

Sygn. akt: V P 31/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Agnieszka Grzempa**

Ławnicy: Daria Borkowska, Genowefa Czaplińska

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2015 r. w Słupsku

sprawy z powództwa I. Ł.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. Oddziałowi w K.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. Oddział w K. na rzecz powoda I. Ł. kwotę 5 250 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę,
2. oddala powództwo w stosunku do pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.,
3. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. Oddziału w K. na rzecz powoda I. Ł. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,
4. nie obciąża powoda kosztami procesu,
5. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 874,18 zł

Sygn. akt: V P 31/15

UZASADNIENIE

Powód I. Ł., reprezentowany przez pełnomocnika radcę prawnego wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy (...) Spółce z o.o. w B. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego z dnia 30.01.2015 r. za niezgodne z prawem i wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 5 250 zł.

W uzasadnieniu pozwu podał, że pracodawca naruszył art. 38 w zw. z art. 42 § 1 kp albowiem nie zawiadomił na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umownych warunków pracy i płacy. Dodatkowo zarzucił, że pracodawca wskazał nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia albowiem nowy pracodawca nie mógł wręczyć wypowiedzenia ze względu na regulamin, który dopiero miał być wprowadzony i jeszcze nie obowiązywał.

Pozwana – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że w związku ze zmianą przepisów regulujących zasady wynagradzania w Spółce pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki wynagradzania, które będą obowiązywały od dnia 01.05.2015 r. Powód nie przyjął propozycji co spowodowało konieczność złożeniu mu wypowiedzenia zmieniającego. Pozwana wskazała, że zmiany wynagradzania nie wymagały zachowania trybu konsultacji indywidualnej ze związkami zawodowymi albowiem mają one charakter powszechny, odnoszą się do wszystkich pracowników objętych zmianą regulaminu wynagradzania.

Wezwana do udziału w sprawie pozwana **(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w K.** wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniesiono, że powód świadczy pracę w Oddziale w K., który został utworzony w wyniku zmian organizacyjnych w Spółce z dniem 01.05.2015 r., co nastąpiło w związku z przejściem pracowników na podstawie art. 23¹ kp. Zmiany były planowane od początku roku 2015, termin utworzenia Oddziału przesunął się z uwagi m.in. na przedłużającą się rejestrację w KRS. Zmiany te uzasadniały konieczność ustalenia zasad wynagradzania obowiązujących w Oddziale co nastąpiło w styczniu 2015 r. Regulamin został ustalony z wyprzedzeniem, aby umożliwić pracownikom zapoznanie się z nim, jak również umożliwić pracodawcy dokonanie koniecznych wypowiedzeń warunków płacy.

Sąd ustalił, co następuje:

I. Ł. został zatrudniony w (...) Spółce z o.o. w B. jako tapicer na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i świadczył pracę w zakładzie pracy K..

U pracodawcy (...) Spółce z o.o. w B. do dnia 31.12.2014 r. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy. Od dnia 01.01.2015 r. obowiązywał u pracodawcy regulamin wynagradzania, który zastąpił poprzednio obowiązujący układ. Regulamin ten miał charakter regulacji przejściowej i obowiązywał do dnia 30.04.2014 r. albowiem z dniem 01.01.2015 r. miały wejść w życie nowe regulaminy wynagradzania i premiowania uzgodnione przez Spółkę z organizacjami związkowymi. Uzgodnienia w tym zakresie nastąpiły w dniu 15.01.2015 r.

(...) Spółka z o.o. w B. w dniu 16.01.2015r. - przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń poinformowała pracowników, że w dniu 15.01.2015 r. pracodawca wraz z działającymi w spółce organizacjami związkowymi uzgodnili nowe regulaminy wynagradzania i premiowania, które wejdą w życie z dniem 01.05.2015 r.

W związku ze zmianą przepisów regulujących zasady wynagradzania pracodawca zaproponował I. Ł. na zasadzie porozumienia stron nowe warunki wynagradzania, które będą obowiązywać od dnia 01.05.2015 r. I. Ł. nie przyjął tej propozycji. Pracodawca w dniu 30.01.2015 r. wypowiedział pracownikowi dotychczasowe warunki płacy. Pracodawca wskazał, że powodem takiej decyzji jest zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy oraz nie przyjęcie przez pracownika nowych warunków pracy i płacy proponowanych w trybie porozumienia zamieniającego, z datą wejścia w życie 01.05.2015r, zgodnych z nowymi regulaminami wynagradzania i premiowania, uzgodnionych z przedstawicielami załogi i ogłoszonych komunikatem Zarządu Spółki z dnia 16.01.2015r., które wchodzi w życie z dniem 01.05.2015r.

Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował I. Ł. od dnia 01.05.2015 r. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia: stawki godzinowej, warunków sposobu wynagradzania pracy akordowej, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, premii miesięcznej frekwencyjnej, premii miesięcznej wynikowej – zgodnie z Regulaminem Premii Miesięcznych.

Pracodawca pouczył I. Ł. o skutkach złożenia bądź niezłożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków oraz o możliwości wniesienia odwołania do sądu. Pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków płacy. Z dniem 30 kwietnia 2015 r. ustał jego stosunek pracy.

Pismem z dnia 27.02.2015 r. (...) Spółka z o.o. w B. zawiadomiła organizacje związkowe, że na dzień 01.04.2015 r. planowane jest wydzielenie z (...) sp. z o.o. Oddziału Spółki w K. k. S.. W związku z tym z dniem 01.04.2015 r. planowane jest przejście pracowników (...) Sp. z o.o. w B. (Spółki, dotychczasowego pracodawcy) świadczących pracę na dzień utworzenia Oddziału w obecnym zakładzie Spółki w K. do Oddziału Spółki w K. k. S. (Oddział, Nowy Pracodawca) w trybie art. 23¹ kp.

Pismem z dnia 14.05.2015 r. (...) Spółka z o.o. w B. zawiadomiła organizacje związkowe, że z dniem 01.05.2015r. na bazie dotychczasowego PC S. utworzony został i zarejestrowany Oddział Spółki w K. pod nazwą (...) Sp. z o.o. Oddział w K..

Uchwała Zarządu (...) Sp. z o.o. w B. w sprawie utworzenia Oddziału Spółki w K. została podjęta w dniu 20.03.2015 r.

Wynagrodzenie miesięczne I. Ł. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1 874,18 zł.

bezsporne oraz **dowód**: komunikaty Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 20.12.2014 r. oraz z dnia 16.01.2015 r. (k. 14,15), regulaminy wynagradzania i regulaminy premiowania (k. 26-74), zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę z dnia 27.02.2015 r. (k. 96-97), zawiadomienie organizacji związkowych z dnia 14.05.2015 r.(k. 89), uchwała Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 20.03.2015 r. (k. 93-94), świadectwo pracy (k. 83-84)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo I. Ł. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy był między stronami bezsporny.

W niniejszej sprawie spornym między stronami było to, czy wypowiedzenie powodowi umownych warunków pracy i płacy wymagało uprzedniej zgody związku zawodowego, a także czy przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest rzeczywista.

Art. 42 § 2 k.p. stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż pracodawca zaproponował I. Ł. nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Powód złożył w trakcie biegu okresu wypowiedzenia zmieniającego oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zatem, w niniejszej sprawie należało także ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzetelnością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać – i tak należy rozumieć ten przepis – na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny - wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wskazano wyżej przesłanki formalne wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi zostały spełnione.

Powód w pierwszej kolejności zarzucił, że pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, nie zawiadamiając uprzednio zakładowej organizacji związkowej, czym naruszył art. 38 kp.

Wskazać należy, iż artykuł 241¹³ §2 kpc, wyłącza jakąkolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian prawa płacowego (układu czy regulaminu wynagradzania). Zgodnie z jego treścią postanowienia układu mniej korzystne dla

pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Zdaniem Sądu pracodawca ma prawo do zmiany prawa płacowego. Z powołanego powyżej przepisu, jak również z art. 77² § 5 kp, który stanowi że do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2 wynika, że zmiana prawa płacowego (układu czy regulaminu wynagradzania) ma charakter powszechny, gdyż odnosi się podmiotowo do wszystkich pracowników objętych tą zmianą ze względu na normatywny generalny charakter norm tego prawa. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.05.2011r. II PK 6/11 orzekając, że art. 241¹³ §2 kpc wyłącza jakąkolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania) na mniej korzystne. Zgodnie z jego brzmieniem korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Pracodawca ma prawo do zmiany prawa płacowego i z przepisu art. 241¹³ k.p. wynika, że zmiana prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania w związku z art. 77² § 5 k.p.) ma charakter powszechny, gdyż odnosi się podmiotowo do wszystkich pracowników objętych tą zmianą, ze względu na generalny (normatywny) charakter norm tego prawa.

Regulacja z art. 241¹³ § 2 k.p. jest jednoznaczna, gdyż prawa pracodawcy do zmiany warunków wynagradzania po zmianie układu (regulaminu wynagrodzenia) na mniej korzystne nie ogranicza żaden przypadek ochrony pracowniczego zatrudnienia. Ustawodawca wszak stwierdził, że nie mają wówczas zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umowy o pracę. Z art. 241¹³ kp wynika, że prawo płacowe ma obowiązywać jednakowo wszystkich pracowników, stąd przepis, że przy wprowadzeniu zmian nawet na niekorzyść nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela powołany powyżej pogląd Sądu Najwyższego.

Z kolei w ocenie Sądu zgodzić należy się ze stanowiskiem strony powodowej, zarzucającej, że wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy było przedwczesne albowiem nowy regulamin wynagradzania w dacie złożenia powodowi oświadczenia zmieniającego nie obowiązywał. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia warunków umowy musi istnieć w dacie dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.04.2014r. III PK 95/13).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 05.07.2012 r., na który powołuje się pozwana, zgodnie z którym możliwe jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy, które w chwili złożenia oświadczenia nie obowiązują, ale według treści łączącej strony umowy o pracę – jest pewne, że będą obowiązywać w przyszłości. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę nie przystaje on do okoliczności niniejszej sprawy.

Zważyć należy, że w dacie wypowiedzenia złożonego powodowi (30.01.2015 r.) łączyła go umowa o pracę z (...) sp. z o.o. w B.. Nowy regulamin - ustalony na okres od dnia 01.05.2015 r. - w związku z wejściem w życie którego dokonane zostało wypowiedzenie, jako pracodawcę wskazuje (...) Spółkę z o.o. Oddział w K.. Na dzień wypowiedzenia pracodawca ten nie istniał. Zwrócić należy uwagę na to, że uchwała Zarządu Spółki (...) w B. w sprawie utworzenia Oddziału Spółki w K. k. S. została podjęta dopiero 20.03.2015 r. Do tego czasu nie było wiadomym czy i kiedy Oddział ten (nowy pracodawca) zostanie utworzony, skoro Zarząd Spółki nie wyraził w tym zakresie swojej woli. Dopiero w tym

akcie uchwalono, że Oddział przejmie wszystkich pracowników dotychczasowego zakładu produkcyjnego Spółki w K. na podstawie art. 23¹ kp. Zatem zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu zmieniającym, powołująca się na wejście w życie z dniem 01.05.2015 r. nowych regulacji dotyczących wynagradzania i premiowania w I. S.Oddział w K. na dzień jego złożenia była nierzeczywista (nie istniejąca).

Wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę oparte było na przyczynie nierzeczywistej, dlatego też powodowi przysługują z tego tytułu roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

Powód w niniejszej sprawie nie wnosił o przywrócenie warunków pracy i płacy, wniósł o odszkodowanie.

Uznając wypowiedzenie za wadliwe, Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. Oddział w K., na podstawie art. 47¹ k.p., odszkodowanie w wysokości 5 250 zł, zgodnie z żądaniem powoda, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

W niniejszej sprawie bezspornie nastąpiło przejście zakładu pracy (w K.) na innego pracodawcę, w myśl art. 23¹ kp. Stosownie do jego treści w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a w konsekwencji tylko on jest legitymowanym do bycia pozywanym przez pracownika zgłaszającego roszczenia odszkodowawcze w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Art. 23¹ kp reguluje nie tylko kwestię przejścia pracownika przez nowego pracodawcę (do którego nie dochodzi, jeżeli w momencie przejścia zakładu pracy stosunek pracy był już rozwiązany, jak w niniejszej sprawie), ale również kwestię następstwa prawnego po przejętym zakładzie pracy. Z § 2 wynika, że tylko w razie przejścia części zakładu pracy za zobowiązania ze stosunku pracy poprzedzające przejście obaj pracodawcy odpowiadają solidarnie.

Brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejścia zakładu pracy w całości oznacza, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.11.2006 r. (II PK 57/06), OSNP 2008/1-2/4) oraz w uzasadnieniu uchwały z 07.07.2000 r. (III ZP 16/00, OSNAPiUS 200/23/847). Z mocy § 1 stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17.02.1999 r. (I PKN 569/98), OSNAPiUS 2000/7/259) i z dnia 27.11.2014 r. (III PK 31/14, Lex 1640259) wskazując, że nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ kp na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę.

Bezspornym w sprawie jest to, że powód świadczył pracę w zakładzie pracy w K. i cały zakład pracy został przejęty przez nowego pracodawcę – Oddział w K..

Z tych względów Sąd uznał, że nie zachodzi podstawa prawna do odpowiedzialności odszkodowawczej od innych podmiotów, byłego pracodawcy. Dlatego powództwo wobec (...) Sp. z o.o. w B. należało oddalić.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu Sąd zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. Oddział w K. na rzecz powoda kwotę 60 zł. tytułem kosztów procesu, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...).

W oparciu o przepis art. 102 kpc Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu. Sąd uznał, że powód prawidłowo wniósł pozew przeciwko pozwanemu, który w tej dacie był jego pracodawcą. Zmiana nastąpiła w toku procesu i powód nie miał na nią wpływu.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Zatem skoro wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda brutto wynosiła 1 874,18 zł, to co do tej kwoty Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł w punkcie 5 sentencji wyroku.