

Sygn. akt IV Pa 6/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Jacek Witkowski

Sędziowie : SO Elżbieta Wojtczuk

SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w U.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i inne

na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 grudnia 2015r. sygn. akt IV P 348/15

I. z apelacji powoda

zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I w ten sposób, że:

a) **przywraca A. K. do pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w U. na ostatnio zajmowanym stanowisku pracownika administracyjno – biurowego,**

b) **zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w U. na rzecz A. K. kwotę 74.348,63 (siedemdziesiąt cztery -verte-**

tysiące trzysta czterdzieści osiem i 63/100) złotych tytułem

wynagrodzenia z okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni;

II. w pozostałej części oddala apelację powoda;

III. z apelacji pozwanego

zmienia zaskarżony wyrok w pkt. VI w ten sposób, że kwotę 6.931(sześć tysięcy dziewięćset trzydzieści jeden) złotych zastępuje kwotą 6.391 (sześć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt jeden) złotych;

IV. w pozostałej części apelację pozwanego oddala;

V. zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w U. na rzecz A. K. kwotę 2.880 (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję oraz kwotę 6.392 (sześć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt dwa) złote tytułem zwrotu opłaty od apelacji.

Sygn. akt IV Pa 6/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2015r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 348/15 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w U. na rzecz powoda A. K. kwotę 20.793 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia (punkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II), umorzył postępowanie w zakresie objętym cofnięciem pozwu (punkt III), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.249 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt IV), odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego od umorzonego i cofniętego powództwa (punkt V), a także wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.931 zł (punkt VI).

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 5 czerwca 2015 r. przeciwko (...) sp. z o. o. w S. powód A. K. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną spółką, nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 stycznia 2015 r., orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na warunkach obowiązujących w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy, nakazania pozwanemu zatrudnienie powoda na warunkach obowiązujących w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, zasądzenia kwoty 6.391 zł wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2015 r. powód cofnął powództwo w zakresie pkt 4 pozwu i rozszerzył je o żądanie zasądzenia kwot po 6.391,00 zł miesięcznie za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. K. od 12 września 2011 r. był pracownikiem (...) sp. z o. o. w R. zatrudnionym na stanowisku szefa, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 6.391,00 zł miesięcznie, na podstawie umowy o pracę na czas określony od 12 września 2011 r. do 11 kwietnia 2012 r., aneksu z dnia 2 kwietnia 2012 r. przedłużającego tę umowę do 31 grudnia 2012 r. oraz umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. (...) sp. z o. o. w R. prowadziła działalność produkcyjną, dzierżawiąc od syndyka masy upadłości majątek (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S..

W dniu 22 października 2014 r. (...) sp. z o. o. w R., w związku z likwidacją spółki wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 stycznia 2015 r.

W dniu 5 listopada 2014 r. (...) sp. z o. o. w S. zawarła z syndykiem masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. umowę przedwstępną sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego, oznaczając termin zawarcia umowy przyrzeczonej sprzedaży na dzień 5 grudnia 2014 r. i jednocześnie strony zawarły na okres do dnia zawarcia

umowy sprzedaży, nie później niż do dnia 8 grudnia 2014 r., umowę dzierżawy tego przedsiębiorstwa. W dniu 5 grudnia 2014 r. strony zawarły przyrzeczoną umowę sprzedaży przedsiębiorstwa. Ze wszystkimi dotychczasowymi pracownikami (...) sp. z o. o. pozwana spółka zawarła umowy zlecenia na kilkumiesięczne okresy, z zachowaniem stanowisk pracy i dotychczasowego wynagrodzenia. Z powodem trzy takie umowy zlecenia pozwana zawarła na okres od 6 listopada 2014 r. do 5 grudnia 2014 r., od 6 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. oraz od 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r. na wykonywanie obowiązków szefa i z wynagrodzeniem w wysokości 6.391,00 zł miesięcznie. Powód w okresie wypowiedzenia dokonanego przez (...) sp. z o. o., zaczął zajmować się wykonywaniem czynności dla pozwanej spółki. W tym zakresie w szczególności zajmował się przejęciem środków trwałych masy upadłości, inwentaryzacją, przerejestrowywaniem pozwoleń środowiskowych na pozwaną spółkę, przygotowywaniem umów najmu, gdzie wynajmującym stawała się pozwana spółka, umów na odbiór odpadów, w tym komunalnych. W tej materii prowadził z innymi pracownikami pozwanego korespondencję mailową i telefoniczną, konsultował się z kierownictwem zakładu. Czynności te wykonywał codziennie w dni powszednie w siedzibie zakładu pozwanego przy ul. (...) w S., w godzinach pracy obowiązujących w pozwanej spółce. Podpisywał przy tym listy obecności. Pomimo braku pisemnej umowy powód po 31 stycznia 2015 r. nadal przychodził do pracy u pozwanego tak jak wcześniej. Do maja 2015 r. zajmował się bowiem przygotowaniem zakładu do audytu, który miał przeprowadzić w (...) sp. z o. o. podmiot zewnętrzny oraz procedurami uzyskania certyfikatu jakości na zgodność z normą ISO. W tym zakresie aktualizował dokumenty, przygotowywał projekty kart zadań pracowników, map stanowisk z opisem wymagań kwalifikacyjnych i uprawnień, propozycje godzin pracy, schematów organizacyjnych, szkoleń, zasad ocen pracowników, ocen ryzyka zawodowego. Korespondował w tym zakresie z innymi pracownikami spółki, a jako właściciel procesu zarządzania zasobami ludzkimi u poprzedniego pracodawcy uczestniczył w naradach kierownictwa w celu omówienia stanu realizacji przygotowań do certyfikacji. W dniach 4 i 5 maja 2015 r. został przeprowadzony audyt certyfikujący.

W dniu 1 kwietnia 2015 r. powód zawarł z (...) sp. z o. o. w S. umowę zlecenia na okres od 1 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2015 r. na sporządzenie sprawozdań opłat środowiskowych.

W dniu 29 maja 2015 r. prezes zarządu pozwanej spółki (...) ustnie oświadczył A. K., że z dniem 31 maja 2015 r. spółka kończy współpracę z powodem. Po tej dacie powód nie świadczył więc już pracy dla pozwanego, a wkrótce podjął zatrudnienie u innego pracodawcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy spośród roszczeń zgłoszonych przez powoda uwzględnił roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako roszczenie alternatywne wobec przywrócenia do pracy, o co wnosił powód w pozwie.

Pozostałe roszczenia powoda, tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o ustalenie istnienia stosunku pracy, w ocenie Sądu pierwszej instancji, były bezzasadne. W pierwszym przypadku wynika to z tego, że bezsporne jest w sprawie, iż powodowi pozwany nigdy nie wypowiedział umowy o pracę. W drugim przypadku było ono pozbawione racji bytu z uwagi na brak interesu prawnego, którego wykazanie jest wymagane wobec osoby, która swoje roszczenie, tak jak powód, wywodzi z art. 189 kpc. Interes prawny do wytoczenia powództwa w tym trybie zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Orzecznictwo Sądu Najwyższego ustaliło zaś zasadę, że nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa dalej idącego (m. in. orzeczenie SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166; wyrok SN z dnia 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, Lex, nr 78333). W niniejszej zaś sprawie powodowi przysługiwało właśnie roszczenie dalej idące, które zresztą w pozwie zawarł, o przywrócenie do pracy.

Zwrócono uwagę, że powód skoncentrował się w pozwie, jak również w złożonych w toku postępowania wnioskach dowodowych na wykazaniu przesłanek istnienia między stronami stosunku pracy w miejsce stosunku cywilnoprawnego, jaki mogłyby sugerować zawarte między stronami umowy zlecenia, tak samo pozwany w odpowiedzi na pozew i późniejszych swoich wnioskach dowodowych skupił się na odpieraniu twierdzeń powoda w

tym zakresie utrzymując, że strony nigdy nie łączył stosunek pracy, więc roszczenia powoda wynikające z tego rodzaju stosunku prawnego winny zostać oddalone.

W ocenie Sądu Rejonowego w realiach rozpoznawanej sprawy nie było jednak bezwzględnej konieczności dowodzenia przez powoda, że sposób, w jaki wykonywał on dla pozwanego określone czynności przemawiał za przyjęciem, że między stronami istniał stosunek pracy, gdyż tego rodzaju stosunek prawny został nawiązany między stronami w trybie art. 23¹ kp.

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. Przepis ten dotyczy tych pracowników, którzy w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części byli pracownikami przejmowanego zakładu. Z kolei przez zakład pracy należy rozumieć wyodrębnioną jednostkę organizacyjną tworzącą pewną zorganizowaną całość i zatrudniającą pracowników. Skutek z art. 23¹ § 1 kp następuje przy tym niezależnie od woli pracodawców dokonujących tej czynności oraz od woli pracowników zatrudnianych w przejmowanym zakładzie. Według powołanego przepisu przejście oznacza, że zakład pracy (bądź jego część) przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją tego transferu jest zmiana pracodawcy i wejście nabywcy w rolę nowego pracodawcy wobec wszystkich pracowników, którzy byli związani z działalnością przejmowanego zakładu pracy.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy wskazano, że powód od 12 września 2011 r. był pracownikiem (...) sp. z o. o. w R. zatrudnionym na stanowisku szefa, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 6.391,00 zł miesięcznie. Łączyła go z tym podmiotem umowa o pracę zawarta na czas określony od 12 września 2011 r. do 11 kwietnia 2012 r., następnie aneks do tej umowy z dnia 2 kwietnia 2012 r. przedłużający jej obowiązywanie do 31 grudnia 2012 r., który należy traktować jako drugą umowę na czas określony oraz umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r., którą na podstawie art. 25¹ § 1 kp należało zakwalifikować jako umowę o pracę na czas nieokreślony. (...) sp. z o. o. zdawała się być tego świadoma, gdyż w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 22 października 2014 r. wskazała, że obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, właściwy dla umowy o pracę na czas nieokreślony.

Okolicznością bezsporną było, że (...) sp. z o. o. w R. prowadziła swoją działalność dzierżawiąc od syndyka masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. przedsiębiorstwo upadłego.

W dniu 5 listopada 2014 r. (...) sp. z o. o. w S. zawarła z syndykiem masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. umowę przedwstępną sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego, oznaczając termin zawarcia umowy przyrzeczonej sprzedaży na dzień 5 grudnia 2014 r. i jednocześnie strony zawarły na okres do dnia zawarcia umowy sprzedaży, nie później niż do dnia 8 grudnia 2014 r., umowę dzierżawy tego przedsiębiorstwa. W dniu 5 grudnia 2014 r. strony zawarły przyrzeczoną umowę sprzedaży przedsiębiorstwa.

