

Sygn. akt VIII *Pa 111/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. G. (G.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie i wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w T.

z dnia 12 marca 2018 r. **sygn. akt** IV P 311/17

uchyla zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 111/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 marca 2018 roku Sąd Rejonowy w T. uchylił wyrok zaoczny z dnia 31 lipca 2017 roku w całości i oddalił powództwo w całości. Orzekł o kosztach postępowania.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę z dnia 18 listopada 2014 roku przez ówczesnego właściciela Spółki (...) Spółka z o.o. w P. (obecnie (...) Spółka z o.o.) na umowę o pracę na czas określony do dnia 30

listopada 2016 roku na stanowisku operatora obrabiarki sterowanej numerycznie w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 2100 zł brutto.

Powód miał pracować na obrabiarce numerycznej, na zakup której pozwana spółka wzięła dofinansowanie z Powiatowego Urzędu Pracy. Dofinansowanie nie było na zatrudnienie powoda a na utworzenie stanowiska pracy. Pozwana spółka nie dochowała postanowień umownych na dofinansowanie.

Po awarii urządzenia po około 4 miesiącach zatrudnienia powód i S. Z. uzgodnili, że powód będzie wykonywał inne obowiązki tj. zajmował się sprawami bieżącymi i biurowymi oraz obsługą klientów. Strony zmian nie uzgodniły na piśmie. Powód nieformalnie pełnił jedynie inne bliżej niesprecyzowane obowiązki i otrzymywał wynagrodzenie. Powód był zatrudniony do czasu, kiedy S. Z. był w zarządzie tj. do sierpnia 2015 roku.

W miesiącu sierpniu 2015 roku udziały w spółce pozwanej zostały zbyte na rzecz (...) Spółka z o.o.

W dacie zbywania udziałów S. Z. zapewniał, że spółka nie posiada żadnych pracowników – nabywcy nie przejęli akt osobowych powoda.

Powód od sierpnia 2015 roku nie pojawiał się w pracy, nie kontaktował się z pozwaną, nie zgłaszał gotowości do pracy. Powód dopiero w miesiącu lutym 2016 roku pojawił się z żądaniem wydania świadectwa pracy, jednak ustalono, że są jedynie akta osobowe powoda z innej firmy pana Z.. Wydano powodowi kopię dokumentów tam się znajdujących. W miesiącu sierpniu 2015 roku po raz ostatni złożono raport ubezpieczeniowy za powoda.

W grudniu 2016 roku i w styczniu 2017 roku wysłał do pozwanej wezwania do wydania świadectwa pracy. Pismem z dnia 18 stycznia 2017 roku pozwana spółka odpowiedziała, że nigdy powoda nie zatrudniała, że brak jest tak akt osobowych powoda, jak i list obecności. Powód nigdy nie świadczył też pracy na rzecz spółki.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie było zasadne w związku z czym Sąd uchylił wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w T. z dnia 31 lipca 2017 roku wydany w sprawie IV P 311/17 i oddalił powództwo w całości.

Powód w niniejszym postępowaniu domagał się wynagrodzenia za czas gotowości do pracy i wydania świadectwa pracy.

Sąd przytoczył treść art. 81 k.p. i uznał, że powód w okresie objętym pozwem nie pozostawał w gotowości do pracy, bowiem w istocie przestał być pracownikiem w następstwie nieformalnych uzgodnień ze S. Z., choć rozwiązania umowy nie było na piśmie. W tym zatem zakresie powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Natomiast zgodnie z art. 97 § 1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W niniejszej sprawie sporne są okoliczności ustania zatrudnienia, podobnie jak wątpliwości budzi treść stosunku pracy po nieformalnych zmianach dokonanych przez powoda i S. Z.. Z tych względów powództwo o wydanie świadectwa pracy uznać należy za przedwczesne. Tym bardziej, że brak jest akt osobowych powoda.

Wobec faktu, że w postępowaniu po wniesieniu sprzeciwu od wyroku zaocznego w całości nie potwierdziły się rozstrzygnięcia zawarte w wyroku zaocznym należało wyrok zaoczny w całości uchylić w mocy na podstawie art. 347 kpc i powództwo w całości oddalić.

Sąd odstąpił na podstawie art. 102 kpc od obciążania obu stron kosztami procesu. O kosztach pełnomocnika z urzędu orzeczono według stawki minimalnej w oparciu o § 4 ust. 3, § 8 pkt 5 w związku z § 15 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Powód zaskarżył wyrok w całości.

Zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne przyjęcie że powód był zatrudniony w pozwanej spółce Serwis (...) spółka z o.o. z siedzibą w P. S. przez kilka miesięcy, czyli do momentu zbycia udziałów pozwanej spółki i zaprzestania pełnienia w pozwanej spółce funkcji prezesa zarządu przez S. Z., to jest do sierpnia 2015 roku, gdyż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż został zatrudniony na okres 2 lat i do daty upływu okresu, na który umowa została zawarta nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę. B. Sąd I instancji ustalił, że S. Z. zapewniał pozwaną, iż pozwana spółka nie posiada żadnych pracowników i w związku z tym nabywca nie przejął akt osobowych powoda, Stan zatrudnienia wynika z dokumentów, w tym przede wszystkim z dokumentów księgowych które prowadziła wówczas świadek K. B. również ustalono, że powód od sierpnia 2015 roku w nie pojawiał się w pracy, nie kontaktował się z pracodawcą i nie zgłaszał gotowości do pracy.

Powód zarzucił również naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku a to art. 233 § 1 k.p.c. w poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w niniejszej sprawie i nieuprawnione przyjęcie, że obowiązki wykonywane przez powoda po awarii obrabiarki numerycznej miały charakter pozorny, podczas zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia takiego wniosku. Nieuprawnione w okolicznościach faktycznych sprawy uznanie, że budzi wątpliwości treść stosunku pracy po awarii urzędnika, na którym powód wcześniej pracował i formalnych zmianach dokonanych przez powoda i poprzedniego prezesa zarządu pozwanej spółki.

Powód zarzucił naruszenie prawa materialnego a to art. 97 § 1 k.p. poprzez uznanie, w że powództwo o wydanie świadectwa pracy jest przedwczesne, w sytuacji, gdy upłynął okres na jaki mowa o pracę została zawarta..

Doszło do naruszenia prawa materialnego, a to art. 81 § 1 k.p. poprzez nieuprawnione niezastosowanie powyższego przepisu jako normy prawnej stanowiącej podstawę zasądzenia na rzecz powoda zaległego wynagrodzenia za pracę w następstwie błędnego przyjęcia, że powód spornym okresie objętym żądaniem pozwu nie był pracownikiem pozwanej i nie pozostał w gotowości do pracy, podczas gdy prawidłowo ustalony stan faktyczny dawał podstawy do zasądzenia na rzecz powoda zaległego wynagrodzenia za sporny okres.

Domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sporu, obciążenia pozwanych w całości wszystkimi kosztami postępowania i ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy w do ponownego rozpoznania pozostawiając temu sądowi orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja z pewnością jest zasadna w zakresie naruszenia art. 97 § 1 k.p. W dacie obowiązywania umowy o pracę przepis ten brzmiał następująco: „W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.” Sąd I instancji ustalił, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu. W takiej sytuacji pracodawca był bezwzględnie zobowiązany do wydania świadectwa pracy.

Z uwagi na braki w materiale dowodowym Sąd II instancji nie mógł uwzględnić apelacji w tym zakresie. Nie był w stanie określić kto był pracodawcą powoda.

Sąd drugiej instancji nie jest związany zarzutami naruszenia prawa materialnego. Naruszenie przepisów prawa materialnego bierze pod uwagę z urzędu. Zdaniem Sądu Odwoławczego konieczne jest wyjaśnienie czy pozwana była faktycznie pracodawcą powoda. Doszło do naruszenia art. 22 k.p., bowiem Sąd I instancji nie ustalił na rzecz którego pracodawcy i pod którym kierownictwem powód pracę świadczył i który pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ocenę rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Treść uzasadnienia wyroku jest niespójna z przeprowadzonymi przez Sąd I instancji dowodami. Przede wszystkim, zdaniem Sądu Okręgowego nie wyjaśniono dlaczego powód dochodzi wynagrodzenia i wydania świadectwa pracy od (...) Spółki z o.o.. Umowa o pracę została zawarta z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Ta spółka, (a nie, jak przyjął Sąd I instancji (...) A.) otrzymała dofinansowanie z PUP na utworzenie miejsca pracy. (K. 82 a.s.).

