

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Ewa Nazimek, Stanisława Gawlik

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **K. D.**

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w K. w upadłości likwidacyjnej

przy udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powoda K. D. jako pracownika oraz (...) S.A. z siedzibą w K. (obecnie (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej) jako pracodawcę łączył stosunek pracy do dnia (...)

II. dalej idące powództwo oddala;

III. koszty postępowania wzajemnie znosi.

## UZASADNIENIE

Powód wniósł o ustalenie, że jest pracownikiem (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem (...) Sp. z o.o. w Ś., skoro (...) SA przejęła pracowników od (...) roku to zdaniem powoda nie doszło do zwrotnego przejścia zakładu pracy na O. i wspólnicy w dniu (...) roku; ponadto nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy po ogłoszeniu upadłości przez (...) SA; skoro Syndyk nie rozwiązał umowy o pracę to trwa ona nadal.

W odpowiedzi na pozew pozwany Syndyk Masy Upadłości (...) SA w Upadłości likwidacyjnej w K. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu Syndyk wskazał, że powód był pracownikiem (...) S.A. od momentu przejścia zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na (...) S.A, które to przejście nastąpiło z dnia (...) roku. Z dniem (...) roku z mocy prawa, tj. na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp doszło do przejścia zakładu pracy, w tym pracowników (...) S.A. na nowego pracodawcę, tj. Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej wobec przejścia przez Syndyka Masy Upadłości O. i Wspólnicy budynków przy ul. (...).

Do postępowania po stronie powoda wstąpił Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy popierając żądanie powoda.

***W toku postępowania Sąd ustalił***

### ***następujący stan faktyczny:***

Powód był pracownikiem (...) Sp. z o.o. w Ś.

BEZSPORNE, a ponadto wynikające z akt osobowych powoda – w załączeniu

W dniu (...) pomiędzy (...) Sp. z o.o. w Ś. a (...) S.A. w organizacji w M. (później (...) S.A. w K.) zawarta została umowa dzierżawy, przedmiotem której była nieruchomości położona w Ś. przy ul. (...).

Wobec przejścia w dniu (...) roku części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na (...) S.A. powód z dniem (...) roku stał się pracownikiem (...) S.A. Było to przejście części zakładu pracy na mocy art. 23<sup>(1)</sup>kp.

(...) S.A. otworzyła zakład w Ś., w którym planowała prowadzić działalność.

**DOWÓD:** umowa dzierżawy z dnia 9.11.2012r. k. 31v -32;

- pisma do powoda z dnia 31.12.2012r. k. 11;

- protokoły zawierające zeznania świadka A. K. (1) z dnia 15 XII 2015r k. 71-72, z 1 II 2016r k.78, z 1 IX 2016r k. 113-114

- protokoły zawierające zeznania świadka A. K. (2) z dnia 18 I 2016r k. 74-75, z 1 II 2016r k.77-78, z 14 VI 2016r k.108-112 ;

Po przejęciu nieruchomości i pracowników przez (...) SA została ogłoszona (...) Sp. z o.o. w Ś.

BEZSPORNE

Postanowieniem z dnia 22 maja 2014 roku, sygn. akt VI GUp 5/14 Sędzia komisarz zezwolił Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w Ś. na wypowiedzenie umowy dzierżawy nieruchomości położonej w Ś. przy ul. (...).

Następnie postanowieniem z dnia (...)roku Sędzia komisarz zezwolił Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w Ś. na odstąpienie od w/w umowy dzierżawy.

W dniu (...) roku Syndyk Masy Upadłości (...) Sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. zajął nieruchomości przy ul. (...) wraz z parkiem maszynowym. Od tego dnia (...) S.A nie miała dostępu do zajętej nieruchomości i znajdujących się w niej ruchomości.

DOWÓD: - kserokopia postanowień SR w (...)Wydział VI Gospodarczy z dnia 22.05.2014r. i 12.06.2014r. k. 34, 41v

- oświadczenie Syndyka o odstąpieniu od umów k. 35

-zeznania świadka L. G. k. 85-86, płyta CD 87

- protokoły zawierające zeznania świadka A. K. (1) z dnia 15 XII 2015r k. 71-72, z 1 II 2016r k.78, z 1 IX 2016r k. 113-114

- protokoły zawierające zeznania świadka A. K. (2) z dnia 18 I 2016r k. 74-75, z 1 II 2016r k.77-78, z 14 VI 2016r k.108-112 ;

Następnie pismami z dnia 4 lipca 2014 roku (...) SA poinformował powoda, że wobec przejścia przez Syndyka Masy Upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. zakładu pracy mieszczącego się w Ś. przy ul. (...) z dniem 25 czerwca 2014 roku, powód stał się pracownikiem Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. oraz, że w związku z dokonanymi przez Syndyka czynnościami faktycznymi, z dniem 25 czerwca 2014 roku z mocy prawa doszło do przejścia zakładu pracy Spółki na syndyka masy upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy.

