

Sygn. akt VIII **Pa 88/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 1 października 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. H. (H.)

przeciwko M. S. (S.) i G. S. (S.)

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 10 marca 2015 r. **sygn. akt** IV P 357/14

oddala apelację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 88/15

UZASADNIENIE

Powód J. H. domagał solidarnie od pozwanych G. S. i M. S. kwoty 32 400zł. wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za okres 12 miesięcy pozostawania bez pracy w związku z bezpodstawnym rozwiązaniem umowy o pracę. W toku postępowania rozszerzył żądanie do kwoty 42 390 zł tj za okres od 3.07.2013r. do 17.10.2014r.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa podnosząc, że prowadzona przez nich spółka cywilna zaniechała prowadzenia działalności gospodarczej, nie mają możliwości zatrudnia pracowników.

Wyrokiem z dnia 10.03.2015r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 28.456,50 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 16.07.2014r. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 3.07.2013r. do 18.07.2014r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanych, prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) w Ś. w okresie od 26.07.2004r. do 2.07.2013r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio ze średnim wynagrodzeniem 2 700 zł. miesięcznie na stanowisku kierownika dozoru robót ziemnych i montażowych. Stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach, sygn. akt IV P 221/136 przywrócono powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, a apelacja pozwanych została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26.06.2014r.

Dalej ustalono, że w dniu 27.06.2014r. i jeszcze kilkakrotnie później, powód zgłosił pozwany gotowość podjęcia pracy, jednak nie otrzymał od nich żadnej odpowiedzi.

Powód w chwili zwolnienia z pracy miał 62 lata, a zatem brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 5 293,50 zł. a od 1.09.2014r. podjął pracę u innego pracodawcy. Pozwana spółka zakończyła działalność 18 lipca 2014r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji powołał się na przepisy art. 57 § 2 kp w zw. z art.39 kp, po myśli których pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, gdy pracownikowi temu brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego – za cały okres pozostawania bez pracy.

W przypadku powoda, Sąd I instancji ustalił ten okres na: od 3.07.2013r.(dzień po rozwiązaniu umowy przez pozwanych) do 18.07.2014r. (data wykreślenia działalności gospodarczej przez pozwanych), uznając, że po tej dacie powód u pozwanych by już nie pracował. Mając na uwadze ten okres / 12 i pół miesiąca/, wysokość wynagrodzenia /2 700zł./, wysokość pobranego zasiłku dla bezrobotnych / 5 293,50zł./ Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda, tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę wskazaną w punkcie 1 wyroku.

Rozstrzygając o odsetkach, Sąd I instancji wskazał, że powód wypłatę otrzymywał do 15 dnia każdego miesiąca. Powództwo w pozostałym zakresie, zostało oddalone jako bezpodstawne.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 233 kpc poprzez błędne ustalenie przez Sąd I instancji stanu faktycznego sprawy, tj. uznanie, że w dniu 18.07.2014r. ustał stosunek pracy łączący strony w związku z wykreśleniem z ewidencji działalności gospodarczej spółki cywilnej prowadzonej przez pozwanych pod nazwą Pegaz w Ś., podczas gdy z okoliczności niniejszej sprawy oraz zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności przesłuchania strony jednoznacznie wynika, że po tej dacie strony nadal pozostawały w stosunku pracy, bowiem żaden z pozwanych solidarnie nie rozwiązał z powodem stosunku pracy w sposób przewidziany przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a co więcej pozwani także nie wydali powodowi do dnia dzisiejszego świadectwa pracy zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego a to:

- art. 57 § 2 k.p. wskutek błędnego przyjęcie, iż za okres od dnia 18.07.2014r. powodowi nie należy się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy w treści tego przepisu jednoznacznie wynika, że w stosunku do pracownika, o których mowa w art. 39 kp wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy,

- art. 30 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że rozwiązanie zawartej z powodem umowy o pracę nastąpiło z mocy samego prawa z chwilą wykreślenia pracodawcy z ewidencji działalności gospodarczej, podczas gdy powołany przepis w sposób wyczerpujący określa przypadki rozwiązania stosunku pracy, a wśród nich nie wskazuje wykreślenia pracodawcy z właściwej ewidencji,

- art. 3 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że pracodawcą z którym powód zawarł umowy o pracę była spółka cywilna prowadzona przez pozwanych, ani sami pozwani, podczas gdy w obowiązującym stanie faktycznym i prawnym, potwierdzonym również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przedsiębiorstwo lub inna jednostka organizacyjna prowadzona przez spółkę cywilną nie jest pracodawcą w rozumieniu wyżej powołanego przepisu prawa, w takim przypadku pracodawcą są wszyscy wspólnicy łącznie, którzy pozostają stronami zawartych stosunków pracy, a co za tym idzie są zobowiązani względem pracowników za roszczenia ze stosunku pracy także w sytuacji wykreślenia przez nich działalności gospodarczej w formie spółki cywilnej ze stosownej ewidencji.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powoda dalszej kwoty w wysokości 8640 zł z ustawowymi odsetkami od 16 lipca 2014 roku oraz zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za drugą instancję.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu jest, czy powodowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po 18.07.2014r. Sąd Rejonowy w tym zakresie dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd II instancji w całości podziela i przyjmuje za własne.

Sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Wskazać zatem należy, że dniu 18.07.2014r. każdy z pozwanych dokonał wykreślenia prowadzonych przez siebie działalności gospodarczych z rejestru (...). Przed tą datą, co wynika z niekwestionowanych zeznań pozwanego firma (...) w Ś. z uwagi na brak zleceń i utratę płynności finansowej nie prowadziła już żadnej działalności. Po zgłoszeniu przez powoda gotowości do pracy pozwany poinformował go o braku możliwości zatrudnienia. Istotnym jest również, że powód po raz ostatni kontaktował się z pozwanym w dniu 10.07.2014r., a później gotowości do pracy już nie zgłaszał.

Bezspornym w sprawie było, że pozwani w sposób formalny nie rozwiązali z powodem stosunku pracy, nie wydali mu również świadectwa pracy. Co zasady należy podzielić stanowisko powoda, że sam fakt wykreślenia pracodawcy z ewidencji działalności gospodarczej, w świetle przepisów kodeksu pracy nie skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę.

Brak formalnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy często występuje w sytuacjach związanych z faktycznym zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę. Celem usunięcia powstałych w takich przypadkach trudności, w judykaturze przyjmuje się, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), aczkolwiek z naruszeniem prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001/22/666), jednakże musi to w sposób

jednoznaczny wynikać z całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. (wyroki Sądu Najwyższego z: 5 marca 1999 r., I PKN 627/98 i 19 marca 2002 r., I PKN 209/01).

Przykładowo w powoływanym wyżej wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 209/01, Sąd Najwyższy uznał, że faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę polegające na zlikwidowaniu "z dnia na dzień" zakładu pracy, może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu II instancji, w rozpoznawanej sprawie pozwani, którzy przed dniem 18.07.2014r. z uwagi na brak zleceń i utratę płynności finansowej faktycznie nie prowadzili już działalności gospodarczej, a po przyjęciu oświadczenia powoda o gotowości do pracy, poinformowali go o braku możliwości zatrudnienia wyrazili dostatecznie wyraźnie wolę rozwiązania umowy o pracę powoda. Potwierdzeniem stanowiska pozwanych było wysłanie powodowi informacji z dnia 18.07.2014r. o wykreśleniu działalności gospodarczych z rejestru (...).

Mając powyższe na uwadze, prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że powód po dniu wykreślenia działalności z (...) czyli po 18.07.2014r. nie pracowałby już u pozwanych. W tym zakresie, w ocenie Sądu Odwoławczego nie doszło przy rozpoznawaniu przez Sąd I instancji niniejszej sprawy do naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Zgodnie z tym przepisem, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem Sądu Orzekającego, wyrażającego istotę sądenia, a więc rozstrzygnięcia kwestii spornych w warunkach niezawisłości na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału. Jednocześnie z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że własne przekonanie Sądu nie może naruszać logicznego powiązania wniosków z zebrany materiałem. Swobodna ocena dowodów musi odpowiadać prawnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymogów dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Z kolei samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3.09.1969 r. sygn. PR 228/69 nie publikowany, wyrok SN z 7.01.2005 r. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15.04.2004 r. IV CK 274/03 LEX 164852 i inne).

Strona apelująca stawiając zarzut naruszenia prawa procesowego uzasadnia go jedynie poprzez przedstawienie własnej oceny zebranego materiału dowodowego odmiennej od dokonanej przez Sąd I instancji. Apelacja powoda stanowi w efekcie niedopuszczalną polemikę z prawidłową oceną dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji mieszczącą się w granicach oceny swobodnej w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu II instancji, nietrafne są również zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego a to art. 30 i art. 3 kodeksu pracy. Przede wszystkim w pisemnym uzasadnieniu brak stwierdzenia Sądu Rejonowego, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z mocy samego prawa z chwilą wykreślenia pracodawcy z ewidencji działalności gospodarczej oraz że pracodawcą powoda była spółka cywilna. Sąd Rejonowy takich ustaleń nie dokonał, trudno zatem dociec na jakiej podstawie apelujący formułuje takie zarzuty.

Jak to już wyżej wskazano, Sąd II instancji stoi na stanowisku, że stosunek pracy został rozwiązany przez pozwanych w drodze czynności dorozumianych w dniu 18.07.2014r. w oparciu o art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ocena zgodności z prawem pracy takiego oświadczenia woli pracodawcy nie jest przedmiotem niniejszej sprawy.

Bezspornym w sprawie jest, że powodowi, jako pracownikowi o którym mowa art. 39 kp, przysługuje na podstawie art. 57 § 2 kp wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia

do pracy. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26.06.2014r. powód został przywrócony do pracy u pozwanych, a gotowość do jej świadczenia zgłosił pismem doręczonym pozwanym w dniu 30.06.2014r.

W orzecznictwie utrwalona jest wykładnia, że orzeczenie o przywróceniu do pracy ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77, OSNCP 1977/ 9/163, wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., I BP 12/08, OSNP 2010/13-14/158). Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 57 kp powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy.

Jeżeli sąd orzeka o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy, to przesłanką uwzględnienia powództwa o takie wynagrodzenie jest stwierdzenie podjęcia pracy w wyniku prawomocnego przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy. Okres pozostawania bez pracy jest już wtedy zamknięty i równy okresowi od rozwiązania umowy o pracę do reaktywowania stosunku pracy - zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Dla ustalenia daty końcowej okresu pozostawania bez pracy - co jest ważne w przypadku pracowników szczególnie chronionych - istotna jest więc data zgłoszenia gotowości do pracy, a nie data prawomocności wyroku przywracającego do pracy. (por. uzasadnienie Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 10.08.2010r., I PK 17/10, lex 630182).

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd II instancji stwierdza, że roszczenie wyartykułowane przez powoda w oparciu o art. 57 § 2 kp obejmuje jedynie okres od 3.07.2013r. do 30.06.2014r. Tym samym, zarzut skarżącego, że na podstawie art. 57 § 2 kp przysługuje mu wynagrodzenie za okres po 18.07.2014r. jest bezpodstawny, a Sąd Rejonowy w tym zakresie nie dopuścił się naruszenia tegoż przepisu.

Po 30.06.2014r. powód mógł się domagać wynagrodzenia za pracę jedynie w oparciu o art. 81 § 1 kp, zgodnie z którym „pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.” Przepis ten znajduje zastosowanie m.in. w przypadku niedopuszczenia pracownika do pracy, po prawomocnym wyroku przywracającym do pracy i terminowym zgłoszeniem gotowości do jej świadczenia.

Powód, wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia po 30.06.2014r. nie wskazał prawidłowej podstawy prawnej swojego roszczenia, jednakże przepisy prawa – w tym art. 187 § 1 kpc – zobowiązują stronę wnoszącą pozew do dokładnego określenia żądania oraz przytoczenia okoliczności faktycznych, uzasadniających to żądanie i jego granicami związany jest sąd rozpoznający sprawę. Przepisy nie przewidują obowiązku podania w pozwie podstawy prawnej żądania i kwalifikacja materialnoprawna przytoczonych okoliczności faktycznych należy do sądu.

W konsekwencji, zasądzona na rzecz powoda należność za okres od 1 do 18.07.2014r. w istocie stanowi wynagrodzenie za niewykonywanie pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – art. 81 kp. W tym okresie powód telefonicznie zgłosił swą gotowość do pracy. Po 18.07.2014r., co już wyżej wskazano, w ocenie Sądu II instancji, powyższe wynagrodzenie powodowi nie przysługuje z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa i art. 385 kpc Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia