

Sygn. akt V P 33/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 14 października 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa W. A.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości w R.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. zobowiązuje stronę pozwaną Syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w R. do niezwłocznego wydania powodowi świadectwa pracy z dnia 15 stycznia 2020 roku sprostowanego poprzez:

a) wskazanie w pkt 1:

- w okresie: od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku na Umowa na czas nieokreślony;

- w wymiarze: w pełnym wymiarze czasu pracy od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku;

b) wskazanie w pkt 3 na stanowisku: od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku Prezes Zarządu;

c) wskazanie w pkt 6 ust. 1 wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: o dni

a w pkt 6 ust. 13 dopisanie do okresów nieskładkowych:

od 22.05.2013 r. do 04.06.2013 roku;

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. znosi wzajemnie koszty między stronami postępowania;

4. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sygn. akt: V P 33/20

UZASADNIENIE

Powód W. A. wniósł przeciwko pozwanej Syndykowi masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w R. pozew o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 15 stycznia 2020 roku co do zapisu ust. 1 i 3 w zakresie zatrudnienia w okresie od 10 kwietnia 1999 roku do 31 sierpnia 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy,

w ust. 4 na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami szczególnymi, w miejsce wygaśnięcia umowy o pracę, w ust. 5 iż zastosowano wobec niego skrócony okres wypowiedzenia oraz w ust. 6 w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz uwzględnienia wszystkich okresów nieskładkowych w całym okresie zatrudnienia szczegółowo wymienionych w pozwie. Wniósł także o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, iż zatrudniony był w spółce (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu, a rozwiązanie umowy nastąpiło dopiero w dniu 31 sierpnia 2019 roku wobec oświadczenia syndyka masy upadłości o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pomimo rozwiązania stosunku o pracę powód wielokrotnie zwracał się o wydanie świadectwa pracy, które w ostatecznej wersji nie jest zgodnie ze stanem faktycznym i prawnym.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o zawieszenie postępowania wobec równoległego toczenia się postępowania o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie przez powoda, oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał na posiadanie legitymacji w niniejszym postępowaniu oraz uzasadnił wnioski o zawieszenie postępowania, a merytorycznie wskazał, iż złożone przez niego oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie mogło wywrzeć żadnego skutku prawnego wobec wcześniejszego wygaśnięcia stosunku pracy, a o czym pozwany w chwili dokonania czynności nie wiedział. Pozwany powołał się na decyzję ZUS z dnia 7 stycznia 2012 roku, z której wynika, iż powód od dnia 1 listopada 2012 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Wskazał, iż przez sporny okres powód nie pobierał wynagrodzenia, a od 28 lutego 2017 roku powód pozostaje jednym z wspólników, posiadając 100% udziałów w spółce. W ocenie pozwanego powód w spornym okresie nie świadczył pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a sam fakt, że powód był członkiem zarządu nie przesądza o świadczeniu pracy.

Postanowieniem z dnia 9 kwietnia 2020 roku Sąd zawiesił postępowanie z urzędu na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu prawomocnego zakończenia sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Rybniku, sygn. akt: IX U 1033/19.

Na skutek zażalenia pozwanego Sąd Okręgowy w Rybniku postanowieniem z dnia 24 września 2020 roku, sygn. akt: IV Pz 2/20 uchylił zaskarżone postanowienie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 10 kwietnia 1999 roku powód zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w R. na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu. Do głównych zadań powoda należała reprezentacja spółki, negocjacje z kontrahentami, reprezentacja przed organami administracyjnymi, nadzór nad serwisem, czy prowadzenie praktyk uczniowskich.

Spółka była przedsiębiorstwem rodzinnym, gdzie wspólnikami byli powód, i jego rodzice : J. A. i I. A..

(dowód: umowa o pracę k. 12, porozumienie k. 13, wydruk z KRS k. 36-43, 163-170v., kopia akt osobowych powoda k. 171-268, zeznania W. A. k. 469-470v.)

Od końca 2012 roku spółka zaczęła mieć problemy finansowe i utraciła płynność finansową. Pracownicy spółki zatrudnieni byli do lipca 2013 roku, pomimo to na listach obecności znajdują się podpisy pracowników jeszcze po lipcu 2013 roku (J. P. (1), D. W.). Po 2013 roku spółka nie zatrudniała innych pracowników.

