

Sygn. VPa 62/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SSO Adam Bojko

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ś.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w O.

o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki M. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 19 maja 2016r. sygn. IV P 436/14

zmienia zaskarżony wyrok i zobowiązuje pozwanego Syndyka Masy Upadłości (...) + (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej

w O. do wydania powódce M. Ś. świadectwa pracy.

Sygn. akt V Pa 62/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 grudnia 2014 roku, skierowanym przeciwko (...) (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O., powódka M. Ś. wniosła o zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, że pozwana Spółka miała status agencji zatrudnienia i była w niej zatrudniona od dnia 17 grudnia 2012 roku do 12 grudnia 2013 roku na stanowisku sprzątaczk. Swoje obowiązki wykonywała u usługobiorcy (...) Sp. z o.o. w K.. W związku z powzięciem informacji o upadłości pozwanej Spółki po wyczerpaniu zasiłku macierzyńskiego w dniu 20 listopada 2014 roku skierowała do Syndyka Masy Upadłości pozwanej Spółki ogłoszenie swojej wierzytelności, ale nie otrzymała ani odpowiedzi, ani świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 stycznia 2015 roku Syndyk Masy Upadłości (...) (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniósł, że pozwana Spółka nie stała się nigdy pracodawcą powódki, bowiem nigdy nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na pozwaną. Powódki nie łączył z pozwaną stosunek pracy, nie zostały spełnione przesłanki z art. 22 § 1 kp. Taki stosunek istniał pomiędzy powódką i jej rzeczywistym pracodawcą. Zdaniem pozwanej, nie można też powódki traktować jako pracownika tymczasowego pozwanej w rozumieniu ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, bowiem powódka nigdy nie wykonywała pracy tymczasowej w rozumieniu tej ustawy.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 maja 2016 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie IV P 436/14 w punkcie I oddalił powództwo, w punkcie II nie obciążył powódki M. Ś. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Syndyka Masy Upadłości (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w O..

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. jest firmą budowlaną, zajmującą się wykonywaniem robót ogólnobudowlanych oraz konstrukcji stalowych.

W dniu 1 sierpnia 2012 roku (...) Sp. z o.o. w K. zawarła umowę-porozumienie z (...) Sp. z o.o. we W., na mocy której (...) Sp. z o.o., jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników wg. załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na 1 września 2012 roku.

Z dniem 1 września 2012 roku spółki zawarły umowę o świadczenie usług (outsourcing), której przedmiotem było świadczenie usług będących przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o., m. in. w zakresie produkcji wyrobów budowlanych, konstrukcji metalowych, urządzeń dźwigowych, robót budowlanych. W dniu 2 września 2012 roku spółki zawarły aneks do umowy outsourcingowej, w którym ustaliły, że wszystkie czynności prawne wobec przejętych pracowników, spółka (...) będzie podejmować wyłącznie na pisemny wniosek spółki (...). Podstawą zawarcia umowy outsourcingu przez K. były przyczyny ekonomiczne, polegające na zmniejszeniu kosztów pracowniczych.

Dotychczasowi pracownicy K., którzy przeszli do spółki (...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Miejsce pracy i warunki jej wykonywania nie zmieniły się. Spółka (...) nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...).

W dniu 31 października 2012 roku doszło do zawarcia trójstronnego porozumienia pomiędzy (...) Sp. z o.o. w K., a (...) Sp. z o.o. we W. i (...) (...) Sp. z o.o. w O.. Na mocy tej umowy (...) Sp. z o.o. jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników wg. załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 października 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na 1 listopada 2012 roku.

W dniu 1 listopada 2012 roku (...) sp. z o.o. zawarła następną umowę outsourcingu z (...) + (...) Sp. z o.o. w O.. Przedmiot tej umowy był tożsamy, jak zawartej ze spółką (...). Dotychczasowi pracownicy R., którzy przeszli ze spółki (...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Wszyscy pracownicy wyrazili zgodę na przejście. Spółka (...) nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami

pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...). Koordynatorem ze strony spółek (...) i (...) była A. W. (1), która razem z pozostałymi pracownikami „przeszła” do tych podmiotów ze spółki (...), której była pracownikiem. Rozliczenie usług świadczonych przez (...) na rzecz K. następowało po zakończeniu miesiąca na podstawie wystawionych przez (...) faktur VAT.

Kolejną umowę outsourcingu (...) Sp. z o.o. w K. zawarła w dniu 1 marca 2013 roku z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. w Ł.. Przedmiot tej umowy był tożsamy, jak ze spółkami(...)i (...)

Powódka M. Ś. poszukiwała pracy i z zapytaniem o pracę zwróciła do (...) Sp. z o.o. w K., której oddział mieści się w R. przy ulicy (...). W oddziale tej firmy uzyskała informację o możliwości zatrudnienia w spółce (...) Przez któregoś z pracowników biura została poinformowana, aby stawiała się w określonym dniu. Po przybyciu do zakładu w umówionym dniu A. J. przedstawiła powódce zakres obowiązków, który przyjęła. **M. Ś. zawarła ze spółką (...) umowę o pracę na czas określony od dnia 17 grudnia 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku.** W imieniu spółki umowę o pracę podpisała, jako pełnomocnik, A. W. (1). Powódka została zatrudniona jako sprzątaczką w pełnym wymiarze czasu pracy. Czynności wykonywała na terenie oddziału spółki (...) i na rzecz tej spółki. Podlegała poleceniom A. J., która podobnie, jak A. W. (2) była wcześniej pracownikami spółki (...). Akta osobowe powódki znajdowały się w firmie (...).

Pod koniec stycznia 2013 roku M. Ś. dowiedziała się, że jest w ciąży. Ponieważ ciąża była zagrożona, powódka do czasu porodu, tj. do dnia (...) roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie do końca lipca 2014 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego. W maju 2014 roku dowiedziała się o ogłoszeniu upadłości przez firmę (...) Wówczas zaczęła się starać o urlop wychowawczy, ale nie mogła się skontaktować z kimkolwiek ze spółki. Za okres zatrudnienia w (...) powódka nie otrzymała świadectwa pracy.

Obecnie M. Ś. nie pracuje i nie osiąga żadnego dochodu. Posiada dwoje dzieci w wieku 3 i 17 lat. Rodzina pozostaje na utrzymaniu męża powódki, który osiąga dochody w wysokości najniższego wynagrodzenia.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, zeznań powódki oraz świadka R. K..

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo jest nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazuje, że nie doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na pozwaną spółkę na mocy art. 23¹ kp, a co za tym idzie nie doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy powódką a (...) sp. z o. o. w O., w rozumieniu art. 22 kp.

W myśl art. 22 § 1 kp 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. Z kolei przepis art. 23¹ § 1 kp stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Sąd I instancji wskazał, że warunki pracy pracowników spółki (...) nie zmieniły się zarówno po zawarciu umów o pracę z R., jak i po „przejęciu” przez (...) Nadal miejscem wykonywania pracy była dla nich (...) Sp. z o.o. w K.. (...) pracownicy wykonywali takie same czynności, jak dotychczas. Ze strony podmiotów R. i (...) nikt nie nadzorował ich pracy i nie przyjeżdżał do K., czy R.. Funkcję koordynatora ze strony (...) pełniła A. W. (1), która razem z pozostałymi pracownikami „przeszła” do tego podmiotu ze spółki (...), której była pracownikiem. Pracownicy wszystkie sprawy pracownicze załatwiali na terenie K.. Rola „nowych” pracodawców sprowadzała się do zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz wypłaty wynagrodzenia przelewem na rachunki bankowe, co odbywało się po uprzednim obciążeniu usługobiorcy – (...) Sp. z o.o. fakturami VAT

i zapłacie przez niego kwot z tego tytułu.

Sąd Rejonowy zauważył, że z dniem 1 września 2012 roku (...) Sp. z o.o. zawarła ze spółką (...) umowę o świadczenie usług (outsourcing), na mocy której R. była zobowiązana do świadczenia usług będących przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o., m. in. w zakresie produkcji wyrobów budowlanych, konstrukcji metalowych, urządzeń dźwigowych, robót budowlanych. W dniu 2 września 2012 roku spółki zawarły aneks do umowy outsourcingowej, w którym ustaliły, że wszystkie czynności prawne wobec przejętych pracowników, spółka (...) będzie podejmować wyłącznie na pisemny wniosek spółki (...). Podstawą zawarcia umowy outsourcingu przez K. były przyczyny ekonomiczne, polegające na zmniejszeniu kosztów pracowniczych, tj. w zakresie danin publiczno-prawnych na rzecz ZUS i Urzędu Skarbowego. Równocześnie usługobiorca udostępnił usługodawcy nieodpłatnie narzędzia i maszyny do pracy. W rezultacie zdaniem Sądu I instancji wszyscy „przejęci” pracownicy spółki (...), wykonywali nadal takie same czynności, jak poprzednio w K. i na jej rzecz, w tym samym miejscu, a także pod nadzorem tych samych osób, w tym koordynatora będącego dotychczas pracownikiem K.. Według Sądu rola nowego podmiotu – (...) sp. z o.o. sprowadzała się tylko do wypłaty wynagrodzenia pracownikom.

Według Sądu umowa outsourcingu wymuszała zatrudnienie pracowników tak, aby na w tym samym miejscu i na takich samych stanowiskach świadczyli pracę nie jako pracownicy K., ale jako pracownicy R.. Celem ekonomicznym dla K. miało być ograniczenie kosztów.

W ocenie Sądu I instancji podobnie sytuacja przedstawia się w zakresie „przejścia” pracowników z R. do (...) (...) + (...) Spółka z o.o. w O.. Przejęcie to poprzedziło zawarcie w dniu 31 października 2012 roku trójstronnego porozumienia pomiędzy (...) Sp. z o.o. w K., a (...) Sp. z o.o. we W. i (...) I. (...) (...) Sp. z o.o. w O. oraz kolejnej umowy outsourcingu. Na mocy porozumienia (...) Sp. z o.o. jako dotychczasowy pracodawca przekazała (...) I. (...) (...) Sp. z o.o., jako nowemu pracodawcy wszystkich pracowników wg. załączonego wykazu na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31 października 2012 roku. Termin wejścia w życie umowy strony określiły na 1 listopada 2012 roku.

Kontynuując swój wywód Sąd wskazał, że umowa outsourcingu zawarta w dniu 1 listopada 2012 roku pomiędzy spółką (...) i (...) I. (...) + (...) Sp. z o.o. w O. miała tożsamy przedmiot, jak ze spółką (...). Dotychczasowi pracownicy R., którzy przeszli ze spółki (...) świadczyli usługi w tym samym miejscu i na tych samych stanowiskach. Otrzymywali także wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Spółka (...) nieodpłatnie korzystała także ze sprzętu, stanowiącego własność spółki (...). Akta osobowe pracowników pozostały w dotychczasowym miejscu. Sprawami pracowniczymi zajmowały się te same osoby, które wcześniej wykonywały te czynności w spółce (...). Rozliczenie usług świadczonych przez (...) na rzecz K. następowało po zakończeniu miesiąca na podstawie wystawionych przez (...) faktur VAT.

Sąd Rejonowy w swych rozważaniach oparł się na wyroku Sądu Najwyższego, z dnia 13 kwietnia 2010 roku (I PK 210/09, LEX 794501), w którym podniesiono, że powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) może oznaczać przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ kp) pod warunkiem, że przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejście składników majątkowych i niematerialnych, przejście większości pracowników, przejście klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejściem zadań i po ich przejściu. Dokonując wykładni pojęcia przejścia części zakładu pracy Sąd Najwyższy odwołał się do dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 21 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.U.E.L.2001.82.16; Dz.U.U.E-sp.05-4-98). Wskazał, że zarówno motywy i przepisy powołanej dyrektywy, jak też orzecznictwo unijne oraz poglądy krajowej judykatury powinny być uwzględniane w wykładni powołanej regulacji w odniesieniu do ustaleń faktycznych poczynionych w danym postępowaniu w zakresie weryfikacji prawidłowości realizacji koncepcji tzw. outsourcingu kadrowo-płacowego. Odnosząc się do regulacji zawartej w dyrektywie, Sąd Najwyższy wskazał, że „przejęcie” następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Zdaniem Sądu I instancji z orzecznictwa ETS wynika ogólny wniosek, że kryterium decydującym o uznaniu za rzeczywiste przeniesienie przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie

tożsamości jednostki gospodarczej, która wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej. Aby jednak możliwe było zastosowanie powołanej dyrektywy, przejęcie części zakładu pracy powinno obejmować jednostkę zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do wykonania określonego zadania. Sąd I instancji stwierdził, że dla uzyskania odpowiedzi, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, a do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartości składników niematerialnych, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa prowadzonej działalności przed i po przejęciu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę pomiędzy powódką i spółką (...) Ta umowa o pracę była ściśle powiązana z umowami outsourcingu zawartymi przez (...) Sp. z o.o. w K. najpierw ze spółką (...), a potem z (...)

Zdaniem Sądu I instancji w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie miało miejsca przejście zakładu pracy z K. na spółkę (...), następnie (...) Sp. z o.o. (...) ocena całokształtu okoliczności związanych z realizacją umów outsourcingu, przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej poglądów i wykładni przepisów wyklucza zastosowanie trybu przewidzianego w art. 23⁽¹⁾ kp. Obie spółki (...) ograniczyły swoją rolę do obsługi kadrowo-płacowej, co sprowadzało się wyłącznie do przelewania wynagrodzenia na konta pracowników. (...) sp. z o.o., ani (...) sp. z o.o. nie prowadziły samodzielnej działalności na rzecz innych podmiotów. Tym samym według Sądu nie doszło do przejścia pracowników, z dniem 1 listopada 2012 roku na nowego pracodawcę - (...)

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność ta jest istotna dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Nie doszło bowiem do faktycznego nawiązania stosunku pracy powódki z (...) sp. z o.o. w O., skoro nie miało miejsca przejście zakładu pracy z K. na spółkę (...), a następnie (...) Sp. z o.o.

W związku z powołanymi okolicznościami, umowę zawartą przez powódkę z (...) sp. z o.o. w O. Sąd I instancji ocenił jako sprzeczną z ustawą, art. 22 § 1 kp w zw. z art. 23¹ kp, a przez to nieważną z mocy art. 58 kc.

Powódka M. Ś. nie zawarła na piśmie umowy o pracę ze spółką (...), jednakże pracę faktycznie wykonywała na terenie tej spółki. Tam też załatwiała wszystkie formalności związane z zatrudnieniem i jego przebiegiem. Nie miała kontaktu z przedstawicielami (...) sp. z o.o., a wszystkie czynności wykonywała w rzeczywistości na rzecz spółki (...).

Sąd stwierdził, że skoro więc (...) sp. z o.o. w O. nie była pracodawcą powódki, to nie była zobowiązana do wydania jej na mocy art. 97 kp świadectwa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd I instancji nie obciążył powódki kosztami procesu, mając na uwadze skomplikowany charakter przedmiotowej sprawy oraz trudną sytuację materialną powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa zaskarżając go i zarzucając:

1. rażące naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym:

a) art. 97 § 1 Kodeksu pracy, z którego wynika, że, cyt.: „W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy”;

b) art. 18 Kodeksu pracy, w związku z art. 97 § 1 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że możliwe jest zastosowanie niekorzystnej interpretacji przepisów prawa pracy wobec pracownika będącego stroną zdecydowanie słabszą od pozwanej spółki (pracodawcy) w stosunku pracy, wskutek czego Sąd oddalił moje powództwo w części dotyczącej wydania mi świadectwa pracy;

c) art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy poprzez ustalenie, że nie nastąpiło „przejście” pracowników do nowego pracodawcy, którym była agencja zatrudnienia (...)bo nie nastąpiły zmiany w zakresie: miejsca pracy, zajmowanego stanowiska służbowego i wynagrodzenia - choć w moim przypadku w ogóle żadne „przejście” nie miało miejsca, bo zostałam zatrudniona przez agencję zatrudnienia (...)w ramach umowy o pracę na czas określony od dnia 17.12.2012 r. do dnia 12.12.2013 roku, a umowa ta znajduje się w aktach sprawy;

d) art. 4 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 121), z którego wynika, iż płatnikiem była spółka (...) (...) (...) Sp. z o.o., która na ściśle określonym formularzu (...) P (...), zgłosiła mnie do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego oraz dobrowolnie wskazała siebie, jako zobowiązaną do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, zatem nie może być takim płatnikiem osoba, czy też firma wskazana (wybrana) drogą uznaniowości, jak to uczyniła pozwana i Sąd I Instancji, bo to zaburzałoby cały faktycznie zaistniały obrót gospodarczy;

e) art. 38 i art. 68, w związku z art. 83 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ponieważ od 2012 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego wierzyciel spółki (...), w ogóle nie wyłączył pracowniczych ubezpieczeń społecznych w firmie (...) i nie wydał żadnej decyzji w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom społecznym w spółce (...);

f) art. 3 Kodeksu pracy, który stanowi, iż „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników” – takim pracodawcą była dla powódki w spornym okresie spółka (...), jako certyfikowana i nadzorowana przez wiele organów i instytucji RP agencja zatrudnienia, która w miejscu wykonywania pracy, tj. w siedzibie spółki (...) w K. wyznaczyła stałego Koordynatora, także pracownika (...) w osobie pani A. W. (2), która utrzymywała bieżący, codzienny kontakt z pracownikami firmy (...) we W. ustalonymi dla powódki i dla innych przekazanych umowami outsourcingowymi osób - jako umownie ustanowiony pośrednik, faktycznie tę współpracę koordynowała;

g) art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - ustawy zasadniczej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), w związku z art. 300 k.p., z których wynika, że RP jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej, oraz że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu społecznym z jakiegokolwiek przyczyny – poprzez ukaranie zaskarżonym wyrokiem pracownika za rażące błędy, nieprawidłowości i naruszenia przez pozwaną przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych;

h) art. 58 k.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że umowa o pracę zawarta z firmą (...) w O. była nieważna z mocy art. 58 Kodeksu cywilnego, choć brak jakichkolwiek argumentów i dowodów na tę okoliczność, także w kwestii ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym.

2. **sprzeczność istotnych dla tej sprawy ustaleń Sądu I Instancji z zebrany materiał dowodowy oraz prawomocnymi wyrokami sądowymi, poprzez błędną przyjęcie, iż:**

a) nie mają znaczenia w tej sprawie, choć faktycznie mają i to znaczenie zasadnicze, prawomocne wyroki Sądu Rejonowego w Bełchatowie, IV Wydziału Pracy, zapadłe w sprawach IV P 355/14, IV P 354/14, IV P 188/14, IV P 118/14, IV P 201/14r i P 204/14, IV P 392/14; wyrokami tymi Sąd zasądził od pozwanej na rzecz wielu wykonawców usług w spółce (...), roszczenia ze stosunku pracy: wynagrodzenia za pracę, ekwiwalenty urlopowe, odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1 k.p., odprawy z tytułu redukcji zatrudnienia; wyrokom tym nadano klauzule wykonalności i zostały one zgłoszone do dnia 4 września 2014 roku Sędziogo-Komisarza i Syndyka upadłej (...);

b) całkowite pominięcie faktu, że firma (...), realizowała swoje obowiązki pracodawcy i płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, wydawała stosowne zaświadczenia o podleganiu ubezpieczeniom społecznym oraz zdrowotnemu, a także zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach, wypłacała wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia chorobowe i zasiłki, realizowała szkolenia bhp, zapewniała badania lekarskie, profilaktyczne itp.;

c) uznanie nieistotnymi faktów, że w sprawach analogicznych, w całej Polsce w sądach rejonowych - sądach pracy - zapadło kilka tysięcy wyroków przeciwko pozwanej (...) Internationale Logistik+H.+B.+ (...) Spółce z o.o., o różne roszczenia pracownicze, opatrzone klauzulami wykonalności, a także w sprawach wielu innych pracowników wykonujących usługi w spółce (...); całkowite pominięcie faktu, że w dniu 20 listopada 2014 roku zgłosiłam na piśmie do Sędziego Komisarza Sądu Rejonowego w Olsztynie swoje pracownicze wierzytelności z tytułu stosunku pracy z firmą (...) pod sygn. akt V GUp 8/14, a Sąd nie wydał postanowienia o odmowie umieszczenia tych wierzytelności na liście wierzycieli;

d) całkowite pominięcie faktu, że z racji zatrudnienia w firmie (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. wypłacił mi zasiłek macierzyński z racji urodzenia dziecka, za okres od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 lipca 2014 roku.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku z dnia 19 maja 2016 roku w ten sposób, aby pozwana wydała świadectwo pracy oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, alternatywnie wniosła o przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego Syndyka Masy Upadłości (...) (...) +H. + B. + (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje w całości na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy pomimo prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, który Sąd Okręgowy w całości podziela i uznaje za wystarczający do rozpoznania apelacji, dokonał błędnej jego subsumpcji. Sąd I instancji błędnie bowiem uznał, że ustalony w sprawie stan faktyczny nie odpowiada stanowi hipotetycznemu przewidzianemu w normie prawnej art. 97 k.p. i art. 3 k.p., co legło u podstaw oddalenia powództwa.

W analizowanej sprawie powódka wystąpiła z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy. Obowiązek ten w myśl art. 97 k.p. obciąża pracodawcę. Pracodawcą zaś zgodnie z art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, **jeżeli zatrudniają pracowników.**

Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest przedsiębiorca który prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo (tak por. wyrok SN I PK 284/02). Z kolei w wyroku z dnia 29 października 2014 r. Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w sprawie I PK 64/14 stwierdził, że pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności.

Podstawową cechą pracodawcy jest zatem zdolność zatrudniania pracowników. Zdolność zatrudniania to zdolność bycia podmiotem praw i obowiązków. Zdolność taką niewątpliwie posiadała jako osoba prawna (...) I. (...) + (...) Spółka z o.o. w O., która zawarła z powódką umowę o pracę.

Spółka (...), wbrew supozycji Sądu Rejonowego, nigdy nie była pracodawcą powódki, gdyż nigdy jej nie zatrudniła. Z tego względu fakt przejścia uprzednio zatrudnionych przez Spółkę (...) pracowników przez Spółkę (...) i nieważność tego przejścia w świetle art. 23¹ k.p., tak wyeksponowany w pisemnych motywach uzasadnienia przez Sąd I instancji, nie ma jakiegokolwiek wpływu na określenie podmiotu zatrudniającego powódkę. Spółka (...) nie przejęła powódki w ramach zawartej ze Spółką (...) umowy z dnia 1 listopada 2012r., lecz zatrudniła ją już po sfinalizowaniu ze Spółką (...) w/w umowy tj. w dniu 17 grudnia 2012r. W dacie 1 listopada 2012r. powódka nie pozostawała w zatrudnieniu ze Spółką (...), nie mogła zatem zostać przejęta jak inni pracownicy tej Spółki przez Spółkę (...). Również okoliczność, że powódka będąc zatrudnioną przez Spółkę (...) świadczyła pracę jako sprzątaczką w firmie (...) nie pozbawia Spółki

(...), statusu pracodawcy w stosunku do powódki. Pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP jest bowiem wyłącznie ta jednostka organizacyjna, w której pracownik został zatrudniony. Nie jest więc pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez pracodawcę jako miejsce wykonywania pracy (wyr. SN z 23.2.1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 299).

Stosunek pracy polega stosownie do treści art. 22§1 k.p. polega na tym, że 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. Na treść stosunku pracy składają się zatem wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy). Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do osobistego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Kolejną cechą tego stosunku to zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, czyli pod kierownictwem pracodawcy.

Miejsce świadczenia pracy nie musi być siedzibą pracodawcy, czy też innym będącym w jego władaniu obiektem. Pracodawca kieruje pracownika do pracy zgodnie ze swoimi potrzebami. Powódka pracowała w firmie (...), bo takie miejsce świadczenia pracy wskazał jej pracodawca Spółka (...), która była związana z firmą (...) umową o świadczenie usług. Firma (...) swoje uprawnienia kierownicze w stosunku do powódki przekazała swojemu pełnomocnikowi A. W. (1). Okoliczność, że A. W. (1) została przejęta przez Spółkę (...) ze spółki (...), której była pracownikiem, nie unieważnia jej czynności dokonywanych w imieniu Spółki (...) jako pracodawcy. Umocowania A. W. (1) do działania w imieniu Spółki (...) nie niweczy jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy ze Spółką (...). Spółka (...) miała prawo przekazać swoje władcze uprawnienia w stosunku do zatrudnionych przez siebie pracowników wybranej przez siebie osobie. Tą osobą była A. W. (1) i z powodzeniem tą funkcję w imieniu Spółki (...) wykonywała. Pozwany nigdy nie kwestionował działań podejmowanych przez A. W. (1) jako pełnomocnika Spółki (...). W postanowieniu z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie II PK 238/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że sposób ani forma wyznaczania osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3[1] § 1 KP) nie wymaga rygorystycznego formalizmu, ponieważ takie upoważnienie może być udzielone przez każde zachowanie się pracodawcy, które ujawnia dokonaną wolę w sposób dostateczny i nastąpiło za zgodą umocowanego. Konkretnie rzecz ujmując, w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3[1] KP), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie II PK 121/12.

Spółka (...) jako osoba prawna nie tylko zatem miała zdolność zatrudniania pracowników, ale zawierając z powódką umowę o pracę, faktycznie stała się jej pracodawcą. To Spółka (...), a nie K., jak słusznie podnosi powódka, zgłosiła ją do ubezpieczeń społecznych i wypłacała jej umówione wynagrodzenie. Powódka zaś świadczyła pracę na rzecz firmy (...) w miejscu przez nią wyznaczonym i pod jej kierownictwem.

Wobec rozwiązania umowy o pracę zawartej przez powódkę ze Spółką (...) z upływem czasu, na jaki była zawarta, Spółka (...), a nie Spółka (...), była zatem zobowiązana do wydania powódce świadectwa 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 (art. 97 § 1 k.p.).

Z uwagi na ogłoszenie upadłości Spółki (...), osobą zobowiązany do wydania powódce świadectwa pracy za okres zatrudnienia w Spółce (...). na podstawie art. 97 k.p. jest pozwany Syndyk.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p. orzekł jak w sentencji wyroku.