

*Sygn. akt X P 657/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 29 maja 2018 r*

*Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.  
w następującym składzie:*

*Przewodniczący: SSR Anna Garncarz*

*Protokolant: Dominika Gorząd*

*po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 maja 2018r we W.*

*sprawy z powództwa M. S.*

*przeciwko (...) w upadłości likwidacyjnej w O.*

*o wydanie świadectwa pracy*

I. nakazuje pozwanemu Syndykowi masy upadłości (...)w upadłości likwidacyjnej w O. aby wydał powódce M. S. świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia powódki w (...) w O. od dnia 23.04.2012 r. do dnia 28.02.2015 r.;

II. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka M. S. pozwem wniesionym w dniu 1 października 2017 r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym następnie w piśmie z dnia 28 listopada 2017 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) z siedzibą w O., domagała się nakazania stronie pozwanej wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 23.04.2012 r. do 28.02.2015 r. oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka podała, że była zatrudniona w firmie (...) spółka z o.o. w oparciu o pracę na okres próbny od dnia 23 kwietnia 2012 r. do 20 lipca 2012 r. a następnie od dnia 21 lipca 2012 r/ ma czas nieokreślony na stanowisku Specjalisty ds. Kadr i Płac. W dniu 1 października 2012 r. powódka otrzymała informacje o przejęciu pracowników na podstawie art. 23 (1) kp przez nowego pracodawcę tj. (...)z siedzibą w O. z dniem 1 listopada 2012 r. W dniu 1 marca 2013 r. powódka podpisała porozumienie w zakresie zmiany wysokości wynagrodzenia. Od 4 października 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim będąc w ciąży. Powódka dowiedziała się od innych pracowników, że w listopadzie 2013 r. do jej pracodawcy „wkroczyła” policja. Powódka miała problemy z otrzymaniem zasiłku chorobowego z ZUS, lecz ostatecznie został on jej wypłacony. Również powódka otrzymała do ZUS zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem dziecka. W dniu 27 października 2014 r. powódka wystąpiła do syndyka masy upadłości jej pracodawcy o wydanie świadectwa pracy. Syndyk zasugerował wystąpienie z żądaniem takim do sądu pracy. W dniu 12 stycznia 2015 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę. Umowa rozwiązała się z dniem 28 lutego 2015 r. Z informacji uzyskanych od syndyka wynika, że syndyk nie posiada żadnych dokumentów potwierdzających zatrudnienie powódki. Powódka była pracownikiem strony pozwanej, nie otrzymała świadectwa pracy, zatem w jej ocenie pozew jest zasadny.

W odpowiedzi na pozew Syndyk masy upadłości wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska syndyk wskazał, że nie posiada żadnej dokumentacji potwierdzającej, że powódka faktycznie była zatrudniona u strony pozwanej, a także wskazał, że „Sądy w całej Polsce” uznają przejęcie pracowników przez (...)

(...)w O. za pozorne.

Syndyk masy upadłości nie podniósł żadnych innych argumentów na swoje stanowisko w sprawie.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana spółka (...)

(...) sp. z o.o. w O., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadziła działalność gospodarczą m.in. w zakresie działalności agencji pracy tymczasowej, działalności związanej z udostępnianiem pracowników a także w zakresie wyszukiwania miejsc pracy i pozyskiwania pracowników oraz w zakresie działalności rachunkowo-księgowej.

Wspólnikiem w/w spółki była spółka (...) (...)

+ H. + B. + (...).

**Dowód:** - odpis z KRS nr (...), k. 27-30

Powódka była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 23 kwietnia 2012 r. na okres próbny od dnia 23.04.2012 r. do dnia 20.07.2012 r. a następnie na podstawie umowy

o pracę zawartej w dniu 13 lipca 2012 r. na czas nieokreślony, począwszy od dnia 21 lipca 2012 r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Specjalisty ds. kadr i płac.

Powódka świadczyła pracę we W.. Jej wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.211,00 zł brutto.

**Dowód:** - umowa o pracę na czas próbny k. 6

- umowa o pracę z dnia 13 lipca 2012 r. k. 8

W okresie zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. powódka zajmowała się prowadzeniem spraw z zakresu obsługi kadrowo - księgowej pracowników.

Powódka wykonywała swoje obowiązki w siedzibie spółki we W. przy ulicy (...), a następnie przy ulicy (...), zaś bezpośrednio przełożoną powódki była K. S..

**Dowód:** - zeznania świadka E. G., k. 90 (płyta CD)

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

Pismem z dnia 01.10.2012 r. powódka, podobnie jak i inni pracownicy zatrudnieni w spółce (...) sp. z o.o. we W. na stanowiskach zajmujących się obsługą kadrowo – płacową, otrzymała zawiadomienie o przejściu z dniem 01.11.2012 r. - na podstawie przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. - na nowego pracodawcę, tj. na (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. w O..

Nadto w treści zawiadomienia wskazano, że skutkiem przejścia będzie m.in. wejście firmy (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. w O. w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

**Dowód:** - informacja z dnia 01.10.2012 r., k. 10

- zeznania świadka E. G., k. 90 (płyta CD)

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

Począwszy od dnia 01.11.2012 r., wskutek przejścia zakładu pracy - (...) sp. z o.o. we W. na nowego pracodawcę tj. na (...) (...)

+ H. + B. + (...) sp. z o.o. w O., powódka zaczęła świadczyć pracę na rzecz nowego pracodawcy.

Pracę powódka wykonywała w oddziale spółki we W., przy ulicy (...).

Obowiązki powódki, w tym okresie, nie uległy zmianie, powódka w dalszym ciągu zajmowała się prowadzeniem obsługi kadrowej i księgowej pracowników.

Do obowiązków powódki należało w szczególności: zakładanie akt osobowych, przygotowywanie dokumentów związanych z zatrudnieniem, tj. umów o pracę, informacji o zatrudnieniu, aneksów, wypowiedzeń, świadectw pracy, prowadzenie i rozliczanie umów cywilnoprawnych – umów zlecenia, naliczanie przychodów ze zleceń, korespondencja z komornikami w sprawie zajęć.

Umowy z kontrahentami spółki (...) sp. z o. o. zostały przejęte do realizacji przez spółkę (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O., która dodatkowo przejęła także od spółki (...) sp. z o.o. komputery.

Bezpośrednią przełożoną powódki była dyrektor ds. personalnych M. W..

**Dowód:** - zeznania świadka E. G., k. 90 (płyta CD)

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

W dniu 1 marca 2013 r. powódka zawarła z pracodawcą porozumienie, na podstawie którego począwszy od dnia 01.03.2013 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.497zł brutto.

**Dowód:** - porozumienie zmieniające z dnia 01.03.2013 r., k. 11

W okresie od 23.04.2012 r. do 31.10.2012 r. powódka była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik, przez (...) sp. z o.o. we W..

Powódka została zgłoszona, od dnia 01.11.2012 r., do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, z tytułu umowy o pracę, przez (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. w O. jako płatnika składek, przy czym w/w spółka począwszy od listopada 2013 roku nie składała za powódkę dokumentów rozliczeniowych i nie dokonała jej wyrejestrowania z ubezpieczeń.

Powódka była niezdolna do pracy od 6 listopada 2013 r. ZUS wypłacał powódce zasiłek chorobowy za okres od 6 listopada 2013 r. do czasu urodzenia dziecka przez powódkę tj. 14 stycznia 2014 r. z tytułu zatrudnienia w (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O..

Powódka w dniu 20 stycznia 2014 r w związku z urodzeniem dziecka w dniu 14 stycznia 2014 r. złożyła do ZUS wnioski o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. ZUS przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie ubezpieczenia powódki.

ZUS wypłacił powódce zasiłek macierzyński uznając, że była ona zatrudniona i w związku z tym podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia w (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O..

**Dowód:** - dokumentacja ZUS k. 79

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

W dniu 06.11.2013 r. doszło do faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O..

Począwszy od dnia 07.11.2013 r. powódka przestała świadczyć pracę na rzecz w/w spółki.

**Dowód:** - dokumentacja ZUS k. 79

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

W piśmie z dnia 12 stycznia 2015 r., skierowanym do Syndyka pracodawcy, powódka oświadczyła, że wypowiada umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 r.

Oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę syndyk otrzymał w dniu 14 stycznia 2015 r.

**Dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z potwierdzeniem nadania, k. 21-22

Pismem z dnia 28 stycznia 2014 r. (...) Oddział w O. poinformował powódkę, że dyrektor decyzją z dnia 27 stycznia 2014 r. wyraziła zgodę na przejęcie wypłaty zasiłku chorobowego dla powódki z tytułu zatrudnienia w spółce U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O. za okres od 6 listopada 2013 r. do nadal.

**Dowód:** - informacja ZUS z dnia 28.01.2014 r., k. 17

Powódka nie otrzymała świadectwa pracy za okres zatrudnienia u strony pozwanej.

Powódka pismem z dnia 17 października 2014 r, które to syndyk otrzymał w dniu 29 października 2014 r. zwróciła się do Syndyka masy upadłości upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. o wydanie świadectwa pracy.

Syndyk masy upadłości upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. pismem z dnia 28 listopada 2014 r. wskazał, że nie posiada żadnej dokumentacji, która uzasadniałaby wydanie powódce świadectwo pracy.

**Dowód:** - korespondencja stron k. 18-20

- przesłuchanie powódki, k. 90 (płyta CD)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powódki o nakazanie wydania świadectwa pracy zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka prawidłowo wskazała, że stroną pozwaną jest Syndyk masy upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O., gdyż zgodnie z przepisem art. 144 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28.02.2003 r. Prawo upadłościowe (t. jedn. z 2015r., poz. 233 ze zm.) jeżeli ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego, postępowania sądowe i administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i dalej prowadzone jedynie przez syndyka lub przeciwko niemu, przy czym postępowania te syndyk prowadzi na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym.

Z brzmienia art. 145 ust. 1 powołanej ustawy wynika, że postępowanie sądowe lub administracyjne w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości o wierzytelność, która podlega zgłoszeniu do masy upadłości, o ile odrębna ustawa nie stanowi inaczej, może być podjęte przeciwko syndykowi tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności.

Z treści powołanej regulacji wynika zatem jednoznacznie, iż postępowanie sądowe, administracyjne lub sądownoadministracyjne w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości o wierzytelność, która podlega zgłoszeniu do masy upadłości, może być podjęte i prowadzone przeciwko syndykowi (w sprawie tej może zapaść rozstrzygnięcie - wyrok) tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności.

Wyczerpanie trybu określonego ustawą oznacza, iż wierzyciel musi zgłosić swoją wierzytelność do listy, jeżeli podlega ona zgłoszeniu. Zgłoszeniu w postępowaniu upadłościowym podlegają wierzytelności, które mają wartość majątkową,

istnieją w chwili ogłoszenia upadłości oraz podlegają zaspokojeniu z majątku objętego masą upadłości. W doktrynie i judykaturze nie budzi przy tym żadnych wątpliwości, iż roszczenia o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, podlegają zgłoszeniu do listy wierzytelności, a to wobec ich majątkowego charakteru. Nie podlegają natomiast zgłoszeniu roszczenia o wydanie świadectwa pracy, wobec czego w stosunku do tego roszczenia postępowanie w niniejszej sprawie mogło się aktualnie toczyć i zostać rozstrzygnięte.

Co istotne w procesach dotyczących masy upadłości stroną postępowania jest syndyk, a nie upadły reprezentowany przez syndyka. Stanowisko to znajduje bezpośredni wyraz w przepisie art. 144 ust. 2 prawa upadłościowego, zgodnie z którym syndyk prowadzi postępowania dotyczące masy upadłości w imieniu własnym, chociaż na rzecz upadłego. Jest to jednoznaczne ze stwierdzeniem, iż syndykowi przysługuje legitymacja do występowania w tych postępowaniach.

W niniejszej sprawie, z uwagi na zakres stanowisk stron postępowania, ustalenia wymagało czy powódka była zatrudniona u strony pozwanej a w konsekwencji czy była ona zobowiązana do wydania powódce świadectwa pracy za okres objęty żądaniem pozwu.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym w szczególności na umowach o pracę powódki, oświadczeniu powódki w sprawie rozwiązania umowy o pracę, informacji z dnia 01.10.2012 r. o przejściu pracowników na nowego pracodawcę na podstawie przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p., a także dokumentacji przedstawionej przez ZUS, a także na odpisie z KRS pozwanej - (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Sąd oparł się również na zeznaniach powołanego do sprawy świadka E. G. i powódki, którym Sąd dał wiarę, albowiem zeznania świadka i powódki były spójne, rzeczowe oraz korespondowały z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności dowodom z dokumentów przedstawionych przez ZUS.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art. 97 k.p., którego treść nakazuje pracodawcy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy niezwłoczne wydanie pracownikowi świadectwa pracy.

Zgodnie przy tym z utrwalonym poglądem doktryny pracodawca, którego pracownicy są przejmowani przez nowego pracodawcę, w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. lub innych przepisów wprowadzających kontynuację zatrudnienia w razie przejścia zakładu pracy lub jego części, nie jest zobowiązany do wydania świadectwa pracy przejmowanym pracownikom. Natomiast w razie ustania stosunku pracy u nowego pracodawcy, to on jest zobowiązany do wydania świadectwa pracy zawierającego także informacje dotyczące zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

W niniejszej sprawie Syndyk w złożonym sprzeciwie argumentował, że nie doszło do faktycznego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w konsekwencji czego nie doszło do zatrudnienia powódki w pozwanej spółce. Jednocześnie jednak nie przedstawił na tę okoliczność żadnych dowodów lecz jedynie wskazał, że posiada żadnej dokumentacji, która uprawniałaby go do wydania powódce świadectwa pracy. Jedynie wskazał, że „sądy w całym kraju” uznają, że nie dochodziło do przejścia pracowników ze spółki (...) spółka z o.o. do spółki (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O..

Powyższe stanowisko nie znajdowało jednak uzasadnienia w stanie faktycznym sprawy i nie zostało poparte żadnymi dowodami, mimo obciążającego stronę pozwaną – w tym zakresie – obowiązku dowodowego.

Przeciwnie przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że w okresie od dnia 23 kwietnia 2012 r. do 28 lutego 2015 r. powódka faktycznie świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki, a co za tym idzie, że przejście zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie miało charakteru pozornego.

Sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjnoprawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę reguluje art. 23<sup>1</sup> k.p. stosownie do którego, 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. Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. ma charakter ochronny i gwarancyjny, a jego funkcją jest zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia i jego warunków przez unormowanie sytuacji prawnej pracowników w wypadku zmiany pracodawcy spowodowanej przejęciem ich zakładu pracy przez inny podmiot (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 07.06.1994 r. - sygn. akt I PZP 20/94, wyrok z dnia 02.08.2007 r. - sygn. akt V CSK 156/07, wyrok z dnia 24.03.2009 r. - sygn. akt I PK 205/08 i z dnia 10.11.2009 r. - sygn. akt II PK 55/09 ).

Do przejścia zakładu pracy lub jego części dochodzi w razie przejęcia zadań, jeżeli nowy pracodawca przejmuje nie tylko zadania, ale także część załogi poprzednika zaangażowanego w wykonywanie tych zadań (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14.05.2012 r. - II PK 228/11, LEX nr 1216849 i z dnia 23.05.2012 r. - I PK 200/11, LEX nr 1221013).

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, w ocenie Sądu, że doszło do faktycznego przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. a powódka rozpoczęła wykonywanie pracy na rzecz pozwanej spółki. Powyższe potwierdzają złożone do akt sprawy dokumenty w tym nie tylko informacja o zmianie pracodawcy ale również dokumenty złożone do akt sprawy przez organ rentowy, z których to dokumentów wynika, że powódka w okresie od 23 kwietnia 2012 r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik, przez (...) sp. z o.o. we W., zaś począwszy dnia 01.11.2012 r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę przez (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O. jako płatnika składek.

Także zeznania powołanych do sprawy świadków oraz powódki potwierdzają fakt zatrudnienia powódki w pozwanej spółce jak również, że pozwana spółka przejęła do realizacji zadania dotychczasowego pracodawcy powódki, tj. przejęła umowy z kontrahentami spółki (...) sp. z o.o. Pozwana spółka przejęła również komputery należące do pracodawcy powódki oraz rozpoczęła prowadzenie działalności w ówczesnej siedzibie pracodawcy powódki.

Wprawdzie po zmianie pracodawcy powódka wykonywała nadal te same zadania jednak powyższe wynikało niewątpliwie z faktu przejęcia przez pozwaną spółkę do realizacji umów zawartych z kontrahentami przez dotychczasowego pracodawcę powódki. Nie można nadto tracić z pola widzenia faktu, że od listopada 2012 roku powódka wykonując dotychczasowe zadania świadczyła pracę pod faktycznym kierownictwem nowego pracodawcy. Wskazać bowiem należy, iż bezpośrednią przełożoną powódki była M. W. – dyrektor ds. personalnych podczas, gdy poprzednio, tj. w okresie zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. jej bezpośrednią przełożoną była K. S..

Z powyższych przyczyn powództwo zasługiwało na uwzględnienie o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

W punkcie II wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa.