

Sygn. akt VIII Pa 230/18

POSTANOWIENIE

Dnia 11 kwietnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Teresa Kalinka (spr.)

Sędziowie: SSO Jolanta Łanowy-Klimek

SSO Małgorzata Andrzejewska

Protokolant: Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Z. R.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości E.-Odlewy

Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w Z.

o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 23 października 2018 r. **sygn. akt** IV P 202/18

postanawia:

uchylić zaskarżony wyrok i umorzyć postępowanie.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 230/18

UZASADNIENIE

Powód Z. R. domagał się od pozwanego Syndyka masy upadłości (...) spółki z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Z. wydania świadectwa pracy potwierdzającego istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy, że w okresie od 1 września 1974r. do 31 października 2016r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, wywodząc, że co do zasady nie kwestionuje faktu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, jednakże wobec braku wystarczających dowodów potwierdzających okoliczności zatrudnienia nie może wydać powodowi świadectwa pracy z uwagi na fakt, że syndyk nie jest w posiadaniu akt osobowych powoda, które były niekompletne zostały przekazane do firmy (...) S.A.

w K., a powód nie przedłożył wystarczających dowodów na potwierdzenie stanowisk jakie zajmował w zakładzie jak i sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. G. wyrokiem z 23 października 2018r. w punkcie pierwszym nakazał pozwanemu Syndykowi Masy Upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Z., wydanie powodowi świadectwo pracy następującej treści:

„Powód Z. R. był zatrudniony w E. Sp. z o.o w T. w okresie od 1 września 1974r. do 31 lipca 2009r. oraz w E. – Odlewy Sp. z o.o w Z. w okresie od 1 sierpnia 2009r. do 31 października 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę: uczeń-tokarz, robotnik transportowy – operator urządzeń transportowych, kontroler jakości, monter, palacz c.o., portier, kontroler jakości. Stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany poprzez wypowiedzenie dokonane przez pracownika w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.”;

Natomiast w punkcie drugim Sąd Rejonowy, odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem strony pozwanej od 1 września 1974r. do 30 września 1976r., w charakterze pracownika młodocianego – ucznia praktycznej nauki zawodu, z kolei października 1976r. podjął pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 sierpnia 2009r. powód został w trybie art. 23¹ k.p. przekazany do nowopowstałej spółki (...) spółki z o.o. obecnie w Z.. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez powoda ze skutkiem na dzień 31 października 2016r. Przez cały okres pracy w zakładzie powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po rozwiązaniu stosunku pracy ze spółką (...) powód podjął na nowych warunkach i na podstawie nowej umowy o pracę w kolejnej spółce-córce E. Odlewy Precyzyjne, w której pracuje do chwili obecnej.

Po rozwiązaniu umowy o pracę ze spółką (...) powód do chwili obecnej nie otrzymał świadectwa pracy, mimo iż upominał się o nie w spółce jak

i u powołanego syndyka masy upadłości. Jak ustalono bowiem postanowieniem Sądu Rejonowego w Gliwicach Wydziału XII (...) z 18 stycznia 2017r. ogłoszono upadłość spółki obejmującą likwidację majątku dłużnika.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie. Wbrew twierdzeniom syndyka akta osobowe powoda są bardzo szczegółowe, zawierają szereg dokumentów poczynając od umów o pracę poprzez przeniesienia na różne stanowiska jak i podwyżki wynagrodzeń związane z przeszerogowaniem, które potwierdzają zatrudnienie powoda na wszystkich wymienionych przez niego stanowiskach, a które zostały wskazane przez Sąd w postaci numerów w ustaleniach stanu faktycznego. Wszystkie te dokumenty są oryginalne z podpisami i pieczętkami osób, które wówczas zarządzały zakładem. W aktach znajduje się także wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez powoda jak i przygotowane dla niego świadectwo pracy potwierdzające zarówno okres zatrudnienia jak i zajmowane przez niego stanowiska i sposób rozwiązania stosunku pracy. Wszystko to razem z zeznaniami powoda jest wiarygodne nie budzące żadnych wątpliwości.

Mając zatem na uwadze powyższe skoro do chwili obecnej powodowi nie zostało wydane świadectwo pracy potwierdzające zarówno okres zatrudnienia jak i zajmowane przez niego stanowiska i sposób rozwiązania stosunku pracy to zgodnie z art. 97 § 1 k.p. należało orzec jak w pkt 1 sentencji wyroku zobowiązując syndyka do wydania powodowi świadectwa pracy o treści zgodnej z jego żądaniem. Zgodnie bowiem z cyt. wyżej przepisem pracodawca w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy jest zobowiązany do wydania w terminie 7 dni od ustania stosunku pracy świadectwa pracy, w którym stosownie do § 2 tegoż przepisu należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania stosunku pracy.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożył pozwany zaskarżając wydany wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego pod postacią art. 97 § 1 i § 2 k.p., w zw. z § 2 ust. 1, pkt 2 oraz 6 – 19 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

z 30 grudnia 2019r., w sprawie świadectwa pracy, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie pełnej treści świadectwa pracy.

W uzasadnieniu apelacji pozwany powołał się na okoliczność nie wskazania przez Sąd Rejonowy, w swoim rozstrzygnięciu, wszystkich elementów spornego świadectwa pracy, jakie przewidują przepisy powołanego wyżej rozporządzenia.

W piśmie procesowym z 14 marca 2019r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 29 marca 2019r., strona powodowa złożyła oświadczenie o cofnięciu pozwu, a pozwany wyraził na to zgodę.

Sąd Okręgowy uznał, że , oświadczenie o cofnięciu pozwu nie jest sprzeczne z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa i nie narusza słusznego interesu powoda, w rozumieniu art. 203 § 4 i art. 469 k.p.c. Roszczenie o wydanie świadectwa pracy przedawnia się z upływem 3 lat. Okres ten nie upłynął, a powód nie zrzekł się roszczenia. Dlatego Sąd uznał oświadczenie powoda za skuteczne i dopuszczalne. Ponadto Sadowi z urzędu wiadomo, po rozpoznaniu spraw z udziałem tego samego pozwanego, że część pracowników nadal pracuje w tym samym miejscu i na tym samym stanowisku. Mogło więc dojść do przejęcia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji, na mocy art. 386 § 3 w zw. z art. 397 § 2 w zw. z art. 391 § 1 w zw. z art. 355 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.