Powód wykonywał czynności z zakresu stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Prezesa Zarządu do 31 grudnia 2013 roku. W dniu 29 października 2012 roku powód zawarł umowę o współpracy z (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., upoważniającym zleceniobiorcę do sprzedaży samochodów używanych dostarczonych przez spółkę powoda, sprzedaży części i akcesoriów do

samochodów, współpracy w wyszukiwaniu nowych klientów, reklamy, prowadzenia działań promocyjnych, zbierania danych na temat zapotrzebowania rynku na produkty oferowane przez powoda. W dniu 27 listopada 2012 roku powód zgłosił do (...) S.A. działu rozwoju sieci dealerskiej gotowość do nawiązania współpracy w zakresie sprzedaży nowych samochodów oraz świadczenia autoryzowanych usług serwisowych jako dealer lub subdealer. W marcu 2013 roku powód poinformował Zarząd Banku Spółdzielczego w Ż. o aktualnej sytuacji gospodarczej i finansowej spółki i planowanym przystąpieniu do regularnej spłaty kredytu. W dniu 12 czerwca 2013 roku powód wystosował list intencyjny do Serwis (...) z siedzibą w C. w celu nawiązania współpracy, zaś 20 sierpnia 2013 roku w tym celu zwrócił się do (...) Sp. z o.o. działu (...) sieci dealerskiej. W sierpniu 2013 roku powód zawarł również z firmą (...) biuro podatkowe umowę w sprawie prowadzenia księgi handlowej – rozliczeń podatkowych. W dniu 5 sierpnia 2013 roku spółka sprzedała B. P. (1) samochód osobowy marki R. (...). Powód 17 października 2013 roku zwracał się także do (...) S.A. w B. o rozłożenie zobowiązania na raty lub odroczenie terminu zapłaty do 2014 roku. W październiku 2013 roku została wystawiona faktura VAT na rzecz Grupy (...) sp. z o.o. sp. k. dotycząca zapłaty za meble według specyfikacji. W dniu 31 października 2013 roku zawarł umowę pośrednictwa w obrocie nieruchomościami z (...) R. K. nieruchomości gruntowej położonej w R. przy ulicy (...). W dniu 12 grudnia 2013 roku powód zwrócił się do Urzędu Dozoru Technicznego Oddziału w G. o wyrejestrowanie dźwignika hydraulicznego o nr ewidencyjnym (...), o nr fabrycznym (...). W 2013 roku działał jeszcze serwis. W dniu 3 sierpnia 2015 roku zawarł kolejną umowę pośrednictwa do sprzedaży ww. nieruchomości. W latach 2014-2017 opłacał ubezpieczenie, abonament internetowy i usługi telekomunikacyjne oraz podatek od nieruchomości. W 2017 roku doszło o wymiany licznika energii elektrycznej oraz wodomierza. W dniu 22 kwietnia 2016 roku powód sprzedał B. P. (2) samochód osobowy marki R. (...) o nr rej. (...). Powód odbywał spotkania z przedstawicielami banków, organami egzekucyjnymi, czy potencjalnymi nabywcami nieruchomości.

Powód podpisywał listy obecności w pracy w siedzibie spółki do dnia rozwiązania umowy o pracę. Od listopada 2012 roku powód nie pobierał wynagrodzenia za pracę ze spółki.

(dowód: listy obecności k. 44-113, 436-441, roczna ewidencja czasu pracy k. 114-119, wykaz absencji k. 120-127, wnioski o urlop k. 128-132, wezwanie do zapłaty k. 294, Faktury VAT za Internet i usługi telekomunikacyjne k. 295-298, 378, 406-422, 428-429, umowa pośrednictwa k. 299-300, umowa pośrednictwa k. 301-303, umowa o współpracę k. 304-309, zgłoszenie z 27.11.2012r. k. 310, list intencyjny k.311-312, pismo z 20/08/2013r. k. 313, zeznania I. A. k. 364v., zeznania J. P. (2) k. 365-365v., informacja T. k. 379, informacja Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. k. 380, faktura VAT k. 381, polisa ubezpieczeniowa k. 382-387, deklaracje podatku od nieruchomości k. 388-405, faktura VAT dot. Mebli k. 421, Faktura Vat dot. samochodu k. 422-423, pismo z 17.10.2013r. k. 424, wniosek o wyrejestrowanie k. 425, pismo z 8.03.2013r.k. 426-427, umowa z 21.08.2013r. k. 430-433, zeznania J. P. (3) k. 468v., zeznania D. R. k. 468v.-469, przesłuchanie W. A. k. 469-470v., zeznania D. K. k. 480-485)

W dniu 28 lutego 2017 roku powód nabył 100% udziałów spółki stając się jedynym wspólnikiem upadłej spółki.

(dowód: okoliczność bezsporna)

Postanowieniem z dnia 21 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach XII Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość spółki. Syndykiem masy upadłości został wyznaczony doradca restrukturyzacyjny M. K. (sygn. akt XII GU 469/17).

(dowód: postanowienie Sądu Rejonowego w Gliwicach k. 155-157v.)

W dniu 31 lipca 2018 roku syndyk upadłej spółki złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej wobec ogłoszenia upadłości spółki.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 14-15)

Decyzją z dnia 7 stycznia 2019 roku, o numerze (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, iż powód od 1 listopada 2012 roku nie jest pracownikiem spółki i nie podlega z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

(dowód: decyzja k. 159-160v., informacja k. 161-161v., odwołanie od decyzji k. 446-456)

Pozwany nie wystawił powodowi świadectwa pracy w terminie, o co powód się zwracał do syndyka. Pozwany wydał powodowi świadectwo pracy w dniu 15 stycznia 2020 roku, po wydaniu ww. decyzji ZUS, wskazując iż powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 14 kwietnia 1999 roku do 31 października 2012 roku jako prezes zarządu, a stosunek pracy wygasł na podstawie art. 63 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. Na świadectwie wpisano również, iż powód wykorzystał 26 dni urlopu wypoczynkowego tj. 108:00 godzin, a także wskazano okresy nieskładkowe do dnia 31 sierpnia 2010 roku. Powód zakwestionował umocowanie pełnomocnika pozwanego do podpisania świadectwa pracy.

Pismem z dnia 27 stycznia 2020 roku powód zwracał się do pozwanego o sprostowania świadectwa pracy. Pozwany nie uwzględnił wniosku powoda.

(dowód: przedsądowe wezwanie do wydania świadectwa pracy z potwierdzeniem odbioru k. 16-18, świadectwo pracy k. 27-28, wniosek o sprostowanie z potwierdzeniem odbioru k. 29-34, informacja k. 35)

Przed Sądem Okręgowym w Rybniku, pod sygn. akt IX U 1033/19, na skutek odwołania powoda toczy się postępowanie o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w przedmiotowym okresie.

(dowód: okoliczność bezsporna, odwołanie k. 281-282)

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do swej wiarygodności, a zatem brak było podstaw do odmowy przyznania im wiary. Strony postępowania także ich nie kwestionowały ich prawdziwości. Sąd poczynił ustalenia faktyczne także na podstawie zeznań świadków i przesłuchania powoda.

Sąd nie dał wiary jednak w części listom obecności przedłożonym przez powoda, bowiem nie korelują one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż w 2013 roku jedynymi zatrudnionymi pracownikami był powód i księgową – J. P. (2), co nie było w toku sprawy kwestionowane, jednak lista obecności z lipca 2013 roku dotyczy także D. W., a nadto wskazuje iż dopiero wtedy M. Ż. została zwolniona, a B. M. pozostawała na urlopie wychowawczym, o czym wcześniej nie było żadnej wzmianki. Również w sierpniu, wrześniu i październiku 2013 roku widnieją podpisy D. W.. Ta niekonsekwencja prowadzi do wniosku, że listy obecności nie są wiarygodne. Nie można także zapominać o tym, kto te listy sporządzał, że była to firma rodzinna i nie wiadomo kto miał kontrolować owe listy obecności, co także podważa ich prawdziwość. Również okoliczność, iż po 2013 roku, po rozwiązaniu umowy o pracę z główną księgową nikt poza powodem nie pracował w spółce, a podpisywał się na nich wyłącznie powód i nikt ich nie kontrolował prowadzi do niemożliwości skontrolowania autentyczności tych list. W rezultacie Sąd podobnie ocenia przedłożone dokumenty obejmujące roczną ewidencję czasu pracy. Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego przedłożony przez powoda dokument

w postaci listy współpracowników spółki (k. 303), bowiem stanowi ona wyłącznie wyliczenie i nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w pozostałych dowodach, przez co również jest nieprzydatna dla stwierdzenia jakiegokolwiek faktu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Na podstawie art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1). Stanowi to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§ 2).

Nadto, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 282 ze zm.) w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 k.p., zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące także m.in. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Z mocy art. 97 § 2¹k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Treść świadectwa pracy oraz świadectwa pracy w szczególnych warunkach, jak każdy dokument nieurzędowy w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., może podlegać weryfikacji. Dokonana przez pracodawcę w świadectwie pracy ocena charakteru zatrudnienia pracownika nie jest dla sądu wiążąca, dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie jak każdy inny dowód. Tym samym istnienie tych świadectw w odniesieniu do spornego okresu zatrudnienia nie uniemożliwia przeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność ustalenia, czy świadczona praca odpowiada wskazywanym przez powoda okresom.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, iż powód zatrudniony był na umowę o pracę na czas nieokreślony od 10 kwietnia 1999 roku do co najmniej 31 października 2012 roku, a dopiero dalszy okres jest sporny w zakresie ustalenia pozostawania w stosunku pracy.

Na wstępie należy wskazać, iż z całą pewnością stosunek pracy nie mógł istnieć z chwilą nabycia wszystkich udziałów spółki, stając się jednym współnikiem to jest z dniem 28 lutego 2017 roku. Stanowisko to jest ugruntowane w orzecznictwie, gdzie wprost wskazuje się, iż stosunek pracy współnika sp. z o.o. będącego prezesem zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce, bowiem łączący strony dotychczas stosunek pracy pozbawiony został jego konstytutywnych cech. Wspólnik w takiej sytuacji nie wykonuje już poleceń pracodawcy ale jest też od niego niezależny finansowo i dyktuje sposób działania, co wykracza poza najszerszej pojęty model stosunku pracy. Zatem w tej dacie z całą pewnością stosunek pracy uległ już wygaśnięciu.

Jednakże w ocenie Sądu stosunek pracy ustał już wcześniej. Powód bowiem świadczył pracę na rzecz spółki wyłącznie do dnia 31 grudnia 2013 roku.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Do ustalenia, iż pomiędzy stronami występuje stosunek pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp, prowadzenie akt osobowych, podpisywanie list obecności, potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana

w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu przede wszystkim świadczenia pracy przez pracownika z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenia pracy podporządkowanej (także w znaczeniu podporządkowania poleceniom pracodawcy), w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe. Nie ulega przy tym wątpliwości, że podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie była świadczona w ramach stosunku pracy. Przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń. W ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, iż powód nie spełnił tych przesłanek od 1 stycznia 2014 roku oraz nie wykazał stosunku pracy w późniejszym okresie w żaden sposób, a to na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie zgodnie z art. 6 k.c.

Sam fakt, że powód nie otrzymywał wynagrodzenia od 1 listopada 2012 roku nie przesądza jeszcze automatycznie, iż to właśnie w tej dacie stosunek pracy ustał. Trzeba bowiem pamiętać, iż spółka już w 2012 roku zaczęła mieć problemy finansowe, co było kwestią niesporną w sprawie i pojawiły się zatory finansowe, a pracownicy z opóźnieniem otrzymywali wynagrodzenie. To że powód nie pobierał swojego wynagrodzenia, aby zapłacić pracownikom, bądź spłacić zaciągnięte zobowiązania, co i tak w efekcie doprowadziło do ogłoszenia upadłości spółki nie uzasadnia przyjęcia daty ustania stosunku pracy właśnie z tą chwilą.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, iż z dużą dozą ostrożności podchodzi do podpisanych list obecności przedłożonych w toku postępowania, co zostało wskazane powyżej. W ocenie Sądu nawet sam fakt podpisania tych list nie świadczy o tym, że powód faktycznie w tych dniach i w tych godzinach świadczył pracę, bowiem w żaden sposób kwestia ta nie była przez nikogo kontrolowana, ani pozostałe dowody nie wskazują, że powód faktycznie wykonywał pracę.

Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż powód świadczył pracę tylko do czasu kiedy byli oni zatrudnieni, a zatem w roku 2012 roku, czy części 2013 roku. Główna księgowa oraz handlowiec nie posiadają wiedzy o czynnościach wykonywanych przez powoda w dalszych okresach. Zeznania świadków nie potwierdzają faktycznej obecności powoda zgodnie z listami obecności po okresie ich zatrudnienia. Również członek zarządu I. A. (matka powoda) de facto nie potwierdziła w żaden sposób faktu świadczenia pracy przez powoda po 31 grudnia 2013 roku.

Powód przedłożył szereg dokumentów, które miałyby udowadniać, iż w spornym okresie tj. od 1 listopada 2012 roku do 31 sierpnia 2018 roku faktycznie wykonywał pracę na rzecz spółki. Dowody te jednak nie znajdują w części odzwierciedlenia w rzeczywistości.

W części ustalającej Sąd szczegółowo wypisał czynności podejmowane przez powoda, jednak wszelkie znaczące i występujące z jakąkolwiek regularnością czynności zawodowe wykonywane były w 2012 i 2013 roku. Powód w tym czasie faktycznie zwracał się o podjęcie współpracy z nowymi kontrahentami, a zatem szukał aktywnie nowych klientów ale po tym okresie już tego nie wykonywał. Powód nie wykazał w każdym razie, aby po październiku 2013 roku szukał aktywnie klientów. Skoro zaś samodzielnie zajmował się sprawami spółki (nikt poza biurem rachunkowym ich nie sprawował) to posiadałby wszelką dokumentację dotyczącą jego aktywności na rynku sprzedaży samochodów lub części samochodowych. Ostatnią z podejmowanych czynności było złożenie wniosku w grudniu 2013 roku o wyrejestrowanie do pojazdu do Urzędu Dozoru Technicznego, co stanowiło pewną ciągłość i kontynuację czynności podejmowanych w poprzednich miesiącach i to tę datę Sąd przyjął jako końcową dla ustania stosunku pracy, a koniec miesiąca przyjęto zgodnie z art. 30 § 2¹k.p.

Sama okoliczność, iż powód po grudniu 2013 roku opłacał bieżące rachunki

za ubezpieczenie, Internet, telefon, domenę internetową, podatek od nieruchomości, zawarł umowę pośrednictwa nieruchomości, uczestniczył w spotkaniach z bankami, czy organami egzekucyjnymi, a nawet okazywał potencjalnym nabywcą nieruchomości nie wskazuje na świadczenie pracy. Czynności te były podejmowane doraźnie, w zależności od potrzeby, jednak przede wszystkim wynikały one po prostu z pełnionej przez niego funkcji- prezesa zarządu spółki (dokonywanie wszelkich czynności reprezentacyjnych oraz zachowawczych względem spółki), a nie miały charakteru pracowniczego.

M.in. okoliczność, że w dniu 3 sierpnia 2015 roku zawarł kolejną umowę pośrednictwa do sprzedaży ww. nieruchomości, a w latach 2014-2017 opłacał ubezpieczenie, abonament internetowy i usługi telekomunikacyjne oraz podatek od nieruchomości nie świadczy o wykonywaniu pracy. Również fakt, że w 2017 roku doszło do wymiany licznika energii elektrycznej oraz wodomierza oraz do wykonywania przez powoda doraźnych prac kontrolnych, konserwacyjnych, utrzymujących w czystości, spisywania ilości narzędzi, czy nawet koszenia trawy także nie może świadczyć o wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Nawet okoliczność, że w dniu 22 kwietnia 2016 roku powód sprzedał B. P. (2) samochód osobowy marki R. (...) o nr rej. (...) nie stanowi tak naprawdę kontynuowania działalności spółki, bowiem była to incydentalna czynność, a spółka już działalności gospodarczej w sposób zorganizowany i ciągły nie prowadziła. Związanie spółki umowami telekomunikacyjnymi, czy dostawą Internetu nie ma żadnego wpływu na ocenę zatrudnienia powoda. Są to podstawowe dobra usługowe, a nie dotyczące specjalnych cech koniecznych dla prowadzenia określonej działalności gospodarczej, gdzie już spółka nie zatrudniała żadnych pracowników, ani nie działał serwis samochodowy. Przekazywanie dokumentacji syndykowi jest czynnością obowiązkową spoczywającą na osobach zarządzających danym podmiotem. Wszystkie te czynności mieszczą się w granicach zadań prezesa zarządu jako obowiązku dbałości o sprawy spółki. Także to że powód odbywał spotkania z przedstawicielami banków, organami egzekucyjnymi, czy potencjalnymi nabywcami nieruchomości wynikają wyłącznie z obowiązków reprezentacyjnych, a nie pracowniczych, bo spółka w tym czasie nie prowadziła już działalności gospodarczej, ani nie posiadała żadnej zdolności finansowej.

Nie można tracić z pola widzenia, że zakres czynności powoda jako pracownika, na co sam wskazał w trakcie przesłuchania był dużo szerszy niż sama reprezentacja przez Urzędem Skarbowym, ZUS, czy Urzędem Dozoru Technicznego, w tym nadzór nad serwisem, kontrola i nauczanie uczniów, pozyskiwanie klientów. Skoro 31 grudnia 2013 roku powód, ani nie poszukiwał kontrahentów, serwis zakończył swoją działalność, a spółka nie przyjmowała nowych uczniów na praktykę, to nie sposób przyjąć jakoby powód nadal wykonywał swoją pracę – określonego rodzaju, która umówiona była w zawartym stosunku pracy. Jednocześnie podnieść należy, iż powód nie wykazał, aby jego zakres obowiązków został chociażby w sposób dorozumiany zmieniony w porozumieniu z pracodawcą.

Pojedyncze czynności wykonywane po grudniu 2013 roku nie były wykonywane także na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, miały one charakter czysto korporacyjny. Sprzedaż(bądź jej próby) majątku trwałego spółki nie stanowią pracy w rozumieniu art. 22 k.p.. Nikt powoda nie kontrolował – nie sprawdzał godzin obecności w pracy, nie wydawał mu wiążących poleceń oraz nie rozliczał z nich i nie kontrolował wykonanych czynności. Tym samym powód nie pozostawał w podporządkowaniu pracodawcy ani po względem ekonomicznym, ani merytorycznym i to w miejscu i w czasie przez pracodawcę wyznaczonym. Przedłożone zaś do akt pisma z T., czy Przedsiębiorstwa (...) nie uzasadniają, że powód faktycznie przebywał na miejscu siedziby spółki, a wręcz przeciwnie – pisma te były prośbami o kontakt telefoniczny albowiem nikogo nie zastano wówczas w siedzibie spółki, a przecież według załączonych list obecności powód w te dni miał świadczyć pracę. Powyższe tylko potwierdza ustalenia Sądu, że powód nie przebywał w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zatem w ocenie Sądu powód świadczył pracę w rozumieniu art. 22 k.p. do dnia 31 grudnia 2013 roku i tylko do tej daty świadectwo pracy podlega sprostowaniu.

W tym miejscu należy omówić kwestię podstawy rozwiązania stosunku pracy.

W judykaturze wskazuje się, iż nie ma możliwości uznania istniejącego stosunku pracy za nieważny, a ustanie tego stosunku pracy może nastąpić wyłącznie poprzez jego rozwiązanie (art. 30 k.p.) lub wygaśnięcie (art. 63 k.p.). O ile pierwsza ze wskazanych podstaw dotyczy ustania umowy o pracę w następstwie dokonanych przez jej strony lub jedną z nich czynności prawnych, o tyle druga stanowi podstawę ustania umowy

z mocy prawa w następstwie zdarzeń innych niż czynność prawna. W myśl art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w k.p. oraz w przepisach szczególnych. Brzmienie tego przepisu zdaje się wskazywać, że zdarzenia powodujące wygaśnięcie umowy o pracę są określone w prawie pracy wyraźnie i wyczerpująco, a zatem takiego skutku nie może wywołać zdarzenie, z którym ustawa nie łączy ustania stosunku pracy z powodu jego wygaśnięcia. Tymczasem

w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowało się i przyjmuje, że obowiązujące przepisy, a w szczególności Kodeks pracy nie regulują wprost wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jako podstawy jego ustania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest również pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek rozwiązania umowy o pracę, w istocie dochodzi do ustania tego stosunku w następstwie jego wygaśnięcia. Stwierdzenie odpadnięcia chociażby jednej z określonych w art. 22 § 1 k.p. konstytucyjnych cech tego stosunku (takich jak wykonywanie zatrudnienia na rzecz i ryzyko pracodawcy w warunkach podporządkowania jego kierownictwu, nawet przy szerokim rozumieniu stosunku pracy), powoduje że z oczywistych względów stosunek pracy nie może być kontynuowany ani rozwiązany przez złożenie oświadczenia drugiej stronie. W takiej sytuacji niemożliwe staje się bowiem kontynuowanie stosunku prawnego o elementach wynikających z art. 22 § 1 k.p. oraz jego rozwiązanie na podstawie jednostronnych lub dwustronnych czynności prawnych, skoro doszło do sprzecznego z istotą stosunku pracy utożsamienia stron posiadających dotychczas względem siebie status pracodawcy i pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, sygn. akt: II UK 357/09).

Konsekwencją przyjęcia terminu wygaśnięcia stosunku pracy na dzień 31 grudnia 2013 roku poza sprostowaniem okresu zatrudnienia jest także konieczność sprostowania świadectwa pracy o ostatni okres nieskładkowy tj. od 22 maja 2013 roku do 4 czerwca 2013 roku.

Dodatkowo, mając powyższe rozważania na uwadze, skoro jak zostało ustalone w niniejszym postępowaniu stosunek pracy wygasł w dniu 31 grudnia 2013 roku to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 31 lipca 2018 roku nie mogło wywrzeć już skutku skoro owego stosunku nie było. W takim zaś wypadku nie można przyznać racji powodowi jakoby stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 poz. 1969). Skoro doszło do wygaśnięcia umowy o pracę, a nie rozwiązania jej za wypowiedzeniem to nie można sprostować świadectwa pracy poprzez wskazanie okresu wypowiedzenia w rozumieniu art. 36¹k.p. Nadto, należy uznać, że pracodawca zasadnie wskazał, że nie zastosowano skróconego okresu wypowiedzenia.

Nie można zgodzić się także z powodem, iż pełnomocnik upoważniony przez syndyka nie był władny do podpisania wystawionego świadectwa pracy.

W 2013 roku powód w całości wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy, o czym świadczą wnioski urlopowe (k. 128), co przez żadną ze stron nie było kwestionowane. W takiej sytuacji nie sposób uznać, iż powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sąd w pkt 1 wyroku zobowiązał stronę pozwaną Syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości w R. do niezwłocznego wydania powodowi świadectwa pracy z dnia 15 stycznia 2020 roku sprostowanego poprzez:

b) wskazanie w pkt 1:

- w okresie: od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku na Umowa na czas nieokreślony;

- w wymiarze: w pełnym wymiarze czasu pracy od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku;

b) wskazanie w pkt 3 na stanowisku: od 10.04.1999 roku do 31.12.2013 roku Prezes Zarządu;

c) wskazanie w pkt 6 ust. 1 wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 0 dni

a w pkt 6 ust. 13 dopisanie do okresów nieskładkowych:

od 22.05.2013 r. do 04.06.2013 roku;

a w pkt 2 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł w pkt 3 wyroku na mocy art. 100 k.p.c. zgodnie z zasadą częściowego uwzględnienia roszczenia. Powód miał rację co do częściowego sprostowania świadectwa pracy i wnosząc pozew był przekonany o jego słuszności. W tych okolicznościach zasadnym było wzajemne zniesienie kosztów procesu między stronami. Wskazać należy, iż do zastosowania tej zasady rozliczenia kosztów procesu nie jest bezwzględnie wymagane dokładne wyliczenie stosunku wygranej do przegranej, a znaczenie mają zasady słuszności oraz zbliżone koszty poniesione przez obie strony procesu, co niewątpliwie miało miejsce w tej sprawie.

Z kolei w pkt 4 wyroku Sąd mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie stron o słuszności ich twierdzeń na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania ich kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że każda ze stron działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania. Nadto, Sąd miał na uwadze charakter problemu prawnego, a także pozostawanie przez spółkę będącą pracodawcą w upadłości.