

Sygn. akt IV P 115/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Urszula Młynarczyk

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko **K.-E.F.I. (...)+ (...)+ B.+ (...) Sp. z o.o. w O.**

o wydanie świadectwa pracy

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 115/14

UZASADNIENIE

W pozwie powód **M. K.** wnosił o ustalenie pracodawcy właściwego do wydania świadectwa pracy i nakazanie mu wydania świadectwa pracy oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

Wskazał jako pozwanych cztery podmioty -**K. – E. I. L. + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O., (...) Sp. z o.o. w K.,K. (...) B. H. Z. O. W., K. (...) ul. (...). (...) W. .**

W uzasadnieniu wskazywał powód, że na skutek powtarzającego się uchylania od terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę złożył wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i wniosek ten został zaakceptowany przez pracodawcę - **K. – E. I. L. + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O.** Nie otrzymał jednak świadectwa pracy ani żadnego innego dokumentu potwierdzającego zatrudnienie. Z tego powodu skierował pozew do Sądu Pracy o wydanie świadectwa i odszkodowanie.

W dniu 20 maja 2014r. wydany został wyrok zaoczny nakazujący pozwanemu wydanie świadectwa pracy, ale na skutek postawienia zakładu pracy w stan upadłości podmiotem, do którego przesłane zostały wszystkie dokumenty, był syndyk. Powodowi oświadczył, iż nie ma wystarczającej dokumentacji aby świadectwo mogło być powodowi wydane.

Powód podał, iż brak świadectwa pracy uniemożliwia mu podjęcie jakiejkolwiek pracy zawodowej, pragnie nadto zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy a na skutek braku świadectwa nie jest możliwe uzyskanie prawa do zasiłku.

W piśmie procesowym z dnia 4 grudnia 2014r. powód cofnął pozew przeciwko pozwanym - K. . (...) B. (...) W. i K. (...) ul. (...). (...) W..

W związku z powyższym postanowieniem z dnia 8 stycznia 2015r. postępowanie wobec obu wskazanych wyżej pozwanych zostało umorzone.

Z kolei, postanowieniem z dnia 6 czerwca 2017r. umorzone zostało postępowanie wobec pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie art.3551 i 2 kpc.

W odpowiedzi na pozew pozwany - K. – E. I. L.+ B. + (...) Sp. z o.o. w O. – wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego podnosił, iż z wiedzy syndyka i posiadanych dokumentów nie wynika aby powód kiedykolwiek był zatrudniony w pozwanej spółce.

Dalej pozwany wskazał, iż pozwana spółka przed ogłoszeniem upadłości świadczyła na rzecz różnych podmiotów usługi polegające na tym, że „przejmowała ” od nich pracowników i „wynajmowała” ich poprzedniemu pracodawcy za cenę niższą niż faktyczne koszty pracy. Jednakże czynności pozwanej, jak i pracowników oraz ich poprzednich pracodawców, polegające na „przejmowaniu pracowników” przez pozwaną były czynnościami pozornymi i nieważnymi. Pozwana nigdy bowiem nie stała się pracodawcą wobec rzekomych pracowników, których miała „przejąć” w trybie art.23¹ kp od poprzedniego pracodawcy, gdyż nigdy nie doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na pozwaną od innego podmiotu. Pracownicy nadal wykonywali wciąż te same czynności, podporządkują się poleceniom wciąż tego samego pracodawcy, wykorzystując jego środki pracy, niekiedy pobierając nawet od niego wynagrodzenie. Nowy rzekomy pracodawca tj. pozwana nie wykonywał na rzecz dawnego pracodawcy, jako zleceniodawcy, żadnych usług. Także ewentualne umowy o pracę zawierane przez poszczególnych pracowników bezpośrednio z pozwaną były pozorne, nieważne lub przynajmniej nie wykonywane gdyż pracownicy ci nigdy nie świadczyli żadnej pracy na rzecz pozwanej. Pracownicy ciągle i nieprzerwanie wykonywali prace na rzecz swego dawnego pracodawcy, pod jego kierunkiem, w jego zakładzie pracy.

Pozwany nadto zaznaczył, iż powoda nie można traktować jako pracownika tymczasowego pozwanej w rozumieniu ustawy z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, powód nie wykonywał bowiem pracy tymczasowej, świadczył prace na rzecz swego rzeczywistego pracodawcy wykonując wciąż te same czynności na tym samym stanowisku, w sposób ciągły, stały.

Zatrudnienie zatem powoda u pozwanego było pozorne a celem takiej konstrukcji było unikanie przez rzeczywistego pracodawcę opłacania ciężarów finansowych związanych z zatrudnieniem pracowników (podatku dochodowego i składek na ZUS). Powoda nie łączył z pozwaną stosunek pracy, nie wypełnione zostały bowiem przesłanki opisane w art.22§1kp. Taki stosunek pracy istniał między powodem a jego rzeczywistym pracodawcą, nawet jeśli nie było między nimi oficjalnie zawartej umowy o pracę.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań zaznaczyć należy, iż powód M. K. w sprawie IV P 19/14 wystąpił przeciwko pozwanemu K. –E. I. L. + H.+ B. + (...) Sp. z o.o. w O. z podobnym żądaniem tzn. o nakazanie wydania świadectwa pracy i odszkodowanie i w dniu 20 maja 2014r. wydany został wyrok zaoczny uwzględniający roszczenie. Po złożeniu przez pozwanego sprzeciwu powód cofnął pozew w związku z czym w dniu 9 września 2015r.wyrok zaoczny został uchylony a postępowanie w sprawie tej umorzono (k. 30).

Przechodząc do analizy przedmiotowej sprawy wskazać należy, co następuje:

Zgodnie z art. 97§2 kp, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

To zatem wyłącznie pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi świadectwo pracy po zakończeniu stosunku pracy i to on jedynie może być zobowiązany przez Sąd do tej czynności.

Mając na uwadze powyższe, na wstępie należy wskazać, iż brak jest podstaw aby uznać, iż powód był pracownikiem pozwanej spółki tj. K. – E. I. L. + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O., czyli aby to pozwana była pracodawcą powoda.

Wbrew twierdzeniom powoda, żaden fakt ani dokument nie potwierdza tej tezy.

Z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika, iż powód zawierał szereg umów o pracę, pierwsza umowa nosi datę 1 marca 2003r. a stroną jej jako pracodawca był (...) Sp. z o.o. Miejsmem pracy powoda był Zakład Produkcji (...) w O.. Prezesem spółki był J. B.. Powód zatrudniony był na stanowisku pracownik fizyczny obróbki drewna. Umowy te opiewały na okresy: od dnia 1 marca 2003r. do 30 kwietnia 2003r., od dnia 1 maja 2003r. do 31 lipca 2003r., o dnia 1 sierpnia 2003r. do 30 września 2003r., od dnia 1 października 2003r. do 31 października 2003r. od 3 listopada 2003r. do 30 listopada 2003r., od 1 grudnia 2003r. do 31 grudnia 2003r. od 2 stycznia 2004r. do 31 stycznia 2004r. 2 lutego 2004r. do 29 lutego 2004r., od 1 marca 2004r. do 31 marca 2004r., od 1 kwietnia 2004r. do 30 kwietnia 2004r., od 1 maja 2004r. do 15 listopada 2004r., od 16 grudnia 2004r. do 16 marca 2006r. od 16 marca 2006r. do 16 grudnia 2006r., od 17 grudnia 2006r. na czas nieokreślony.

/dowód: kopie umów o pracę k. 5-27/

W piśmie z dnia 1 września 2010r. , którego autorem była spółka K. (...) ul. (...). (...) we W., skierowanym do powoda, mowa jest o tym, że zgodnie z art.23⁽¹⁾kp nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym będzie K. (...) B. H. Z. O. W. z siedzibą ul. (...) we W..

/dowód: kopia pisma k. 26/

Przejście owo miało nastąpić z dniem 1 września 2010r.

Z kolei, w piśmie z dnia 14 października 2013r. powód zwrócił się do K. (...) ul. (...). (...) we W. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Na piśmie tym znalazła się adnotacja dyrektora K. – E. I. L. + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. L. C. o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy na zasadzie porozumienia stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

/dowód; kopia pisma k. 7/

Powyższe dokumenty w żaden sposób nie obrazują w jaki sposób i kiedy dochodziło do zmiany pracodawcy powoda. Pierwotnym bowiem pracodawcą była spółka (...) i umowy zawierane przez powoda z tym podmiotem powód przedstawił. Nie przedstawił natomiast dowodów na poparcie tezy, iż był zatrudniony w spółce, której przedstawiciel wyraził zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę czy w spółce, do której kierował swoje pismo zawierające wniosek o rozwiązanie umowy.

Pozwala to na zakwestionowanie zasadności zgłoszonego w pozwie żądania by za pracodawcę powoda zobowiązanego do wydania mu świadectwa pracy uznać spółkę K. (...) Sp. z o.o. w O..

Ocena ta jest również wynikiem analizy żądania powoda dokonywanej w kontekście wyroków jakie zapadały w sądach na terenie kraju, w szczególności w Sądzie Apelacyjnym w Białymstoku, między innymi w sprawie III AUa 146/14, w której to Sąd Apelacyjny rozpoznawał apelację od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie w sprawie IV U 1026/13. Sprawa dotyczyła odwołania podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą przeciwko ZUS w O. o ustalenie płatnika składek an ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, FP i FGŚP.

W sprawie tej Zakład (...) w decyzji z dnia 12 lutego 2013r. stwierdził, iż płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, FP i FGŚP pracownika jest podmiot odwołujący. Odwołanie od tej decyzji złożyli płatnik składek – podmiot gospodarczy – oraz ubezpieczony pracownik a wnosili o ustalenie, iż płatnikiem owych składek

jest firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. a w kolejnym okresie –K. (...) Sp. z o.o. w O.. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie ustalając, że odwołujący pracownik zatrudniony był u podmiotu, który złożył odwołanie. Następnie podmiot ten zawarł porozumienie, na podstawie którego zgodnie z art. 23⁽¹⁾ kp przekazał pracowników nowemu pracodawcy firmie (...) Sp. z o.o. we W., który przejął z dniem 01.02.2012 roku wszystkich pracowników według załączonego wykazu stanowisk na identycznych warunkach. Odpowiednie pisma o przejściu pracowników na nowego pracodawcę otrzymali wszyscy pracownicy. Powodem zawarcia tego porozumienia była umowa o świadczenie usług zawarta została między tymi podmiotami, w ramach której usługodawca do ich realizacji oddeleguje osoby zwane wykonawcami. Przez wykonawcę z kolei rozumieć należało osoby zatrudnione u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Wykonawcami będą wyłącznie osoby przejęte przez usługodawcę od usługobiorcy na podstawie porozumienia. Wykonawcy usługodawcy zostali oddelegowani do usługobiorcy i zobowiązani byli do wykonywania obowiązków odpowiednich dla stanowiska i działu oddelegowania. Strony nadto ustaliły, że podstawą wystawienia faktur będzie rozliczenie realizacji usług. Usługodawca przy tym przyznał rabat w wysokości 40% kosztów, na które to składały się ZUS oraz podatek od wynagrodzeń w okresie pierwszych 3 lat. Jedynym udziałowcem Spółki (...) była Spółka kupna K. (...) H. w B.. Pracownicy wykonywali w dalszym ciągu taką samą pracę za takim samym wynagrodzeniem i w tym samym miejscu na rzecz podmiotu prowadzącego działalność. Nie zmienił się też sposób świadczenia przez nich pracy i nie zmieniła się również osoba nadzorująca pracę wszystkich pracowników. Zadanie Spółki (...) sprowadzało się jedynie do prowadzenia obsługi kadrowej i księgowej. Następnie Spółka wystawiała faktury za świadczenie usług, które to obejmowały wynagrodzenie netto pracowników oraz 60% należności publicznoprawnych oraz podatek Vat. Listy wynagrodzeń dla pracowników sporządzała Spółka a następnie przesyłała je do podmiotu, który dokonywał jej sprawdzenia pod względem merytorycznym i formalnoprawnym. Listy płac zawierały pełne wyliczenie wynagrodzenia brutto wysokości naliczonych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz wysokość zaliczki na podatek dochodowy. Faktycznie jednak nie odprowadzano składek na ubezpieczenie. Pismem z dnia 01.10.2012 roku pracownicy zostali powiadomieni o przejściu do nowego pracodawcy - K. (...) Sp. z o.o. w O.. Zasady pracy opisane wyżej nie uległy zmianie.

Sąd Okręgowy uznał, iż tak ustalony stan faktyczny wskazuje na pozorność czynności jaką jest przejście pracowników na nowego pracodawcę w trybie art.23¹ kp. Wszystkie czynności z tym pojęciem związane a więc podpisanie umowy porozumienia o przejściu pracowników, przekazanie akt osobowych a następnie podpisanie umowy o świadczenie usług, były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście prawa w rozumieniu art.58§1 kc. Pracodawcą pracownika (a co za tym idzie płatnikiem składek) przez cały ten czas, w ocenie Sądu, był podmiot prowadzący działalność, na rzecz którego pracownik pracował.

Pogląd ten zaakceptowany został w pełni przez Sąd Apelacyjny rozpoznający w tej sprawie apelację (wyrok – portal orzeczeń sądów powszechnych).

Przywołany wyżej wyrok i jego uzasadnienie ma o tyle znaczenie w przedmiotowej sprawie, iż mowa jest w nim o identycznej sytuacji prawnej i faktycznej choć dotyczy innego pracodawcy. Dotyczy jednak pozwanej spółkiK. (...) Sp. z o.o. w O., która to miałaby w pewnym momencie stać się pracodawcą powoda po przejściu go w trybie art.23¹ kp (mowa jest o tym w odpowiedzi an pozw syndyka pozwanej).

Żądanie zatem powoda aby to pozwaną spółkę zobowiązać do wydania mu świadectwa pracy nie może być skuteczne.

W tej sytuacji podzielić należało jako uzasadnione argumenty podnoszone przez pozwanego kwestionujące fakt zatrudnienia powoda u pozwanej.

Z tego to powodu powództwo wobec K. –E. I. L. + H.+ B. + (...) Sp. z o.o. w O. w zakresie żądania wydania świadectwa pracy należało oddalić.

Jednocześnie, na podstawie art.102 kpc, Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego uznając, iż byłoby to dla niego zbyt dotkliwie.