Całokształt przytoczonych okoliczności prowadzi do wniosku, że (...) sp. z o. o. w S. przejął od syndyka masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. zakład pracy, który stanowił wyodrębnioną jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, w tym powoda i w ten sposób stał się ich nowym pracodawcą, wstępując w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy (...) sp. z o. o. w R.. Sąd pierwszej instancji zwrócił także uwagę, na zeznania prezesa zarządu pozwanego, który wskazał, iż obok zakupu od syndyka przedsiębiorstwa jego intencją było przejęcie wszystkich pracowników (...) sp. z o. o. z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia i stanowisk pracy. Dopiero w następnych miesiącach miała nastąpić weryfikacja przydatności przejętych pracowników względem zakresu działalności i celów pozwanej spółki. Jego zeznania potwierdzają więc, że doszło do przejścia zakładu pracy od dotychczasowego pracodawcy wraz z pracownikami. Chociaż ze wszystkimi dotychczasowymi pracownikami (...) sp. z o. o. pozwana spółka zawarła umowy zlecenia na kilkumiesięczne okresy, nie zmienia to faktu, że w rzeczywistości przejętych pracowników połączył w powyższy sposób z pozwaną spółką stosunek pracy. W analogicznej sytuacji znalazł

się powód, którego nowym pracodawcą w wyżej opisany sposób stał się (...) sp. z o. o. w S., który został stroną umowy o pracę zawartej z powodem przez dotychczasowego pracodawcę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Rejonowego, powyższej oceny okoliczności powstania między stronami stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony nie zmienia fakt, że powód w okresie od listopada 2014 r. do stycznia 2015 r. znajdował się jeszcze w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez (...) sp. z o. o. Zauważyć bowiem trzeba, że powodowi, podobnie jak i innym pracownikom tego pracodawcy, wypowiedziano umowy o pracę z uwagi na likwidację spółki. Chociaż likwidacja ta formalnie nigdy jednak nie została przeprowadzona, to działalność (...) sp. z o. o. faktycznie dobiegła końca z upływem października 2014 r., o czym świadczy wygaśnięcie umowy dzierżawy przedsiębiorstwa upadłego (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej i fakt, że syndyk masy upadłości wydzierżawił w dniu 6 listopada 2014 r., a wkrótce, bo 5 grudnia 2014 r. sprzedał przedsiębiorstwo upadłego pozwanej spółce, która kontynuowała jego działalność w ramach własnych struktur. Czynności wykonywane przez powoda w ramach zatrudnienia w (...) sp. z o. o. w okresie wypowiedzenia miały już tylko szczątkowy, finalny charakter w związku z wygaszeniem działalności tego podmiotu, który przestał nawet wypłacać swoim pracownikom wynagrodzenie i sprowadzały się do wydania świadectw pracy pracownikom oraz prób kontaktu z właścicielami spółki w celu rozliczenia się z pracownikami, które i tak nie przyniosły skutku. Powód swoją aktywność pracowniczą w tamtym czasie skoncentrował zaś na wykonywaniu czynności dla nowego pracodawcy.

W tym stanie rzeczy, aby skutecznie uwolnić się od ciężaru zatrudniania powoda pozwana spółka powinna, zgodnie z art. 30 § 3 i 4 kp, wypowiedzieć na piśmie powodowi umowę o pracę, wskazując przyczynę wypowiedzenia i zachowując przy tym w myśl art. 30 § 1 pkt 3 kp trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tymczasem prezes zarządu pozwanego S. Z. w dniu 29 maja 2015 r. oświadczył ustnie A. K., że jego zatrudnienie w spółce dobiega końca wraz z upływem miesiąca maja 2015 r. i po tej dacie ma on już więcej nie przychodzić do pracy. Okoliczności tego spotkania potwierdził również powód. Oznacza to, że w tym dniu pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez dochowania obowiązkowej w tej sytuacji pisemnej formy tego aktu i wskazania przyczyny tego wypowiedzenia. Powód nie został również pouczony o możliwości odwołania się do właściwego miejscowo sądu pracy.

Abstrahując od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, nawet pomijając kwestię przejęcia powoda przez pozwanego w trybie art. 23¹ kp, istniały inne wystarczające podstawy do tego, żeby uznać, iż powoda z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Miały tutaj przede wszystkim znaczenie zawarte między stronami umowy zlecenia oraz czynności, jakie powód wykonywał dla pozwanej spółki i sposób, w jaki się to odbywało.

Istotą stosunku zobowiązaniowego jakim jest umowa o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Jest to umowa starannego działania. Elementem odróżniającym tę umowę od innych umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Specyfika umów o pracę jednoznacznie wynika z brzmienia art. 22 § 1 kp. Zgodnie z nim przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, 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 (art. 22 § 1¹ kp). Stosownie do dyspozycji zawartej w § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Powołując się na stosowne orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji wskazał, że nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę. Bez znaczenia jest więc nazwa umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp, a więc charakterystyczne dla stosunku pracy.

Fakt, iż powód zgodził się zawrzeć z pozwanym umowę zlecenia, a nie umowę o pracę, zdaniem Sądu Rejonowego, nie przesądza jeszcze o rodzaju umowy łączącej go z pozwanym. Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania

zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest bowiem ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646). Analizując cechy charakteryzujące stosunek prawny łączący w okresie, o którym mowa w pozwie A. K. oraz (...) sp. z o. o. w S., przez pryzmat treści zawartych przez strony umów zlecenia oraz poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że były one właściwe dla umowy o pracę.

Pozwana zawarła z powodem trzy umowy zlecenia na okresy bezpośrednio następujące po sobie, od 6 listopada 2014 r. do 5 grudnia 2014 r., od 6 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. oraz od 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r. na wykonywanie obowiązków szefa i z wynagrodzeniem w wysokości 6.391,00 zł miesięcznie. W tym czasie powód, co wynika z zebranych w sprawie dokumentów i zeznań świadków, zajmował się przejmowaniem dla pozwanego środków trwałych wchodzących w skład wydzierżawionego, a następnie nabytego od syndyka masy upadłości przedsiębiorstwa, inwentaryzacją, przerejestrowywaniem pozwoleń środowiskowych na pozwaną spółkę, przygotowywaniem umów najmu, gdzie wynajmującym w miejsce dotychczasowego wynajmującego stawała się pozwana spółka, umów na odbiór odpadów, w tym komunalnych. W tym zakresie prowadził z innymi pracownikami pozwanego korespondencję mailową i telefoniczną, w szczególności podejmowane czynności konsultował z kierownikiem zakładu (...), który je akceptował. Czynności te wykonywał osobiście, codziennie w dni powszednie, w siedzibie zakładu pozwanego przy ul. (...) w S., w godzinach pracy obowiązujących w pozwanej spółce. Podpisywał przy tym listy obecności. Przez pozwanego, który akceptował taką sytuację i odbierał od pozwanego owoce jego pracy był traktowany jako etatowy pracownik. Pomimo braku pisemnej umowy powód po 31 stycznia 2015 r. nadal przychodził do pracy u pozwanego, tak jak wcześniej. Na polecenie prezesa zarządu pozwanej spółki do maja 2015 r. zajmował się bowiem przygotowaniem zakładu do audytu, który miał przeprowadzić w (...) sp. z o. o. podmiot zewnętrzny oraz procedurami uzyskania certyfikatu jakości na zgodność z normą ISO. W tym zakresie aktualizował dokumenty, przygotowywał projekty kart zadań pracowników, map stanowisk z opisem wymagań kwalifikacyjnych i uprawnień, propozycje godzin pracy dla poszczególnych grup pracowników, schematów organizacyjnych, szkoleń, zasad ocen pracowników oraz ocen ryzyka zawodowego. Korespondował w tym zakresie z innymi pracownikami spółki, a jako właściciel procesu zarządzania zasobami ludzkimi u poprzedniego pracodawcy uczestniczył w naradach kierownictwa w celu omówienia stanu realizacji przygotowań do certyfikacji.

W świetle powyższego sposób wykonywania przez powoda czynności dla pozwanej spółki w okresie obowiązywania zawartych między stronami umów zlecenia, jak również w okresie po zakończeniu ich obowiązywania do końca maja 2015 r., w ocenie Sądu Rejonowego, przemawiał za przypisaniem temu cech stosunku prawnego typu pracowniczego, a zawartym umowom – cech umów o pracę. W tej sytuacji trzecią z zawartych między stronami umów należało traktować, w myśl art. 25¹ § 1 kp, jako umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, do rozwiązania której konieczne było zachowanie przez pozwaną spółkę wymogów z art. 30 § 3 i 4 kp oraz art. 30 § 1 pkt 3 kp. Pozwany, jak to już wyżej wskazano, wymogów tych nie dochował i rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ustnie, bez podania konkretnej przyczyny.

Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 kp).

Pamiętając o tym, że powód w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę był z racji na wiek w okresie ochronnym (art. 39 kp), to mimo tego, zdaniem Sądu Rejonowego, niecelowe było przywracanie powoda do pracy w pozwanej spółce, a zasadne było zasądzenie w to miejsce na jego rzecz stosownego odszkodowania, gdyż w okolicznościach niniejszej sprawy przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 kp). Zasądzenie odszkodowania było zaś możliwe na podstawie art. 477¹ kpc, zgodnie z którym jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnych roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

N. powoda do pracy było uzasadnione przede wszystkim tym, że w pozwanej spółce nie było zapotrzebowania na jego pracę i stanowiska, na którym mógłby pracować. Powód po przejściu go przez pozwanego z (...) sp. z o. o.

nie otrzymał bowiem od pozwanego pisemnego zakresu obowiązków i konkretnego stanowiska, gdyż trudno za takie uznać bliżej nieokreślone, abstrakcyjne stanowisko „szefa”. Nie wiadomo szefem czego konkretnie miał być powód. W dotychczasowej strukturze organizacyjnej (...) sp. z o. o. nie funkcjonował dział, którym w (...) sp. z o. o. kierował powód. Sprawami pracowniczymi oraz płac, co stanowiło podstawę jego obowiązków w (...) sp. z o. o. zajmowali się w (...) sp. z o. o. inni pracownicy zatrudnieni w biurze spółki. Podobnie było jeśli chodzi o sprawy administracyjno-gospodarcze i obsługi prawnej. Zadaniem powoda po przejęciu go przez pozwaną spółkę była tylko pomoc w przejściowym okresie przejmowania majątku od syndyka masy upadłości, polegająca głównie na przejęciu przez pozwaną spółkę od strony formalnej procedur należących do poprzedniego właściciela zakładu. Następnie nowe zadania dla powoda znalazły się niejako przypadkowo, przy okazji planowanego audytu i procesu uzyskania certyfikatu jakości ISO. Z zeznań świadków wynika, że wszystkie te czynności powoda nie dawały jednak pełnego wymiaru czasu pracy. Po wykonaniu tych zadań innych dla powoda już nie było. Wszystko, co mu dotąd zlecono doprowadził do końca. Powód był świadomy tego, że jego zatrudnienie w pozwanej spółce dobiegło końca. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że po zakończeniu współpracy z pozwanym podjął pracę u innego pracodawcy.

W tym stanie rzeczy, jako że wobec powoda winien więc mieć zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zasądzone na jego rzecz odszkodowanie odpowiadające wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jakie otrzymywał przez okres swojego zatrudnienia w pozwanej spółce (3 x 6.391,00 zł), o rygorze natychmiastowej wykonalności rozstrzygając na podstawie art. 477² § 1 kpc. W zakresie objętym cofnięciem przez powoda pozwu postępowanie zostało umorzone na podstawie art. 355 § 1 kpc.

W realiach rozpoznawanej sprawy powoda uznano za stronę, która wygrała spór. W takiej sytuacji rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.). Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami oddalonego i cofniętego powództwa, mając na uwadze, że w rzeczywistości uległ on tylko co do nieznacznej części swojego żądania.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód A. K. zaskarżając go w części oddalającej żądanie powoda przywrócenia go do pracy u pozwanego pracodawcy na warunkach obowiązujących w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę i zasądzającej w miejsce tego żądania od pozwanej spółki na rzecz powoda A. K. kwoty 20.793 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia; oddalającej żądanie powoda ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 1 stycznia 2015r., a także w części oddalającej żądanie powoda zasądzenia od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 6.391 zł miesięcznie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie art. 233 § 1 kp poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzone w sprawie polegającą na błędnym przyjęciu, iż powód po 31 stycznia 2015r. wykonywał tylko zadania związane z przygotowaniem pozwanej spółki do audytu podczas gdy z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie jednoznacznie wynika, że powód wykonywał w tym okresie szereg innych zadań związanych z bieżącym administrowaniem zakładem jak też związanych z kwestiami dotyczącymi zasobów ludzkich; poprzez wybiórczą ocenę materiału dowodowego prowadzącą do błędnego przyjęcia, iż „zadaniem powoda po przejęciu go przez pozwaną spółkę była tylko pomoc w przejściowym okresie przejmowania majątku od syndyka masy upadłości” podczas gdy z korespondencji mailowej powoda przedłożonej w niniejszej sprawie wynika, że zakres jego zadań był znacznie szerszy; poprzez błędną ocenę dowodów polegającą na uznaniu za wiarygodne zeznań świadków będących pracownikami pozwanej spółki, w zakresie w jakim wskazywali, iż zadania powoda nie zajmowały mu pełnego etatu, a także przyjęcie przez Sąd takiego stwierdzenia pomimo tego, iż poszczególni świadkowie wypowiadali się tylko w zakresie wybranych zadań powoda a nie ich całego spektrum; poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegającą na nie wzięciu pod uwagę, a wręcz całkowitym pominięciu przez Sąd, zeznań powoda złożonych na ostatniej rozprawie oraz stanowiska,

jakie powód zawarł jeszcze w piśmie z dnia 21 lipca 2015r. odnośnie tymczasowości jego pracy dla (...). (...) spółka jawna, jak też braku perspektyw na zatrudnienie powoda w tej firmie na stałe; poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, w tym zeznań powoda złożonych na ostatniej rozprawie polegającą na nie wzięciu przez Sąd pod uwagę tych zeznań w zakresie, w jakim powód zeznał, iż wciąż poszukuje zatrudnienia, a także nie wzięciu pod uwagę zeznań świadka K. L., w zakresie w jakim zeznała, iż powód zwrócił się do niej z prośbą o znalezienie pracy, oraz o wynikach tych poszukiwań;

2. naruszenie art. 189 kpc poprzez uznanie, iż powód nie ma w niniejszej sprawie interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, podczas gdy interes taki po stronie powoda występuje;

3. naruszenie art. 56 § 2 kp w zw. z art. 45 § 2 i 3 kp oraz art. 39 kp poprzez orzeczenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w miejsce dochodzonego przez niego roszczenia o przywróceniu do pracy podczas gdy w świetle tych przepisów Sąd nie miał możliwości zastosowania art. 45 § 2 kp wobec faktu, iż powód objęty był ochroną przewidzianą w art. 39 kp;

4. naruszenie art. 47 kp poprzez niezastosowanie;

5. naruszenie art. 8 kp w zw. z art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie przez Sąd w oparciu o błędnie ustalony stan faktyczny, iż roszczenie powoda o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stanowią naruszenie zasad współżycia społecznego, podczas gdy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego twierdzenie takie jest całkowicie nieuprawnione.

Wskazując na powyższe, wniesiono o uwzględnienie apelacji w całości oraz zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części poprzez:

1. orzeczenie przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pracodawcy na warunkach obowiązujących w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę w miejsce zasądzonych przez Sąd odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia;

2. orzeczenie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem – pracownikiem A. K. a pozwanym – pracodawcą (...) sp. z o.o. z siedzibą w U. nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 1 stycznia 2015r.

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 6.391 zł miesięcznie, poczynawszy od 1 czerwca 2015r. do dnia wydania wyroku przez Sąd II instancji;

4. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Apelacją od powyższego wyroku wniosła także pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w U., zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zgromadzonego materiału dowodowego, polegającą na błędnym przyjęciu, iż całokształt okoliczności sprawy prowadzi do wniosku, że pozwana spółka przejęła od syndyka masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. zakład pracy, który stanowił wyodrębnioną jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, w tym powoda, i w ten sposób (...) sp. z o.o. stała się ich nowym pracodawcą, wstępując w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy (...) sp. z o.o. w R., a w konsekwencji tego naruszenia zarzucono uchybienie przepisom prawa materialnego, tj. art. 23¹ kp, polegające na niewłaściwym jego zastosowaniu, w okolicznościach niedających jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że spółka przejęła prawa i obowiązki pracodawcy względem powoda na zasadzie art. 23¹ kp,

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż powód A. K. wykonywał powierzone mu czynności w podporządkowaniu pracowniczemu oraz był traktowany przez pozwaną spółkę jak etatowy pracownik – w tym zarówno pod względem miejsca, czasu, jak również obowiązku podpisywania list obecności i wykonywania poleceń przełożonych, podczas gdy analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosków przeciwnych, a w konsekwencji tego naruszenie art. 22 § 1 w zw. z art. 25¹ § 1 kp, polegające na niewłaściwym jego zastosowaniu i kwalifikacji łączącej strony relacji jako umowy o pracę na czas nieokreślony;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 2 oraz art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwej wykładni treści stosunku zobowiązaniowego zawartego pomiędzy powodem a pozwanym, przy całkowitym pominięciu woli stron w chwili jego zawarcia, jak również okoliczności temu towarzyszących, w tym zwłaszcza pominięcie faktu, iż prezes zarządu pozwanej od początku współpracy z powodem zajmował jednoznaczne i niezmiennie stanowisko co do treści i rodzaju wiążącego strony stosunku prawnego, przy czym po upływie okresu obowiązywania trzech pierwszych umów zlecenia, wyartykułował wprost, że przedłużenie współpracy na dalszy okres będzie ograniczone ramami audytu, który ostatecznie zakończył się w maju 2015r.;

4. mające istotny wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 321 kpc polegające na zasądzeniu na rzecz powoda od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, przekraczającego trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia uzyskiwanego przez powoda.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku w całości oraz oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także na podstawie art. 338 § 1 kpc orzeczenie o zwrocie przez powoda świadczenia spełnione przez pozwaną spółkę w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy w Siedlcach nadał zaskarżonemu wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności, tj. kwoty 6.931 zł.

Powód wnosił o oddalenie w całości apelacji strony pozwanej i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się zasadna w części dotyczącej żądania przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Apelacja pozwanej spółki była uzasadniona jedynie w zakresie błędnego wskazania przez Sąd Rejonowy w punkcie VI wyroku kwoty 6.931 zł, zamiast 6.391 zł.

Trafne są zarzuty podniesione przez powoda w postaci naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 56 § 2 kp w zw. z art. 45 § 2 i 3 kp, art. 39 kp i art. 8 kp.

Roszczenia przewidziane w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę reguluje art. 56 § 1 kp, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 56 § 2 kp odsyła ponadto do odpowiedniego stosowania art. 45 § 2 i 3 kp. Regulacja zawarta w art. 45 § 2 kp daje sądowi pracy w pewnych przypadkach kompetencję do nieuwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, a to jeżeli jego uwzględnienie jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wyjątek od powyższego zawiera art. 45 § 3 kp, który wyraźnie wyłącza zastosowanie art. 45 § 2 kp w przypadku pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 kp oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ kp, odnoszącym się do sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Można zatem stwierdzić, że w przypadku pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy istnieje związanie sądu pracy żądaniem pracownika dotyczącym skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, orzeczenie odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika,

podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, roszczenia o przywrócenie do pracy, może mieć miejsce wtedy, gdy dochodzenie przez takiego pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy podlega zakwalifikowaniu w okolicznościach konkretnej sprawy jako nadużycie prawa (art. 8 kp). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ kpc, jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W niniejszej sprawie bezspornie powoda należy zaliczyć do osób objętych dyspozycją art. 39 kp, bowiem w maju 2015r., kiedy to prezes zarządu pozwanej spółki (...) ustnie oświadczył A. K. o zakończeniu współpracy z końcem maja, miał ukończone 63 lata a do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało mu wówczas nie więcej niż 4 lata. Ubezpieczony urodził się (...), zaś zgodnie z obowiązującymi przepisami emerytalnymi wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 stycznia 1952 r. do dnia 31 marca 1952r. wynosi co najmniej 66 lat i 5 miesięcy. Ponadto okres zatrudnienia umożliwia powodowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Tym samym A. K. w chwili złożenia przez pracodawcę ustnego wypowiedzenia umowy o pracę niewątpliwie należał do grupy pracowników w wieku przedemerytalnym podlegających ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy przywrócenie powoda do pracy nie byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Nie można stwierdzić, aby Sąd Rejonowy przekonująco wykazał, że za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy A. K. a uwzględnieniem roszczenia alternatywnego o odszkodowanie, przemawiały szczególnie względy.

W treści apelacji powód podnosił, że nie ma perspektyw stałego zatrudnienia w (...). (...) spółka jawna, ani u innego pracodawcy, a ponadto cały czas poszukiwał i nadal poszukuje pracy, lecz z uwagi na wiek jego możliwości zatrudnienia są ograniczone. Sąd Okręgowy przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe w postaci dowodu z zeznań świadka M. P., który wskazał, że zatrudniał powoda w okresie od lipca 2015r. do listopada 2015r. na podstawie umowy na czas określony na stanowisku kierownika serwisu za wynagrodzeniem 2050 zł brutto. Umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta, czyli z końcem listopada 2015r. Z uwagi, iż obecnie powód nie jest nigdzie zatrudniony, zatem nic nie stoi na przeszkodzie przywrócenia go do pracy w (...) sp. z o.o. z siedzibą w U., w szczególności, iż powód niezmiennie wyraża chęć powrotu do w/w pracodawcy.

Nie można zgodzić się z Sądem Rejonowym, że za nieprzywróceniem powoda do pracy u pozwanego pracodawcy przemawia brak zapotrzebowania na jego pracę w pozwanej spółce, jak również brak stanowiska, na którym mógłby pracować. Jak słusznie zauważył powód określenie stanowiska pracy jako „szef” oraz brak przedstawienia mu pisemnego zakresu obowiązków było zależne od pracodawcy. Pracownik nie może zatem ponosić negatywnych skutków tego, że pracodawca nie dopełnił swoich obowiązków. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwoliła ustalić, że powód u pozwanego pracodawcy zajmował się prowadzeniem różnych spraw administracyjno-biurowych związanych z funkcjonowaniem spółki, w tym – co ustalił Sąd Rejonowy - zajmował się przejęciem środków trwałych masy upadłości, inwentaryzacją, przerejestrowywaniem pozwoleń środowiskowych na pozwaną spółkę, przygotowywaniem umów najmu, gdzie wynajmującym stawała się pozwana spółka, umów na odbiór odpadów, w tym komunalnych, zajmował się przygotowaniem zakładu do audytu, procedurami uzyskania certyfikatu jakości na zgodność z normą ISO, w tym zakresie aktualizował dokumenty, przygotowywał projekty kart zadań pracowników, map stanowisk z opisem wymagań kwalifikacyjnych i uprawnień, propozycje godzin pracy, schematów organizacyjnych, szkoleń, zasad ocen pracowników, ocen ryzyka zawodowego, sporządzał sprawozdania opłat środowiskowych. Nieprecyzyjne określenie stanowiska pracy przez pracodawcę nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie. Tym bardziej nie może być mowy, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną z uwagi na wiek przedemerytalny stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 kp, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko określone jako „szef” jest trudne do skonkretyzowania czy też zostało zlikwidowane. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Nie można przy

tym pominąć szczególnej ochrony, jaką objęci są pracownicy w wieku przedemerytalnym, stosownie do treści art. 39 kp. Reaktywacji stosunku pracy pomiędzy stronami nie sprzeciwia się także wzgląd na sytuację pozwanego, gdyż nie doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, samo stwierdzenie, że „nie ma zapotrzebowania na pracę powoda”, nie może stanowić podstawy odmowy przywrócenia go do pracy w sytuacji wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Niewątpliwie pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez dochowania obowiązkowej w tej sytuacji pisemnej formy tego aktu i wskazania przyczyny tego wypowiedzenia. Powód nie został również pouczony o możliwości odwołania się do właściwego miejscowo sądu pracy. Ponadto pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi będącemu w wieku przedemerytalnym, tym samym naruszył art. 39 kp.

Wobec powyższego, przywrócenie powoda do pracy w okolicznościach niniejszej sprawy nie może zostać zakwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 kp), co oznacza związanie Sądu – z mocy art. 56 § 1 i 2 kp w zw. z art. 45 § 3 kp – zgłoszonym przez pracownika żądaniem przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy nie miał zatem wątpliwości, że w niniejszej sprawie zachodziły uzasadnione podstawy do przywrócenia A. K. do pracy w (...) sp. z o.o. z siedzibą w U. na ostatnio zajmowanym stanowisku pracownika administracyjno-biurowego. Za takim określeniem stanowiska pracy przemawia zakres czynności faktycznie wykonywanych przez powoda u pozwanego pracodawcy.

Konsekwencją nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy żądania powoda przywrócenia do pracy, było oddalenie powództwa w zakresie zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, które to żądanie zostało zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2015r. (k. 66-68). Jednak wobec zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, na podstawie przepisów art. 57 § 2 kp, roszczenie to zasługiwało na uwzględnienie. Stosownie do powołanej regulacji, pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kp, a który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Analogiczne uregulowanie zostało zawarte w art. 47 kp jako uprawnienie pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Podkreślenia wymaga, że zarówno przywrócenie do pracy jak i uzyskanie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy ma charakter warunkowy, bowiem zależy od zgłoszenia przez pracownika w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego do pracy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 kp oraz art. 57 § 4 w zw. z art. 48 § 1 kp). Nie zachodzą przy tym żadne przeszkody natury prawnej, by w orzeczeniu przywracającym do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy zasądzić za czas pozostawania bez pracy wynagrodzenie należne do daty orzekania, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (por. wyrok SN z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 111). Przez pozostawanie bez pracy należy rozumieć niezatrudnienie u pozwanego pracodawcy. Pracownik może pracować u innego pracodawcy lub uzyskiwać korzyści majątkowe z innych umów, co nie ma jednak wpływu na jego prawo do wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy u pozwanego pracodawcy.

Strona powodowa wносиła o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości 6.391 zł miesięcznie, począwszy od 1 czerwca 2015r. Wobec powyższego, zmieniając zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, obok przywrócenia powoda do pracy, zasądzono na jego rzecz od spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w U. kwotę 74.348,63 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, obejmujący okres od 1 czerwca 2015r. do 19 maja 2016r., tj. do dnia wydania wyroku przez Sąd II instancji. Mając na uwadze treść art. 57 § 4 kp w zw. z art. 48 § 1 kp zawarto zastrzeżenie, iż wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy przysługuje powodowi pod warunkiem podjęcia przez niego pracy u pozwanego pracodawcy w terminie 7 dni.

Z uwagi na treść apelacji pozwanego zaskarżony wyrok podlegał zmianie w punkcie VI w ten sposób, że kwotę 6.931 zł zastąpiono kwotą 6.391 zł, bowiem bezspornie wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła 6.391 zł, co jednoznacznie wynika z zaświadczenia o uzyskanych dochodach (k. 56). Stosownie zaś do treści art. 477² § 1 kpc, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy, podzielił stanowisko Sądu Rejonowego.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacyjny powoda naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 189 kpc. W treści apelacji powód wskazywał, iż interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy wynika chociażby z tego, że powód dysponując prawomocnym orzeczeniem ustalającym stosunek pracy od konkretnej daty, będzie mieć podstawy do zaliczenia spornego okresu pracy na potrzeby uprawnień emerytalnych. Ponadto ustalenie stosunku pracy pozwoli także na ustalenie wysokości i okresów składek ZUS jakie pracodawca winien odprowadzić.

Należy wskazać, że istnienie interesu prawnego po stronie pracownika domagającego się ustalenia prawa lub stosunku prawnego w ramach stosunku pracy było przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego, który generalnie wskazywał na brak takiego interesu prawnego w sytuacjach, w których pracownikom przysługiwały już roszczenia o konkretne świadczenia. W takich przypadkach ustalenie stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, iż jego dokonanie jest niezbędne dla zweryfikowania dochodzonych roszczeń majątkowych. Sądy orzekają wówczas na podstawie tego ustalenia, tyle że o roszczeniach majątkowych, co w żadnym razie nie prowadzi do objęcia dokonanego ustalenia sentencją wydanego orzeczenia. Ponadto przyjmuje się, iż postępowanie sądowe o ustalenie nie może być środkiem do uzyskania dowodów potrzebnych w innym postępowaniu, np. rentowym, emerytalnym (por. orzeczenia z dnia 4 listopada 1971 r., I PR 344/71, OSNCP 1972 nr 5, poz. 89 i z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 183/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 121; postanowienie SN z dnia 19 stycznia 2012r., I PK 108/11). Wyjątkowo uznaje się, że nie jest wyłączone istnienie interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego obok możliwości dochodzenia świadczenia wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub jeszcze nieaktualne. W okolicznościach niniejszej sprawy wobec przywrócenia powoda do pracy u pozwanego pracodawcy, niewątpliwie pracownik ma możliwość uzyskania stosownych, prawidłowo wystawionych dokumentów, w tym świadectwa pracy czy też zaświadczenia o wynagrodzeniu, celem przedłożenia organowi rentowemu w chwili ubiegania się o świadczenie emerytalne. Podkreślenia wymaga, że organ rentowy samodzielnie ustala okresy ubezpieczenia i inne przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W przypadku zaś ewentualnej niekorzystnej dla strony decyzji, przysługuje możliwość złożenia odwołania do sądu, gdzie zaskarżona decyzja podlega weryfikacji. Tym samym w niniejszej sprawie powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, gdyż przysługiwało mu roszczenie dalej idące - o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej analizy ustalonego stanu faktycznego, która prowadziła do wniosku, iż w realiach rozpoznawanej sprawy nie było bezwzględnej konieczności dowodzenia przez powoda, że sposób, w jaki wykonywał on dla pozwanego określone czynności przemawiał za przyjęciem, że między stronami istniał stosunek pracy, gdyż tego rodzaju stosunek prawny został nawiązany między stronami w trybie art. 23¹ kp.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w S. jeszcze przed ogłoszeniem upadłości obejmującej likwidację majątku tego podmiotu. Okolicznością bezsporną było, że (...) sp. z o. o. w R. prowadziła swoją działalność dzierżawiąc od syndyka masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. przedsiębiorstwo upadłego, a wówczas powód był tam zatrudniony. Następnie w październiku 2014r. rozpoczął się proces likwidacji w/w spółki, co skutkowało rozwiązaniem umowy dzierżawy. Nie budzi zatem wątpliwości, że jeżeli w wyniku zawarcia umowy dzierżawy nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez dzierżawcę, to rozwiązanie tej umowy prowadzi do ponownego przejęcia zakładu pracy przez wydzierżawiającego, czyli syndyka masy upadłości pierwszego pracodawcy powoda. Skoro już w listopadzie 2014r. doszło do zawarcia umowy przedwstępnej sprzedaży przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o., to zasadne jest twierdzenie, że syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. przejął faktyczne dysponowanie przekazanym majątkiem. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, wydanie przedmiotu dzierżawy dzierżawcy, a następnie jego zwrot wydzierżawiającemu, stanowią przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kp (por. uchwała SN z dnia 7 czerwca 1994r. I PZP 20/94, OSNP 1994/9/141). Wobec powyższego, fakt zawarcia przez (...) sp. z o.o. w U. umowy przedwstępnej sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego i jednocześnie zawarcie umowy dzierżawy przedsiębiorstwa, a następnie podpisanie w dniu 5 grudnia 2014r. z syndykiem masy upadłości (...) sp. z o. o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w S. umowy sprzedaży, pozwoliło uznać, że doszło do przejścia zakładu pracy, w którym był zatrudniony

powód, na podstawie art. 23¹ kp. Podstawową przesłanką zastosowania tego przepisu jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas. Co za tym idzie, pozwany pracodawca w dniu zawarcia umowy dzierżawy zakładu pracy upadłego przedsiębiorstwa wstąpił w prawa i obowiązki pracodawcy względem zatrudnionych tam pracowników. Objęcie pracownika wynikającą z powołanego przepisu ochroną, zachodzi wówczas, gdy przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy nie został jeszcze skutecznie rozwiązany. Ze wszystkimi dotychczasowymi pracownikami (...) sp. z o. o. w R. pozwana spółka zawarła umowy zlecenia na kilkumiesięczne okresy, z zachowaniem stanowisk pracy i dotychczasowego wynagrodzenia. Badając zarzut naruszenia art. 65 § 2 oraz art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp, nie można pominąć twierdzeń powoda, że podpisując umowę zlecenia miał przede wszystkim na uwadze, iż ze względu na wiek może mieć trudności ze znalezieniem innej pracy. Tym samym nie można uznać, by faktycznym zamiarem strony powodowej było zawieranie umów cywilnoprawnych a nie kolejnych umów o pracę. Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy zasadnie wskazał, że nawet pomijając kwestie przejścia powoda przez pozwanego w trybie art. 23¹ kp, istniały inne wystarczające podstawy do tego, żeby uznać, iż powoda z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, bowiem okoliczności sprawy pozwoliły uznać trzecią zawartą między stronami umowę nazwaną jako „umowa zlecenia”, w myśl art. 25¹ § 1 kp, jako umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, do rozwiązania której konieczne było zachowanie przez pozwaną spółkę wymogów z art. 30 § 3 i 4 kp oraz art. 30 § 1 pkt 1 kp.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 386 § 1 kpc, orzeczono jak w punkcie I i III sentencji wyroku, zaś na podstawie art. 385 kpc apelacje powoda i pozwanego oddalono w części, w których okazały się bezzasadne.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 zd. 2 kpc. Powód uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania zawartego w apelacji, zatem obowiązkiem zwrotu wszystkich kosztów obciążono pozwanego. Koszty poniesione przez powoda obejmowały opłatę od apelacji w kwocie 6.392 zł, jak również koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.