Powód i inni pracownicy - po przejęciu pomieszczeń przy ul. (...) przez Syndyka Masy Upadłości O. - przez około dwa miesiące stawiali się w tymczasowym biurze spółki (...) na ul. (...) w Ś., podpisując listę obecności.

DOWÓD: pisma z 4.07.2014r. w aktach osobowych

-zeznania świadka L. G. k. 85-86, płyta CD 87

W lipcu 2014 roku umowa o pracę z powodem została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem, którego okres zaczął biec w dniu 1 sierpnia 2014 roku.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 3 miesiące.

DOWÓD: akta osobowe (w załączeniu)

Postanowieniem z dnia 29 października 2014 roku Sąd Rejonowy w (...) ogłosił upadłość (...) S.A. w K. obejmującą likwidację majątku dłużnika i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. W..

DOWÓD: postanowienie z dnia 29. 10. 2014r. k. 31

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył:***

Powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Jako wiarygodne Sąd uznał również zeznania A. K. (2), i A. K. (1), którzy opisali okoliczności przejęcia zakładu pracy w Ś. przy ul. (...) przez Syndyka Masy Upadłości O. i Wspólnicy, a ich relacja znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Powód wniósł o ustalenie, że jest pracownikiem (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Stosownie do powyższego powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Zdaniem Sądu powód ma niewątpliwie interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności, co do jego sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09; LEX nr 577459).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że spółka (...) w dacie ogłoszenia upadłości, tj. w dniu (...)nie zatrudniała żadnych pracowników i nie prowadziła działalności gospodarczej, a Syndyk wszedł w posiadanie dwóch umów dzierżawy nieruchomości z dnia (...). zawartych pomiędzy upadłym a (...) S.A. w K.. Z uwagi na brak dobrowolnego wydania przez (...) S.A. Syndykowi nieruchomości będących przedmiotem umowy dzierżawy, Syndyk uzyskał w dniu

12 czerwca 2014 roku zezwolenie sędziego komisarza na odstąpienie od w/w umów i w dniu 25 czerwca 2014 roku objął w posiadanie nieruchomości mieszczącą się przy ul. (...) w Ś. wraz z parkiem maszynowym. Bezspornym jest także to, że w dniu 29 października 2014 roku ogłoszono upadłość (...) SA i powołano syndyka masy upadłości.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że powód na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp stali się pracownikami Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o.

W tym miejscu wskazać należy, że art. 23<sup>1</sup> kp reguluje relację pomiędzy pracownikiem a pracodawcą przejmującym i dotychczasowym pracodawcą, nie ma on natomiast zastosowania w stosunku do syndyka masy upadłości, który nie przejmuje zakładu pracy i pracowników upadłego w rozumieniu art. 23<sup>1</sup>kp, a jedynie przejmuje zarządzanie tym zakładem i wykonywaniem czynności w imieniu pracodawcy. Pracownicy, którzy byli zatrudnieni przez upadłego przed ogłoszeniem upadłości pozostają nadal pracownikami upadłego.

Do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup>kp nie wystarczy przejęcie majątku dotychczasowego pracodawcy. Konieczne jest bowiem również, aby na bazie przejętego majątku pracownicy przejmowanego zakładu mogli na rzecz nowego pracodawcy świadczyć pracę dotychczasową lub podobnego charakteru. Wskazać ponadto należy, że dla zastosowanie art. 23<sup>1</sup>kp powinno nastąpić przejęcie majątku dotychczasowego pracodawcy przez nowego. Z taką sytuacją nie mamy w niniejszej sprawie odczynienia. Nie zachodzi tu tożsamość stron, gdyż Syndyk Masy Upadłości O. i Wspólnicy nie przejął nieruchomości należącej do (...) SA, lecz nieruchomość ta stanowiła własność spółki (...), której pracownikiem powód w chwili przejęcia nie był. Ponadto Syndyk nie prowadził działalności gospodarczej. Takie stanowisko zajął także Sąd Rejonowy w Świdnicy w wyroku z dnia 16 marca 2015 roku w sprawie IV P 259/14 oddalając powództwo pracownika przeciwko syndykowi Masy Upadłości O. i Wspólnicy o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie o tożsamym stanie faktycznym (apelacja została oddalona przez sąd okręgowy w Świdnicy). Słusznie wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku, że „(...) brak jest przekonujących argumentów przemawiających za tym, że przejęte przez Syndyka ruchomości stanowią jednostkę gospodarczą – część zakładu pracy. Dla oceny, że mamy do czynienia z częścią zakładu pracy nie wystarczy bowiem ustalenie, że dane ruchomości mogą służyć prowadzeniu działalności gospodarczej, ale niezbędne jest również ustalenie, że stanowią one placówkę zatrudnienia, czyli pewien kompleks składników majątkowych i niemajątkowych, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Przypadek taki zaś w niniejszej sprawie nie zachodzi. Syndyk Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. nie stał się z mocy prawa pracodawcą powódki, nie objął on bowiem z mocy prawa majątku firmy (...) S.A. w K., a majątek Spółki (...) Sp. z o.o., której powódka nie była pracownikiem. Nawet zakładając, iż objęte przez Syndyka nieruchomości, jak i ruchomości, stanowią część zakładu pracy lub zakład pracy, nie doszło do ich przejścia w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> kp, brak jest bowiem tożsamości przejętej jednostki gospodarczej. Brak ten wynika nie tylko z okoliczności faktycznych – Syndyk w oparciu o przejętą nieruchomość i ruchomości nie prowadzi i nie zamierza prowadzić żadnej działalności – ale także prawnych, wynikających z celu jaki przyświeca postępowanie upadłościowe.” (cyt. z systemu (...))

W związku z powyższym uznać należało, że powód był pracownikiem (...) S.A. w K..

Jednocześnie Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powoda, że nadal jest pracownikiem (...) S.A. w K. w upadłości.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 Kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Natomiast art. 30 § 3 kp stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Należy podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 kc, Z Góral, teza 10 do art. 30 kp, Komentarz pod red. K. Barana, Lex 2014).

W tym miejscu wskazać należy, że orzecznictwo sądowe jednolicie i całkowicie słusznie stoi na stanowisku, iż doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30§3 kp. Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały – byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania, np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995r. nr 18, poz. 229 oraz wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 381). Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności ani formą zastrzeżoną dla celów dowodowych, jednak jej niezachowanie powoduje skutki dla obydwu stron. Oświadczenie woli pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania formalnego narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp, a mianowicie wymaganie co do formy pisemnej. Wypowiedzenie takie jest zatem skuteczne, choć wadliwe.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności z zeznań świadka L. G., jak również z dokumentów – pisma (...) S.A z dnia 4 lipca 2014 roku kierowanego do powoda jednoznacznie wynika, że z tym dniem złożone zostało oświadczenie skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę. Jakkolwiek powód nie zgadzał się z tym oświadczeniem, to okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, zaś sam fakt nie wyrażenia przez powoda zgody na takie zakończenie stosunku pracy nie powoduje automatycznego jego przedłużenia. Ponadto samo zachowanie pracodawcy wskazywało na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, o świadczy chociażby o tym fakt, iż po wysłaniu pisma pracownicy nie zostali wpuszczeni do zakładu pracy. Sama wola powoda i gotowość do świadczenia pracy nie jest natomiast wystarczająca do tego, by umowa o pracę była nadal kontynuowana.

Podstawowym sposobem rozwiązania stosunku pracy jest rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez jedną ze stron. Skoro ze wskazanych czynności pracodawcy nie wynika, aby nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to należało uznać, że nastąpiło rozwiązanie umów o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z treścią art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nie określony za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp) i w przypadku kiedy pracownik jest zatrudniony powyżej 3 lat wynosi trzy miesiące, zaś w przypadku zatrudnienia powyżej roku - miesiąc.

Bezspornym w sprawie było, że powód w lipcu 2014 roku otrzymał pismo o tym, że E. przestaje być pracodawcą powoda, także w lipcu powód

nie został dopuszczony do pracy. Tym samym uznać należało, że od 1 sierpnia 2014 roku rozpoczął bieg termin wypowiedzenia. Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, biorąc pod uwagę okres zatrudnienia, iż okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące.

Mając na względzie treść przepisu art. 36§ 1<sup>1</sup>kp, zgodnie z którym do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika, zaliczył powodowi okresy zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w Ś..

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę Sąd ustalił, że powoda jako pracownika oraz (...) S.A. z siedzibą w K. (obecnie (...) SA w upadłości likwidacyjnej) jako pracodawcę łączył stosunek pracy do dnia 31 października 2014 roku, zaś dalej idące powództwo oddalił (punkt I i II wyroku).

Orzeczenie o kosztach postępowania oparto na przepisie art. 100 kpc mając na względzie wynik procesu.