Z informacji ZUS wynika, że powód został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez (...) Spółka z o.o. od dnia zawarcia umowy z (...). Sąd w uzasadnieniu wskazuje, że „udziały w pozwanej spółce zostały zbyte na rzecz (...) sp. z o.o.” Okoliczność ta ma wynikać z odpisu KRS. Sąd Odwoławczy takiego wniosku z odpisu KRS wysnuć nie potrafi.. Udziały w spółce będącej pracodawcą powoda (nie wiadomo czy chodzi o (...), czy o (...) A.) miały zostać zbyte przez S. Z. na rzecz (...).

Sąd I instancji nie wyjaśnił na rzecz którego podmiotu powód przed sierpniem 2015 roku świadczył pracę: czy była to spółka, z którą zawarł umowę o pracę, czy była to spółka, która zgłosiła powoda do ubezpieczeń społecznych. Jeżeli okaże się, że powód świadczył pracę na rzecz podmiotu z którym zawarł umowę o pracę, to konieczne jest wyjaśnienie co stało się z pracodawcą i czy i kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę. Jest to istotna okoliczność, bowiem obowiązek wydania świadectwa pracy spoczywa na pracodawcy. Obecny prezes pozwanej kategorycznie i systematycznie podnosi, że pozwana nigdy nie zatrudniała powoda i fakt jego zatrudnienia w pozwanej spółce nie wynika z żadnych dokumentów (poza zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych). Posiadanie przez strony legitymacji czynnej i biernej w procesie jest przesłanką zasadniczą, od której istnienia uzależniona jest możliwość uwzględnienia powództwa, a jej brak, zarówno w postaci czynnej jak i biernej, prowadzi do wydania wyroku oddalającego powództwo. Stąd też, ustalenie legitymacji biernej po stronie pozwanej należało rozstrzygnąć w pierwszej kolejności.

W sprawie nie wyjaśniono przekształceń dotyczących spółki, z którą powód zawarł umowę o pracę, nie wiadomo, czy i kiedy pozwana stała się pracodawcą powoda. Konieczne jest dopuszczenie dowodów z dokumentów dotyczących ewentualnych przekształceń, (...) spółki (...) w okresie obowiązywania umowy o pracę i ewentualnych zmian w umowie spółki (...) wskazujących na przejęcie powoda jako pracownika. Należy ustalić, czy akta osobowe powoda nie znajdują się wśród dokumentów spółki, z którą umowa została zawarta Sąd ponownie rozpoznając sprawę wyjaśni te kwestie i rozstrzygnie czy pozwana jest zobligowana do wydania świadectwa pracy. Należy wyjaśnić, czy charakter czynności wykonywanych przez powoda po awarii obrabiarki sterowanej numerycznie nadal wskazywał na wykonywanie zatrudnienia w ramach umowy o pracę.

Bez ustalenia faktycznego pracodawcy powoda i daty ustania stosunku pracy nie jest możliwe rozstrzygnięcie żądania o wydanie świadectwa pracy.

Ustalenie legitymacji biernej pozwanej ma oczywiście wpływ na rozstrzygnięcie w zakresie zgłoszenia gotowości do pracy. Inna podstawa rozstrzygnięcia będzie w sytuacji, gdy okaże się, że pozwana nigdy pracodawcą powoda nie była, a inna w sytuacji, gdyby doszło do przejęcia pracownika, albo wówczas, gdyby od samego początku pracodawcą powoda była pozwana. Należy mieć na uwadze, że formalne zatrudnienie przez dany podmiot nie przesądza o tym, że praca jest wykonywana na jego rzecz. Decydujące znaczenie ma stan faktyczny.

Zdaniem Sądu II instancji nie rozpoznano istoty sprawy pomijając zarzuty pozwanej, że powód nigdy nie był jej pracownikiem.

Wyrok wydano na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Wyrok uchylono w całości. W takim zakresie został zaskarżony przez powoda.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia