

Sygn. akt IV P 24/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Maria Małgorzata Gołaszewska Stanisław Jan Romotowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **E. B.**

przeciwko **H. L.**

o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony oraz o odprawę pieniężną

- I. Zasądza od pozwanego **H. L.** na rzecz powoda **E. B.** kwotę 14.000,00 zł (czternaście tysięcy złotych 00/100).
- II. Zasądza od pozwanego **H. L.** na rzecz powoda **E. B.** kwotę 1.817,00 zł (jeden tysiąc osiemset siedemnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
- III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500,00 zł (dwa tysiące pięćset złotych 00/100).
- IV. Odstępuje od obciążania pozwanego **H. L.** kosztami procesu.

Maria Małgorzata Gołaszewska Stanisław Jan Romotowski

Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV.P. 24/16

UZASADNIENIE

E. B. w pozwie wniesionym przeciwko H. L. domagał się zapłaty kwoty 14.000,00 złotych na którą składały się kwota 7.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz kwota 7.000 zł tytułem odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych. Powód wniósł o zwolnienie od kosztów sądowych motywując powyższe sytuacją materialną, spowodowaną zwolnieniem go z pracy przez pozwanego, który naruszył obowiązujące przepisy prawa i pozbawił powoda jedyne źródła utrzymania. Powód dopiero od miesiąca pracuje zarobkowo. Wiek pozwanego oraz rynek pracy w S. i okolicach miasta skutkowało koniecznością uzyskania zatrudnienia, co miało wpływ na sytuację materialną powoda i jego rodziny. Nie posiada on oszczędności, ani majątku który mógłby sprzedać, dlatego też wystąpił z wnioskiem o zwolnienie go od kosztów sądowych, bowiem nie ma on możliwości uiszczenia opłaty sądowej od pozwu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego jako pracodawcy od 01 października 1999r. na czas nieokreślony na stanowisku szefa produkcji w zakładzie zlokalizowanym w miejscowości K.. W styczniu/lutym 2015 roku pozwany, jako pracodawca poinformował pracowników, że zamierza sprzedać zakład produkcyjny, a pracownicy będą nadal pracować, ale u nabywcy zakładu. Pracodawca zapewniał, że sprzeda zakład razem z pracownikami. Nie oświadczył przy tym, że wypowiedzi umowy o pracę. Pomimo informacji pracownicy w dalszym ciągu wykonywali swoje obowiązki wynikające z umów o pracę, a produkcja realizowana była w dalszym ciągu. Na początku kwietnia 2015r. przyjechał do Zakładu w K. jeden z potencjalnych nabywców zakładu, który rozmawiał indywidualnie z pracownikami o ewentualnej przyszłej współpracy w sytuacji kiedy nabyłby zakład od dotychczasowego pracodawcy, jednak od razu zaznaczył podczas rozmów, że nie zamierza przejąć pracowników, tylko ewentualnie zatrudnić ich w okresie późniejszym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Nie przedstawił żadnych innych konkretnych warunków zatrudnienia, więc rozmowa nie była wiążąca. Pracownicy wyraźnie poinformowali pozwanego pracodawcę, że nikt nie zamierza przejąć ich, więc zostaną bez pracy. Po rozmowie pracownicy dowiedzieli się od innych osób, że zakład z końcem kwietnia 2015r. sprzedany został przez dotychczasowego właściciela. Pracodawca nie poinformował jednak o tym fakcie pracowników, więc powód i inni pracownicy w dniu 4 maja 2015r. zgłosili się do pracy w K. tak, jak dotychczas i wykonywali swoje obowiązki. W dniu 04 maja 2015r. powód dowiedział się od pracownika z zakładu pozwanego pracodawcy zlokalizowanego w S. przy ul. (...), że pracodawca przyjechał tam i oznajmił pracownikom, że już dzisiaj pracuje w nowym zakładzie. Pracodawca w dniu 8 maja 2015r. przyjechał do K. i poprosił powoda i innych pracowników, aby przyszli do pracy w dniu 9 maja 2015r, w celu przygotowania ładunku mebli do transportu. Pracownicy przyszli do pracy i pracowali w godzinach od 7:00-15:00. W dniu 11 maja 2015r. powód i inni pracownicy wykonywali swoje obowiązki pracownicze i nikt nie informował ich o rozwiązaniu umów o pracę ani też o przejęciu ich przez innego pracodawcę. W dniu 12 maja 2015r. zażądali rozmowy z pracodawcą na temat ich pracy w zakładzie. Pracodawca przyjechał i powiedział, że chce zakończyć swoje zamówienia, a od 18 maja 2015. działalność rozpocznie nowy właściciel. W dniach od 13-15 maja pracownicy przebywali na urloпах ze względu na brak produkcji w zakładzie. W dniu 18 maja 2015r. powód stawiał się do pracy, po czym pracodawca przyjechał z żoną ok. 07.05 godziny i poinformował powoda, aby ten wykorzystał resztę urlopu. Powód przebywał na urlopie od 18-29 maja 2015r. Pracodawca poinformował też innych pracowników, że sprzedał firmę i pomoże w zatrudnieniu przez nowego właściciela firmy. W dniu 18 maja 2015r. przyjechał przedstawiciel nabywcy zakładu - (...) i powiedział, że jest już nowa firma (...) i od tego dnia pracownicy pracują dla nowego właściciela, który będzie wypłacał wynagrodzenie. W dniu 21 maja 2015r. ok. godz.9.00 powód zjechał do zakładu i zapytał pracodawcę, czy wypłaci ekwiwalent za urlop. Pracodawca stwierdził, że nie, gdyż nie ma na to pieniędzy i być może wypłaci na koniec maja 2015r. W tym samym dniu ok. 12.30 powód dowiedział się, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie należne za miesiąc maj 2015r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop, więc pojechał do zakładu po wypłatę należności. Pozwany jako pracodawca zapytał powoda w jakim celu przyjechał, dodając, że prawdopodobnie po wynagrodzenia. Kiedy ten potwierdził, to pracodawca powiedział, że dostanie pieniądze, jeżeli podpisze oświadczenia, że jest rozliczony w kwestii finansowej oraz odprawy i nie będzie rościł żadnych praw oraz drugie oświadczenie, że wynagrodzenie za maj 2015r. otrzymał w całości. Powód zwrócił się z zapytaniem kiedy otrzyma wynagrodzenie jeżeli nie podpisze oświadczeń, więc odpowiedział, że może na koniec maja 2015r. a może wcale, bo i tak nikt mu nic nie zrobi. Powód w obawie, że nie otrzyma w ogóle wynagrodzenia i ekwiwalentu podpisał oświadczenia i otrzymał wynagrodzenie za miesiąc maj. Pracodawca przekazał powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Dokument zawierał błędną datę 27 lutego 2015r., którą pracodawca dostosował do daty rozwiązania stosunku pracy wpisanej w przedmiotowym wypowiedzeniu, jako 31 maja 2015r. Powód wpisał jednak odręcznie na wypowiedzeniu datę 21 maja 2015r., czyli datę rzeczywistego poinformowania go o rozwiązaniu umowy o pracę tj. od dnia 21.05.2015r. Pozwany jako pracodawca powoda mając świadomość tego, że pracownicy

wiedzą o tym że sprzedał zakład w dniu 21 maja 2015r. zastraszał pracowników, że nie wypłaci wynagrodzenia za maj i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop , co spowodowało, że powód zmuszony został przez pracodawcę do podpisania przedłożonych mu oświadczeń i przyjął wypowiedzenie umowy o pracę, wpisując na tym dokumencie rzeczywistą datę złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy tj. 21 maja 2015r. W ocenie powoda oświadczenia te są nieważne, a wypowiedzenie umowy o pracę - za złożone z naruszeniem przepisów prawa pracy. Z pozwanym pracodawcą powód zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, więc zgodnie z przepisem art. 36. § 1 k.p. okres wypowiedzenia wynosić powinien 3 miesiące od dnia odebrania przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W jego przypadku wypowiedzenie umowy o pracę odebrane zostało w dniu 21 maja 2015r., więc okres wypowiedzenia mija w dniu 21 sierpnia 2015r., a nie w dacie wpisanej w wypowiedzeniu jako 31 maja 2015r. Pozwany jako pracodawca podstępnie wpisał na wypowiedzeniu umowy o pracę datę 27 lutego 2015r. , prawdopodobnie w celu wykazania trzech miesięcy ustawowego okresu wypowiedzenia umowy, co stanowi ewidentne naruszenie przepisów kodeksu pracy w zakresie rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony . Pozwany jako pracodawca naruszył także przepis art. 41 k.p. , bowiem wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie urlopu, a to jest zakazane przez kodeks pracy , gdyż z treści tego przepisu wynika , że nie można wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wysokość dochodzonego w niniejszym postępowaniu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony oraz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia stanowią wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód wystąpił do Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z powództwem przeciwko pracodawcy o zapłatę kwoty 250 złotych tytułem częściowego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz 250złoty tytułem częściowej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Sąd Rejonowy w dniu 18 czerwca 2015 roku po rozpoznaniu sprawy pod sygnaturą IV. Np 24/15 wydał nakaz zgodnie z żądaniem zawartym w w/w pozwie. Powód składając niniejszy pozew żądał zapłaty pozostałych kwot odszkodowania należnego od pozwanego, jako byłego pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (k. 2-7).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 31 grudnia 2015 r. w sprawie IV Np. 45/15 Sąd Rejonowy w Suwałkach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwo w całości i rozstrzygnął o kosztach procesu (nakaz zapłaty, k. 20).

Pozwany w ustawowym terminie złożył sprzeciw od nakazu zapłaty z dnia 31 grudnia 2015 r. zaskarżając go w całości i wniósł o jego uchylenie oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż prawomocnym nakazem z dnia 18 czerwca 2015 roku sygnatura akt IV Np. 24/15 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 500zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 maja 2015 roku. Z treści pozwu wynika, że pozwany domagał się 250 zł tytułem częściowego odszkodowania niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz kwoty 250zł tytułem częściowej odprawy. Do pozwu powód załączył własne oświadczenia z dnia 21.05.2015 r. o rozliczeniu finansowym oraz odprawy. W niniejszej sprawie na tej samej podstawie faktycznej i prawnej powód żąda od pozwanego zapłaty kwoty 7000zł tytułem odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy pracę oraz kwoty 7000zł tytułem odprawy pieniężnej w zwiążek z rozwiązaniem umowy o pracy z przyczyn nietyczących pracownika. Skoro powód w sprawie IV Np. 24/15 domagał się częściowego odszkodowania oraz częściowej odprawy to oznacza, że w pozostałej części tych świadczeń został on rozliczony zgodnie z treścią złożonego oświadczenia. Zatem żądanie pozwu na tej samej podstawie faktycznej i prawnej jest niedopuszczalne pomiędzy tymi samymi stronami z powodu powagi rzeczy osądzonej (art. 366kpc). Stosownie do art. 47¹k.p.c w zw. z art. 45 k.p. odszkodowanie nie może być niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Także wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę ustala się za okres zatrudnienia poprzedzający wypowiedzenie umowy o pracę. Związanie sądu granicami żądań powoda (art. 321§ 1 k.p.c.) doznaje ograniczenia w postępowaniu w sprawach zakresu prawa pracy. W sprawach tych przewodniczący jest obowiązany pouczyć pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez faktów. Z art. 35 ust. 1 zdanie drugie w zwiążku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika,

że pracownik zwolniony jest od opłat sądowych przy wartości przedmiotu sporu nie przewyższających 50000zł. Orzecznictwo w tym zakresie jest jednolite (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r.; II PZP 7/07). Zatem brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek przemawiających za prezentowanym niniejszym powództwem rozumieniem użytego w sprawie IV Np. 24/15 przez powoda sformułowania „częściowego odszkodowania oraz częściowej odprawy” jako dochodzeniem powyższych roszczeń jedynie części, a w konsekwencji przyjęcia, że po stronie pracownika pozostało uprawnienie do żądania odrębnym powództwem „pozostałych” roszczeń ze wskazanych powyżej tytułów. W wypadku uznania braku przesłanki powagi rzeczy osądzonej podnoszę zarzut złożenia pozwu po upływie terminu z art. 264 § 2 kp. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 2012.02.22, II PK 86/15 postanowienie z dnia 15.11.2007 r., II PK 157/08) niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy skutkuje oddaleniem powództwa i wyłącza potrzebę rozważenia zasadności legalności przyczyn rozwiązana tego stosunku.

Sąd ustalił, co następuje:

E. B., urodzony (...) zatrudniony był od 01 października 1999 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku szefa produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowo-Handlowym (...) w S. (umowa o pracę, k. 7 akt IV Np. 24/15 upr). Z tego tytułu otrzymywał wynagrodzenie za pracę, którego wysokość ustalono dostatecznie w dniu 02 stycznia 2012 r. na kwotę 2.500 złotych brutto miesięcznie plus premia uznaniowa do 25% miesięcznie (k. 11). W związku ze sprzedażą przedsiębiorstwa skutkującą zmianą jego właściciela H. L. podjął działania w kierunku rozwiązania umów o pracę z zatrudnionymi pracownikami, a ramach tych działań wystawił dokument „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” datowany na dzień 27 lutego 2015 r., w którym zawarto zapis, iż pracodawca rozwiązał z E. B. umowę o pracę zawartą w dniu 01 październik 1999 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji zakładu pracy, który to dokument E. B. podpisał w dniu 21 maja 2015 r. (k. 10). W tym samym dniu E. B. podpisał oświadczenie datowane na dzień 29 maja 2015 r., z którego wynika, iż jest rozliczony z firmą (...) w kwestii finansowej oraz odprawy i nie będzie rościł żadnych praw, jak też potwierdził odbiór wynagrodzenia za miesiąc maj 2015 r. (k. 8 i 9). Podjęte działania pracodawcy miały na celu próbę nieuprawnionego uwolnienia się pracodawcy od obowiązków finansowych na rzecz powoda w związku z rozwiązaniem umowy pracę i likwidacją zakładu pracy. Fakt nie wypłacenia E. B. należnych kwot z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, skutkowało złożeniem pozwu przez E. B., w którym jako wartość przedmiotu sporu wskazano kwotę 500 złotych (k. 2-6, akt IV Np. 24/15 upr). Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prawomocnym nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 18 czerwca 2015 r. w sprawie IV Np. 24/15 upr nakazał pozwanemu H. L. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Usługowo – Handlowe (...) H. L., aby zapłacił powodowi E. B. kwotę 500,00 zł (pięćset złotych 00/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29 maja 2015r. do dnia zapłaty w terminie dwóch tygodni od doręczenia niniejszego nakazu albo wniósł w tymże terminie do tutejszego Sądu sprzeciw, a nadto nakazał pobrać od pozwanego H. L. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Usługowo – Handlowe (...) H. L. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Suwałkach kwotę 8,00 zł (osiem złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej (k. 32 akt IV Np. 24/15). Pozytywne rozpatrzenie pozwu złożonego w sprawie IV Np. 24/15 upewniło powoda co do słuszności roszczeń względem pracodawcy i skutkowało wywiedzeniem powództwa dotyczącego pozostałych roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących terminu wypowiedzenia umowy o pracę oraz zwolnień grupowych w wysokości wskazanej w stosownych przepisach prawa pracy.

W dniu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę (21.05.2015r.) powód przebywał na urlopie wypoczynkowym udzielonym mu na okres od 13.05.2015r – 29.05.2015r. (k. 15 akt IV Np. 24/15).

Sąd zważył, co następuje:

Kwestionując roszczenie zawarte w pozwie pozwany wskazał, iż w jego ocenie, w odniesieniu do roszczeń E. B. zachodzi powaga rzeczy osądzonej z uwagi na rozstrzygnięcie zawarte w nakazie zapłaty z dnia 18 czerwca 2015 r. w sprawie IV Np. 24/15, a nadto powództwo zostało w wniesione z naruszeniem terminu skazanego w art. 264 § 2 kp.

Stanowisko to, w ocenie Sądu, jest nieuprawnione.

Powód E. B. zeznał na rozprawie w dniu 25.04.2016r. (por. protokół rozprawy skrócony z dnia 25.04.2016r. czas: 00:28:36-00:38:17, k. 69-69v.), iż w dniu 18 maja 2015 r. pozwany przyszedł do zakładu około godziny 7 rano. Przyszedł z żoną i powiadomił go, że ma skorzystać z zaległego urlopu, a pozostałą załogę zebrał i poinformował, że jego żona będzie teraz nadzorować prace w zakładzie w K.. Dwa dni później będąc już na urlopie przyjechał do zakładu na ulicy (...), aby prosić o część wynagrodzenia. Pozwany pokazał mu dokumenty i powiedział, że dostanie wynagrodzenie jak je podpisze. Było to oświadczenie, że jest rozliczony z powodem. Drugie pismo dotyczyło tego, że nie będzie rościł pretensji o wypłatę odprawy, a trzecie pismo było wypowiedzeniem umowy. Powód stwierdził, że nie podpisze tych dokumentów i zapytał o pieniądze. Pozwany powiedział, że jeśli powód nie podpisze dokumentów, to nie dostanie pieniędzy. Na pytanie o pieniądze, pozwany podał, że powód otrzyma je na koniec miesiąca, może za miesiąc, a może wcale. Powód zdenerwował się i wrócił do domu. Następnie w dniu 21 maja 2015 r. dowiedział się, że pozwany wypłaca pracownikom wynagrodzenia. Uznał, że jak podpisze dokumenty, to dostanie wynagrodzenie. Pojechał do pozwanego, a na dokumentach wpisał rzeczywistą datę ich otrzymania i złożenia podpisu. Po podpisaniu tych dokumentów dostał wynagrodzenie za maj 2015 r. i ekwiwalent za urlop. Przy nim inni pracownicy podpisywali takie dokumenty, ale nie wstawiali daty rzeczywistej. Zdaniem pracodawcy jego stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2015 r. i takie świadectwo pracy otrzymał. Wszystkie te oświadczenia powód podpisywał będąc na urlopie wypoczynkowym. Na dokumentach, które miał podpisać widniała data z lutego 2015 r. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd obdarzył wiarą przedmiotową relację powoda, gdyż koreluje ona z całokształtem materiału dowodowego zebranego w sprawie, który posłużył Sądowi do poczynienia ustaleń faktycznych stanowiących podstawę do wydania orzeczenia w niniejszej sprawie. Dotyczy to przede wszystkim zeznań świadków M. B. i M. D., którzy przedstawili okoliczności dotyczące wręczania pism stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę, jak też tych, które miały świadczyć o dokonaniu rozliczenia powoda i innych pracowników z pozwanym oraz o tym, iż nie mają względem niego żadnych roszczeń. Drugą grupą dowodów, które potwierdzają wersję powoda, stanowią dokumenty, z których jasno wynika, kiedy powód faktycznie je otrzymał, a co za tym idzie od kiedy zaczął biec termin do wysunięcia roszczeń przeciwko pozwanemu z tytułu rozwiązania umowy o pracę w sposób przedstawiony przez powoda.

Świadek M. B. zeznała na rozprawie w dniu 25.04.2016r. (por. protokół rozprawy skrócony z dnia 25.04.2016r. czas: 00:07:05-00:18:24, k. 68v), iż była zatrudniona w firmie pozwanego w tym samym czasie co powód. Wie, że powód dostał wypowiedzenie w maju 2015 r. Druki oświadczeń były wcześniej przygotowane, ale były zmieniane daty na zarządzenie pozwanego. Nie pamięta, jaka data była wpisana w wypowiedzeniu powoda i tego, czy powód odbierał wypowiedzenie w kadrach. Wypowiedzenia były wręczane w maju 2015 r. też innym pracownikom, nie tylko powodowi. Daty wypowiedzeń były lutowe. Nie przypomina sobie, aby powód otrzymał odprawę z tytułu zwolnień grupowych. Pracodawca uważał, że stosunek pracy ustał z końcem maja. Zgłaszała, zwracała uwagę pracodawcy na problem z datą, z terminami, ale pozwany twierdził, że to jego firma i to on podejmuje decyzję. Pracownicy w sprawach pracowniczych rozmawiali tylko i wyłącznie z pozwanym. Oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę były wpinane w teczki osobowe. W maju 2015 r. pozwany zwolnił wszystkich pracowników, było ich powyżej dwudziestu. Świadek wystawiła świadectwo pracy powodowi, datę ustania stosunku pracy wskazała na koniec maja, bo tak zlecił jej pozwany. Decyzję co do treści świadectwa pracy wydawał pozwany. Świadek prowadziła też sprawy płacowe, ale wszelkich rozliczeń z pracownikami dokonywał osobiście w maju pozwany. Świadek nie wie czy wypłacał on należne odprawy.

Świadek M. D. zeznał na rozprawie w dniu 25.04.2016r. (por. protokół rozprawy skrócony z dnia 25.04.2016r. czas: 00:20:05-00:27:09, k. 69), iż pracował z powodem u pozwanego. W maju 2015 r., pod koniec miesiąca otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w formie pisemnej. Miało ono datę z lutego, a świadek wstawił datę faktycznego odebrania. Nie pamiętał kiedy rozwiązana została jego umowa o pracę. Pozwany rozliczył się ze świadkiem i wydał mu

świadczenie pracy, bo ten chciał iść do innej pracy. Świadek pracował w zakładzie pozwanego w K.. Tam pracowało dziesięć osób i wszyscy zostali zwolnieni w maju 2015 r. Rozmawiali między sobą, że wypowiedzenie powinno być wcześniej. Świadek nie dostał żadnej odprawy od pozwanego. Pozwany mówił w maju 2015 r., że kto nie podpisze dokumentów to nie otrzyma wynagrodzenia. Dostawali jakieś kartki do podpisania przygotowane przez kadrową i podpisywali. Świadek słyszał, że pracownik R. L. występował do sądu przeciwko pozwanemu o odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, gdyż złożyli je w sposób spontaniczny i wzajemnie uzupełniający się. Wskazywali przy tym okoliczności, których byli bezpośrednimi świadkami, czy też uczestnikami oraz te, o których dowiedzieli się ze słyszenia i relacji innych osób. Podobnie, jak zeznania powoda zeznania świadków znajdują potwierdzenie w dokumentach przedstawionych przez powoda, jako załączniki do pozwu, jak też przed rozprawą i bezpośrednio na niej. Nie bacząc na negatywne konsekwencje podwagi okoliczności dla nich niekorzystne, takie jak sporządzanie kolejnych dokumentów na polecenie pozwanego w zależności od sytuacji związanej ze sprzedażą przedsiębiorstwa i związaną z tym koniecznością rozwiązania umów o pracę z pracownikami i dokonania rozliczeń z tego tytułu, a w tym przede wszystkim finansowych.

Zgodnie z treścią art. 264 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Analiza akt sprawy IV Np. 24/15 wykazała, iż powód złożył pierwotnie powództwo w dniu 28 maja 2015 r., a więc z zachowaniem terminu wskazanego w cytowanym wyżej przepisie. Jedynie negatywnej ocenie w tej części mogą podlegać twierdzenia pozwanego, który wskazywał na datę wystawienia dokumentu, jako tą, od której winien liczyć się ustawowy termin, a jej przyjęcie skutkowałoby brakiem odpowiedzialności finansowej pozwanego z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia.

Powyższe ustalenia są istotne dla sprawdzenia tego, czy powód składając kolejny pozew stanowiący postawę rozpoznania niniejszej sprawy zachował ustawowy termin do jego wywiedzenia. Potwierdzając odbiór pisma informującego o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 21 maja 2015 r. i składając siedem dni później pozew przeciwko pracodawcy powód wszczął na drodze sądowej spór, którego finalnym wynikiem miało być uzyskanie wszystkich mu należnych od pozwanego kwot pieniężnych.

Zgodnie z treścią art. 191 Ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego powód może dochodzić jednym pozewem kilku roszczeń przeciwko temu samemu pozwanemu, jeżeli nadają się one do tego samego trybu postępowania oraz jeżeli sąd jest właściwy ze względu na ogólną wartość roszczeń, a ponadto - gdy roszczenia są różnego rodzaju - o tyle tylko, o ile dla któregośkolwiek z tych roszczeń nie jest przewidziane postępowanie odrębne ani też nie zachodzi niewłaściwość sądu według przepisów o właściwości bez względu na wartość przedmiotu sporu.

Nauka i orzecznictwo wyprowadzają instytucję rozdrabniania roszczeń z istoty zasady dyspozycyjności, a zwłaszcza z tego, że prawo procesowe nie zakazuje jej (zob. uzasad. uchw. SN z 5.7.1995 r., III CZP 81/95, OSNC 1995, Nr 11, poz. 159 oraz glosę W. Broniewicza, OSP 1996, Nr 5, poz. 86). Rozdrabnianie roszczeń polega na tym, że powód nie dochodzi całego roszczenia wynikającego z konkretnego stosunku materialnoprawnego, mimo że całe roszczenie jest wymagalne, lecz albo dochodzi tylko jego części, albo dochodzi go w częściach w kilku sprawach. Sprawy te są wówczas samodzielne do tego stopnia, że wyłączony jest zarzut litispendencji, a skutki prawomocności materialnej rozciągają się jedynie na część roszczenia objętego konkretną sprawą, nie powstaje więc sytuacja rei iudicatae w odniesieniu do pozostałych części roszczenia przeniesionych do innych spraw. Rozdrobnienie jest zatem przeciwieństwem kumulacji przedmiotowej (wyr. SN z 4.10.1966 r., II PR 123/66, OSNC 1967, Nr 12, poz. 219, z glosą aprobowaną J. Krajewskiego, OSP 1968, Nr 5, poz. 85; uzasad. uchw. SN z 5.7.1995 r., III CZP 81/85, OSNC 1995, Nr 11, poz. 159).

Opisana wyżej możliwość kumulacji roszczenia stanowi zatem uprawnienie strony powodowej, a nie jej obowiązek, a co za tym idzie nie można zgodzić się ze stanowiskiem przedstawionym przez pozwanego, w którym stwierdza, iż

prawomocne zakończenie postępowania upominawczego w sprawie IV Np. 24/15 wyczerpuje roszczenia pozwanego i zamyka mu drogę do wyegzekwowania należnych mu od pozwanego świadczeń w pełnej kwocie. Za stojącą w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego należy uznać interpretację postawy procesowej powoda prezentowaną przez pozwanego, który chce, aby uznać, iż zamiarem powoda było uzyskanie jedynie niewielkiej części roszczenia w sytuacji, gdy interpretacja ta powinna być zgoła inna. Powód, która pierwotnie działał bez fachowego pełnomocnika procesowego i nie posiada wiedzy prawniczej, mając świadomość swojej sytuacji finansowej i zawodowej (po rozwiązaniu umowy o pracę – został osobą bezrobotną) nie będąc pewnym powodzenia w sporze sądowym nie chciał zamykać sobie drogi do uzyskania należnych mu od pozwanego kwot pieniężnych. Mniej lub bardziej nieświadomie wykorzystał fakt, iż procedura cywilna nie nakłada na powoda obowiązku wstąpienia w spór, którego przedmiotem będzie całość roszczenia, a w sposób dorozumiany pozwala na rozdrobnienie roszczenia nakładając na stronę powodową jedynie obowiązek pierwotnego zainicjowania sporu w wymaganym terminie.

Zgodnie z dyspozycją art. 36 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy).

Fakt, iż powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia od dnia 21 maja 2015 r. skutkuje tym, iż pozwany w oparciu o cytowane wyżej przepisy winien wypłacić powodowi tytułem odszkodowania kwotę 7.500 złotych stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia w niekwestionowanej przez strony kwocie (2.500,00 zł.), pomniejszoną o kwotę 250,00 złotych, którą zasądzono już na rzecz powoda nakazem zapłaty w sprawie IV Np. 24/15.

Uzasadnieniem słuszności powództwa w tej części jest w/ wykazane ustalenie, iż pozwany pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów (naruszenie zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia) oraz wbrew art. 41 kp (zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Z kolei, zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Fakt, iż powód był zatrudniony przez pozwanego przez ponad 8 lat skutkuje tym, iż pozwany w oparciu o cytowany wyżej przepis winien wypłacić powodowi kwotę 7.500 złotych stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia w niekwestionowanej przez strony kwocie (2.500,00 zł.), pomniejszoną o kwotę 250,00 złotych, którą zasądzono już na rzecz powoda nakazem zapłaty w sprawie IV Np. 24/15.

Mając powyższe na uwadze Sąd zgodnie z żądaniem pozwu zasądził od pozwanego na rzecz powoda łącznie kwotę 14.000,00 złotych z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony oraz o odprawę pieniężną (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o dyspozycję art. 98 § 3 kpc w zw. z § 11 pkt 1 ust. 2 w zw. z § 6 pkt 5 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 (tj. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm. – stan prawny obowiązujący na datę wniesienia pozwu) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.817,00 złotych (pkt II sentencji wyroku).

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając na uwadze treść cytowanego przepisu Sąd nadał wyrokowi w I punkcie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500,00 złotych stanowiącej równowartość miesięcznego wynagrodzenia brutto, którego wysokość została ustalona pomiędzy stronami umowy o pracę w dniu 02 stycznia 2012 r. (pkt III sentencji wyroku).

Mimo tego, iż pozwany przegrał proces w 100% Sąd na podstawie art. 102 kpc stosując zasadę słuszności odstąpił od obciążania pozwanego kosztami procesu mając na uwadze wysokość kwot, jakie winien uiścić na rzecz powoda i mając na uwadze przede wszystkim zabezpieczenie ich wypłaty (pkt IV sentencji wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski