

UCHYLONO PUNKT 5 WYROKU POSTANOWIENIEM Z DNIA 06.03.2019 r.

Sy gn. akt VI P 124/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Protokolant: Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. J.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o zapłatę wynagrodzenia, wydanie świadectwa pracy

1. zasądza na rzecz powódki S. J. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 4.000,00 zł (słownie: cztery tysiące złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2017 roku i luty 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

a. od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,

b. od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty;

2. nakazuje pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., aby wydała powódce S. J. świadectwo pracy dokumentujące jej zatrudnienie w okresie od 23 marca 2015 roku do 28 lutego 2017 roku, na stanowisku serwisanta;

3. oddała powództwo przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w całości;

4. odstępuje od obciążania powódki S. J. kosztami procesu;

5. zasądza na rzecz powódki S. J. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 795,00 złotych (siedemset dziewięćdziesiąt pięć 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie - kwotę 200,00 zł (słownie: dwieście złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

7. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł (słownie: dwa tysiące złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 124/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 marca 2018 roku (data prezentaty) powódka S. J. wniosła o wydanie jej świadectwa pracy, stwierdzającego, że łączyła ją z pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowa o pracę w okresie od 23 marca 2015 roku do 28 lutego 2018 roku, powódka wykonywała pracę jako serwisantka, a stosunek pracy został rozwiązany 28

lutego 2018 roku, a także o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 4.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2017 roku do 28 lutego 2017 roku tytułem wynagrodzenia.

(pozew – k. 1)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o wezwanie do udziału w sprawie spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że od dnia 28 lutego 2017 roku zakład pracy, w którym pracowała powódka został przejęty przez spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wobec czego pozwana nie ma legitymacji biernej.

(odpowiedź na pozew – k. 6 – 7 verte)

Postanowieniem z dnia 14 maja 2018 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

(postanowienie z dnia 14.05.2018r. – k. 31)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że dopozwanie jest nieuzasadnione, bowiem nie doszło do przejęcia przez nią zakładu pracy. Pozwana dodała, że nawet gdyby przyjąć, że doszło do przejęcia zakładu pracy to dotychczasowy pracodawca powinien odpowiadać na zasadach odpowiedzialności in solidum. Ponadto pozwana wskazała, że zaległe wynagrodzenie powódki dotyczy okresu sprzed 28 lutego 2017 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 44 – 45)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. J. od dnia 23 marca 2015 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 23 marca 2015 roku w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas nieokreślony, na stanowisku serwisantki, za minimalnym wynagrodzeniem miesięcznym.

Dnia 1 marca 2017 roku powódka zawarła umowę o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., na okres próbny od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku, na stanowisku serwisantki. Następnie powódka w dniu 1 maja 2017 roku zawarła ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2017 roku do dnia 28 lutego 2018 roku, a następnie od dnia 1 marca 2018 roku do dnia 31 maja 2018 roku. Stosunek pracy łączący powódkę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. ustał z dniem 31 maja 2018 roku w wyniku upływu czasu, na jaki umowa o pracę była zawarta. Pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wydała powódce świadectwo pracy dokumentujące jej zatrudnienie w tej spółce na stanowisku serwisantki w okresie od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku.

(dowód: umowa o pracę z dnia 23.03.2015r. – k. 70, umowa o pracę z dnia 01.03.2017r. - k. 75, umowa o pracę z dnia 01.05.2017r. – k. 76, umowa o pracę z dnia 01.03.2018r. – k. 79, świadectwo pracy z dnia 04.06.2018r. – k. 89)

Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. korzystała z obiektów hotelowo – restauracyjnych będących własnością spółki H. (...) w upadłości likwidacyjnej, w tym z obiektu hotelowego położonego w W. przy ul. (...) Pułku 89. Początkowo ww. podmioty łączyła umowa dzierżawy obiektu. Na przełomie czerwca i lipca 2016 roku umowa dzierżawy została wypowiedziana. Wobec nie wywiązania się z płatności za bezumowne korzystanie z obiektów oraz braku przystąpienia przez spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. do przetargu na dzierżawę tych obiektów spółka ta została wezwana do przekazania obiektu oraz ruchomości w dniu 28 lutego 2017 roku przez syndyka masy upadłości spółki H. (...) w upadłości likwidacyjnej.

Dnia 28 lutego 2017 roku spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przekazała syndykowi masy upadłości (...) w upadłości likwidacyjnej obiekt hotelowy położony w W. przy ul. (...) Pułku 89 wraz ze znajdującymi się w nim ruchomościami. Następnie syndyk przekazał ten obiekt spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Podczas przekazania obiektu spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. nie była informowana przez syndyka masy upadłości o jakichkolwiek zobowiązaniach wobec pracowników spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. miała wiedzę odnośnie sytuacji finansowej i problemów spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., bowiem S. K., który jest mężem prezesa spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. H. K., był udziałowcem spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., a ponadto syn H. A. K. – jako adwokat był pełnomocnikiem spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

(dowód: pismo z dnia 27.02.2017r. – k. 10, protokół przekazania – k. 10 verte – 11 verte, protokół inwentaryzacji – k. 12 – 12 verte, zeznania świadka H. L. – protokół rozprawy z dnia 25.10.2018r. od 00:27:08 do 00:50:05, zeznania prezesa pozwanej A. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 00:30:08 do 01:07:12)

Pismem z dnia 15 marca 2017 r powódka została poinformowana przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., że od dnia 28 lutego 2017 roku spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. staje się z mocy prawa stroną stosunków pracy z powódką w wyniku przejścia zakładu pracy.

Ponadto pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wysłała pracownikom oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 marca 2017 roku, z powodu braku możliwości świadczenia usług przez spółkę pod adresem prowadzenia działalności przy ul. 1-ego (...) Pułku 89, (...)-(...) W.. Powyższe oświadczenie zostało również wysłane powódce, która go jednak nie odebrała.

Pozwana spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. nie wystawiła pracownikom, w tym powódce, świadectwa pracy.

(dowód: informacja z dnia 15.03.2017r. – k. 6 akt sprawy VI P 97/18, zeznania prezesa pozwanej A. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 00:30:08 do 01:07:12, wypowiedzenie skierowane do M. T. – k. 80)

W dniu 28 lutego 2017 roku A. P. (2) rozmawiał z pracownikami spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. i poinformował ich, że dojdzie do przejścia zakładu pracy przez spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Dnia 1 marca 2017 roku, pracownicy w tym powódka otrzymali propozycję dalszej pracy w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., na takich samych warunkach pracy i płacy. Pozwany podpisał z powódką umowę na okres próbny od dnia 01.03.2017 r do 20.04.2017 r a następnie na czas określony od 01.05.2017 r do 28.02.2018 r i od 01.03.2018 r do 31.05.2018 r w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku serwisantki. Pozwany M. (...) sp. zo.o z siedzibą w W. wydał powódce umowę o pracę za okres od 01.03.2017 r do 31.05.2018 r.

(dowód: zeznania prezesa pozwanej A. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 00:30:08 do 01:07:12, zeznania powódki S. J. - protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 01:08:21 do 01:17:48, umowy o pracę k.75-76,79, świadectwo pracy wydane przez M. (...) sp.z o.o z siedzibą w W. k. 89)

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2017 roku.

(dowód: zeznania powódki S. J. - protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 01:08:21 do 01:17:48, zeznania prezesa pozwanej A. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2019r. od 00:30:08 do 01:07:12)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadka H. L. oraz na zeznaniach powódki S. J. i prezesa pozwanej A. P. (1), które to zeznania są ze sobą spójne i zgodne, ponadto znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Jeśli

chodzi o kwestię umowy dzierżawy łączącej spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. ze (...). w upadłości likwidacyjnej, Sąd miał na uwadze, że prezes pozwanej A. P. (1) zeznała, że na kilka miesięcy przed dniem 28 lutego 2017 roku umowa dzierżawy została rozwiązana, co znajduje potwierdzenie w piśmie syndyka z dnia 27 lutego 2017 roku, w którym mowa jest o regulowaniu należności z tytułu bezumownego korzystania z nieruchomości.

Sąd w toku postępowania pominął dowód z zeznań prezesa pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. A. P. (2), Sąd miał bowiem na uwadze, że był on wzywany do stawienia na rozprawę, nie udowodnił w żaden sposób, że przebywa za granicą, nie przedłożył także koperty potwierdzającej nadanie pisma za granicą.

Sąd zważył, co następuje:

W realiach rozpatrywanej sprawy wzorcem normatywnym, wyznaczającym zakres i kierunek postępowania dowodowego był art. 23¹ § 1 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (...). Przepis ten reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę.

Z kolei legalną definicję pracodawcy zawiera art. 3 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że pracodawcą jest taki podmiot, który zatrudnia pracowników. Natomiast pojęcie "zakładu pracy" wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Zakład pracy oznacza zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności, lecz równocześnie stanowiący miejsce zatrudnienia dla związanych z nim pracowników. Przejście zakładu pracy lub jego części może być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych występujących w związku z przekształceniami organizacyjnymi. Mogą to być np. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy, przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu wskutek śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, przekształcenie zakładu spółdzielni w samodzielną spółdzielnię (M. M. Gersdorf, Komentarz do art. 23¹ K. p., Lex).

Jak bowiem wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lutego 2003 r. (sygn. akt: I PK 67/02, OSNP 2004/14/240) "podstawową przesłanką zastosowania art. 23(1) k.p. jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Jeżeli można więc mieć wątpliwości, czy przesłanką zastosowania art. 23(1) k.p. jest istnienie tytułu prawnego do objęcia władztwa, to niewątpliwie przesłanką taką jest faktyczna możliwość wykorzystywania przedmiotów (praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników. Jest to faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który można określić stwierdzeniem, że zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym." Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z 15 września 2006 r., sygn. akt I PK 75/06, Pr. Pracy 2007/2/35). Orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje stosowanie art. 23¹ k.p. za niedopuszczalne w przypadkach, gdy nowy pracodawca nie przejął faktycznie zakładu pracy (jego części), co ma miejsce między innymi wówczas, gdy nowy pracodawca przejmuje jedynie funkcję kadrową poprzedniego pracodawcy. Przy czym dla skutecznego zastosowania art. 23¹ k.p. warunek faktycznego przejścia zakładu występuje niezależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, a więc spełnienie tego warunku dotyczy też sytuacji, gdy przejściu zakładu pracy nie towarzyszy przekazanie odpowiedniej infrastruktury majątkowej.

Ocena, czy doszło do przejścia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie części zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych (por. wyrok SA w Szczecinie z 28 lutego 2013 r., sygn. akt: III Apa 11/12, Lex 1369370). Podstawową przesłanką zastosowania art. 23(1) Kodeksu pracy jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Przesłanką zastosowania art. 23(1) Kodeksu

pracy jest faktyczna możliwość wykorzystywania przedmiotów (praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników.

W świetle poczynionych uwag przyjmuje się, że chodzi tu o taką formę organizacyjną, w skład której wchodzi pracownicy oraz środki majątkowe umożliwiające pracodawcy wykonywanie określonej działalności.

Zgodnie z art. 23¹ §1 KP w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

W niniejszej sprawie sporną kwestią było to, czy doszło do przejęcia zakładu pracy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przez pozwaną spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Ze stanu faktycznego wynika, że spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. bez tytułu prawnego użytkowała obiekt hotelowy, w którym zatrudniona była powódka. Następnie dnia 28 lutego 2017 roku doszło do przekazania tego obiektu przez spółkę (...) sp. z o.o. syndykowi masy upadłości (...) która była właścicielem obiektu. Również na spotkaniu w dniu 28 lutego 2017 roku syndyk przekazał obiekt spółce (...) sp. z o.o., która zawarła z właścicielem obiektu umowę dzierżawy.

Wobec powyższego w ocenie sadu doszło do przekazania obiektu hotelowego podczas spotkania pozwanych spółek z syndykiem masy upadłości i właścicielem obiektu. Sporządzono inwentaryzację. Zatem uznać należy, że obiekt hotelowy w momencie jego przekazywania stanowił w sensie organizacyjnym i majątkowym zakład pracy. Pojęcie zakładu pracy oznacza bowiem zespół składników materialnych i niematerialnych, w tym gruntów, budynków i pomieszczeń pracy, na bazie których pracownicy wykonują pracę.

W toku postępowania pozwana spółka (...) sp. z o.o. argumentowała, że w rzeczywistości nie doszło do przejęcia przez nią zakładu pracy, bowiem nie została między spółkami podpisana umowa dotycząca takiego przejęcia. Faktem jest, że nie doszło do zawarcia jakiegokolwiek umowy między (...) sp. z o.o. a (...) sp. z o.o., bowiem podmiotem przekazującym obiekt hotelowy spółce (...) sp. z o.o. był właściciel hotelu (...). Okoliczność, że pomiędzy dwoma pozwanymi nie doszło do zawarcie umowy nie oznacza, że nie doszło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23⁽¹⁾ KP. Jak bowiem słusznie wskazuje się w orzecznictwie przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23⁽¹⁾ KP następuje także, gdy nowy pracodawca przejmuje zadania i składniki majątkowe zakładu dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (wyrok SN z dnia 18 września 2008 roku, sygn. akt II PK 18/08, wyrok SN z dnia 4 lutego 2010 roku, sygn. akt III PK 49/09, wyrok SN z dnia 7 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 233/11). W sytuacji typowej występują dwa podmioty: pracodawca przekazujący zakład pracy i pracodawca, który ten zakład pracy przejmuje. Jednak bezpośrednie współdziałanie tych dwóch podmiotów nie jest konieczne do stwierdzenia przejęcia zakładu pracy.

Wprawdzie pozwani nie współpracowali ze sobą bezpośrednio, jednak całokształt okoliczności sprawy przemawia za tym, że do przejęcia zakładu pracy doszło. Tego samego dnia bowiem spółka (...) sp. z o.o. przekazała właścicielowi obiekt wraz ze wszystkimi znajdującymi się ruchomościami, a właściciel przekazał obiekt nowemu dzierżawcy – spółce (...) sp. z o.o., która prowadziła działalność w zakresie usług hotelarskich i gastronomicznych. Zakres usług pokrywa się.

W toku postępowania Sąd ustalił, że wszystkim pracownikom w tym powódce spółka (...) sp. z o.o. wręczyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 roku, a następnie (...) sp. z o.o., zawarła z powódką nową umowę o pracę z dniem 1 marca 2017 roku.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że po zawarciu omawianych porozumień działalność gospodarcza skarżącej była kontynuowana w dotychczasowym kształcie, nie zmienił się jej profil ani zakres czynności, które wcześniej te same osoby wykonywały jako pracownicy pozwanego (...) sp. z o.o., a następnie od 1 marca formalnie zatrudnione zostały przez (...) sp. z o.o. Pozwany M. (...) sp. z o.o. nieprzerwanie zatem realizował ten sam cel gospodarczy, korzystając z pracy tych samych osób i z dotychczasowego sprzętu.

W kontekście powyższego rozwiązanie umów o pracę przez (...) sp. z o.o. miało charakter pozorny, a celem zawarcia porozumień między dwoma spółkami była ochrona interesu dotychczasowych pracowników. Fakt zawarcia tych porozumień. został potwierdzony przez A. P. (1) - prezesa W. H i R sp. zo.o.

Nie ulega też wątpliwości, że dla pracowników nie zmieniło się ani miejsce świadczenia pracy, ani warunki zatrudnienia. Przyznają to przesłuchani w sprawie świadkowie oraz powódka.

Jak wskazał SN w wyroku z 17 maja 2012 r., sygn. akt: I PK 179/11- LEX 1219491) "Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50 WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane za podstawowe kryterium skuteczności przejścia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok z 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 J. M. (...)B. C. et A. B. en Z. B. (pkt 15 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę."

W realiach rozpatrywanej sprawy została zachowana tożsamość między poprzednim i nowym pracodawcą, skoro działalność spółki polegała na przejęciu majątku i obsługi kadrowej. W realiach niniejszej sprawy, jak już akcentowano pozwany M. (...) sp. z o.o kontynuował działalność, nie zmieniając jej profilu i zakresu korzystając z zatrudniania pracowników oraz korzystając z ich pracy wykonywanej w ramach wykonywanych przez niego usług, którą - co należy podkreślić - nadal nadzorował. Zachowano istniejącą organizację zakładu, a nowy pracodawca sprawował kierownictwo nad zatrudnionymi.

Na tle dokonywanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego, na gruncie art. 23¹ § 1 k.p., oceny prawnej kwestii przejścia zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że doszło do faktycznego przejścia pracowników o którym mowa w cytowanym art. 23¹ k.p. przez (...) sp. z o.o .

To oznacza, że stosunek pracy nawiązany przez S. J. na podstawie umowy o pracę z dnia 23 marca 2015 roku na czas nieokreślony trwał nadal po dniu 28 lutego 2017 roku, tyle że jej pracodawcą w ramach tego stosunku pracy była już od dnia 1 marca 2018 roku spółka (...) sp. z o.o.

W tym miejscu należy więc przejść do rozstrzygnięcia kwestii odpowiedzialności obu pozwanych spółek za niewypłacenie powódce wynagrodzenia za styczeń i luty 2017 roku oraz ich odpowiedzialności za wystawienie jej świadectwa pracy. Zgodnie z art. 23¹ § 2 KP za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Oznacza to, że w przypadku przejścia całego zakładu pracy na nowego pracodawcę, odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy ponosi – co do zasady – wyłącznie nowy pracodawca. Orzecznictwo wskazuje na pewne wyjątki w tym zakresie, jednak dotyczą one głównie przekształcenia zakładów opieki zdrowotnej w samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej oraz związanej z tym odpowiedzialności Skarbu Państwa za zobowiązania powstałe przed tym przekształceniem (por. wyrok SN z dnia 18 marca 2009 roku, sygn. akt II CSK 591/07).

Reasumując, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie spółka przejmująca, czyli (...) sp. z o.o., odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy pracowników wykonujących pracę w przejmowanym zakładzie pracy. Wobec tego pozwana (...) sp. z o.o. jest zobowiązana do wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę za styczeń i luty 2017 roku jak również za wydanie powódce prawidłowego świadectwa pracy. Jednocześnie spółka (...) sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za te zobowiązania.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka nie otrzymała wynagrodzenia za styczeń i luty 2017 roku. Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Z treści umowy o pracę wynika,

że powódka była zatrudniona za minimalnym wynagrodzeniem. Wobec tego minimalne wynagrodzenie w 2017 roku wynosiło 2.000,00 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie należne powódce za okres dwóch miesięcy wyniesie więc 4.000,00 zł brutto i taką też kwotę Sąd zasądził na jej rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o.

W kwestii odsetek Sąd miał na uwadze, że powódka wносиła o zasądzenie jej kwoty głównej wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 1 stycznia 2017 roku do 28 lutego 2017 roku. Sąd w wyniku analizy treści pozwu doszedł jednak do wniosku, że w rzeczywistości wskazane przez powódkę daty nie odnoszą się do dat naliczania odsetek, ale do dat oznaczających okres, za który powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie wyraziła ona wprost w treści pozwu żądanie zasądzenia jej odsetek. Wobec powyższego Sąd uznał, że zasadnym jest zasądzenie na jej rzecz świadczenia głównego wraz z ustawowymi odsetkami obliczanymi od dnia wymagalności jej roszczeń. Zgodnie z art. 85 § 2 KP wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Powyższe oznacza więc, że wynagrodzenie za styczeń stało się wymagalne z dniem 10 lutego 2017 roku, a wynagrodzenie za luty 2017 roku – z dniem 10 marca 2017 roku. Wobec tego Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę roszczenia głównego wraz z odsetkami ustawowymi obliczanymi od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty oraz od kwoty 2.000,00 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty.

Odnośnie roszczenia powódki o wydanie jej świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 97 § 1 KP 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. W niniejszej sprawie powódka otrzymała od spółki (...) sp. z o.o. świadectwo pracy dokumentujące okres jej pracy w tej spółce od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku. Powódka nie otrzymała świadectwa pracy dokumentującego jej okres zatrudnienia od dnia 23 marca 2015 roku do dnia 28 lutego 2017 roku. Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie drugim wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 102 KPC. Sąd bowiem miał na uwadze, że powódka wygrała w stosunku do spółki (...) sp. z o.o., natomiast powództwo przeciwko spółce (...) sp. z o.o zostało oddalone co oznacza, że powódka proces przegrała.

Powódka jako przegrywająca powinna więc zwrócić pozwanej (...) sp. z o.o. koszty procesu, które w niniejszej sprawie równają się kosztami zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 795,00 zł (obliczone na podst. §9 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.). Sąd miał jednak na uwadze, że powódka pierwotnie jako pozwaną wskazała spółkę, z którą łączyła ją umowa o pracę w spornym okresie. Powódka w ocenie sądu nie miała wiedzy prawniczej, aby określić prawidłowo, że nowa spółka przejmując zakład pracy jest odpowiedzialna za jej zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Kwestia ta była także przedmiotem sporu w niniejszej sprawie pomiędzy pozwanymi spółkami, reprezentowanymi przez profesjonalnych pełnomocników. Skoro więc prawidłowe oznaczenie strony pozwanej zależało od rozstrzygnięcia skomplikowanego zagadnienia prawnego Sąd uznał, że powódka nie ponosi winy w oznaczeniu strony pozwanej zważywszy, a w chwili składania pozwu działała bez profesjonalnego pełnomocnika.. Sąd miał również na uwadze, że co do zasady roszczenia powódki okazały się zasadne. Sąd uznał, że w niniejszej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadnia odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd w punkcie piątym wyroku zasądził na podstawie art 98 kpc Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2017 r 1797) §2 ust. 1 pkt 3 (900 x 75 %) kwotę 625 złotych i § 9 ust 1 pkt 3. 120 zł

Sąd, mając na uwadze, że pozwana spółka (...) sp. z o.o. przegrała w całości, nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200,00 zł obliczaną jako 5% od kwoty 4.000,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd nadał też wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.

1. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego (...) sp. z o.o.