

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Bożena Mizak, Iwona Ozga

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 r. w P.

sprawy z powództwa Ł. M.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. w B. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 12.300 zł (dwanaście tysięcy trzysta złotych) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia za okres od 15 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt 1 do kwoty 4.100 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. w B. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 lutego 2016r. powód Ł. M. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. odszkodowania w wysokości 12.300 zł za nieuzasadnione i bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w B. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny;

M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w B. (obecnie M. Sp.J. A. C. A K. w B.) i (...) Spółka z o.o. w B. są to dwie spółki funkcjonujące w B. przy ul. (...) 52, a A. C. był współzałożycielem i współnikiem obu tych spółek (zeznania świadka A. C. k.139v-141v).

Powód Ł. M. zawarł w dniu 1 stycznia 2011r. umowę o pracę na czas nieokreślony z M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w B. na stanowisko szefa magazynu, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2100 zł (k.6, akta osobowe). Wtedy M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w (...) Spółka z o.o. w B. zajmowały się tą samą dziedziną, czyli produkcją maszyn i urządzeń (zeznania świadka A. C.). Aneksem z dnia 1 sierpnia 2013r. do tej umowy o pracę wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2650 zł oraz premii uznaniowej (k.7).

Powód otrzymał zakres czynności - karta opisu stanowiska pracy (akta osobowe). Stanowisko pracy powoda było jednoosobowe (bezporne).

W 2014r. rozwój (...) Spółka z o.o. w B. był dynamiczniejszy niż M. Sp.J. A. C. A K. w B. ( dawniej M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w B. ) i wtedy zarząd spółki z o.o. i wspólnicy spółki jawnej postanowili, iż wobec tego, że w spółce z o.o. potrzebny jest szef magazynu, to powód zostanie w tej spółce zatrudniony na ¼ etatu, a stosunek pracy powoda ze spółką jawną zostanie ograniczony do ¾ etatu (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) k.142-143).

W dniu 1 maja 2014r. zawarty została aneks do umowy o pracę łączącej powoda z M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w B., mocą którego wymiar czasu pracy powoda został zmniejszony do ¾ etatu ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.142-142v, zeznania świadka A. C.). Tego samego dnia zawarta została umowa o pracę pomiędzy powodem a (...) Spółka z o.o. w B. na czas nieokreślony w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 850 zł, na stanowisko szefa magazynu (k.8, akta osobowe).

Powód od 1 maja 2014r., będąc pracownikiem (...) Spółka z o.o. w B. i M. Sp.J. A. C., A K. w B., wykonywał obowiązki szefa magazynu i były to czynności takie same, wykonywane w tym samym miejscu, jak czynności wykonywane przez niego, gdy był pracownikiem wyłącznie M. Sp.J. A. C. A K. W. S. w B. ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.142, zeznania świadka A. C.).

W dniu 1 lipca 2014r. zawarte zostało Porozumienie pomiędzy M. Sp.J. A. C., A K. w B. ul. (...) spółka z o.o. w B. ul. (...), na mocy którego, (...) Sp. z o.o. zobowiązała się do przejęcia pracowników M. Sp.J. A. C., A K. za pisemnym oświadczeniem zgody wszystkich pracowników , rozpoczęcie wykonania świadczeń ustalono na dzień 1 sierpnia 2014r., ustalono też że Porozumienie obejmować będzie całe dotychczasowe zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy oraz wszystkie nabyte uprawnienia pracowników tj. uprawnienia urlopowe, zaliczenie okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy do stażu pracy u nowego pracodawcy poprzez przekazanie akt osobowych do nowego pracodawcy oraz aneksowanie umów na nowy podmiot gospodarczy, dalej strony ustaliły, że Porozumienie obejmuje wszystkie warunki przejęcia pracowników zgodnie z ich dotychczasowym zatrudnieniem bez zmiany warunków pracy i płacy ( k.10).

W dniu 1 lipca 2014r. powodowi przedstawiono dokument sporządzony przez M. Sp.J. A. C., A K. w B. – „oświadczenie pracownika”, w którym zawarty był zapis , że pracownik podpisujący to oświadczenie wyraża zgodę na przeniesienie go do (...) Sp. z o.o. w B. na mocy porozumienia pracodawców, na niezmienionych warunkach pracy i płacy z prawem do zachowania wszystkich nabytych uprawnień u dotychczasowego pracodawcy tj. uprawnień urlopowych oraz zaliczenie całego okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy do zakładowego stażu u nowego pracodawcy za zasadach ciągłości zatrudnienia, a taki dokument powód podpisał i dokument ten został dołączony do akt osobowych powoda – akta osobowe. Taki sam dokument przedstawiany był wszystkim pracownikom dotychczas zatrudnionym w M. Sp.J. A. C., A K. w B. a pracownicy po podpisaniu tego ” oświadczenia pracownika” stawali się pracownikami spółki z o.o. ( zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) k.142-143).

Od dnia 1 sierpnia 2014r., choć dalej spółka jawna zajmowała się podobnie jak spółka z o.o. tą samą działalnością, to ciężar działalności został przeniesiony do spółki z o.o. (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) k.142-143).

A. C. rozmawiał z powodem na temat jego przejścia do pracy na cały etat w spółce z o.o. (zeznania świadka A. C.). W dniu 31 lipca 2014r. umowa o pracę powoda z M. Sp.J. A. C., A K. w B. została rozwiązana za porozumieniem stron (zeznania świadka A. C., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 1 sierpnia 2014r. powód i (...) Sp. z o.o. w B. zawarły aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 1 maja 2014r. poprzez ustalenie, iż z dniem 1 sierpnia 2014r. powód będzie pracował dalej w tej spółce jako szef magazynu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 4100 zł (k.9, akta osobowe).

W dniu 7 sierpnia 2014r. powód otrzymał od M. Sp.J. A. C., A K. w B. świadectwo pracy za okres jego pracy w tej spółce tj. za okres od 1 stycznia 2011r. do 31 lipca 2014, w którym zapisano, że stosunek pracy łączący strony ustał za porozumieniem stron ( k.11-12, akta osobowe).

Powód po 1 sierpnia 2014r., a więc gdy był już pracownikiem tylko (...) Sp. z o.o. w B., dalej pracował na stanowisku szefa magazynu i dalej wykonywał te same czynności, jak te które wykonywał będąc pracownikiem M. Sp.J. A. C., A K. w B., jak i wtedy gdy był pracownikiem (...) Sp. z o.o. w B. w wymiarze 1/4 etatu i M. Sp.J. A. C., A K. w B. w wymiarze 3/4 etatu (zeznania świadka A. C., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód w szczególności zajmował się zamawianiem blach do firmy, wprowadzał do systemu zakupiony towar, zdejmował z systemu po wypaleniu, zamawiał materiały do działu usług, zajmował się złomem (zeznania świadka G. G. k.80v-81v).

Pracownicy zatrudnieni w M. Sp.J. A. C., A K. w B. z dniem 1 sierpnia 2014r., na niezmienionych warunkach, stali się pracownikami (...) Sp. z o.o. w B. (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)). Miejsca pracy i zajmowane stanowiska dotychczasowych pracowników M. Sp.J. A. C., A K. w B. po 1 sierpnia 2014r. nie zmieniły się (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)). Rodzaj działalności prowadzonej przez spółkę jawną sukcesywnie był przejmowany przez spółkę z o.o., w 2014r. maszyny należące do spółki jawnej zostały sprzedane spółce z o.o. (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)). Obecnie M. Sp.J. A. C., A K. w B. zajmuje się wynajmem obiektów, min. (...) spółce z o.o., a (...) spółka z o.o. zajmuje się produkcją maszyn i urządzeń (zeznania świadka A. C., zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)).

W dniu 31 sierpnia 2015r. pozwana (...) Spółka z o.o. w B. zawarła umowę o pracę z G. G. na czas nieokreślony z dniem 1 września 2015r., na stanowisko specjalisty ds. harmonogramowania i produkcji (k.64v), a w dniu 30 października 2015r. zawarto umowę o pracę z K. G. (obecnie G.) na czas nieokreślony, na stanowisko pomocy biurowej (k.64). K. G. została zatrudniona w pozwanej spółce po to, aby wspierać powoda w sprawach biurowych, powód ją przyuczał do wykonywania obowiązków i do jej zadań należało: pisanie pism dotyczących tego działu, wysyłanie wezwań do zapłaty ( zeznania świadków: M. F. k.52v-53,k139v, K. G. k.81v-82). G. G. po zatrudnieniu, zajmował się koordynowaniem produkcji, czyli zbieraniem informacji co jest gotowe, zamawianiem gazu, organizowaniem transportu do klientów wyrobów gotowych, czym wcześniej zajmował się powód, a powód wprowadzał G. G. do pracy (zeznania świadka M. F., G. G. k.80v-81v, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Pod koniec stycznia 2016r. M. F., na polecenie pracodawcy, rozmawiał z powodem na temat rozwiązania stosunku pracy, poruszana była kwestia zastrzeżeń do pracy powoda dotyczących nieprzyjęcia towarów na magazyn, ale M. F. nie mówił wtedy powodowi, iż pracodawca zamierza go zwolnić z przyczyn ekonomicznych (zeznania świadka M. F., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc ).

Pismem doręczonym powodowi w dniu 26 stycznia 2016r., V-ce Prezes Zarządu pozwanej (...) Spółka z o.o. w B. A. C. oświadczył, że wypowiada jemu, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, umowę o pracę zawartą w dniu 1 maja 2014r., a jako przyczynę wskazał trudną sytuację ekonomiczną zakładu pracy (k.5, akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 lutego 2016r. (akta osobowe).

Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na stanowisko szefa magazynu nikt nie został w pozwanej spółce zatrudniony; magazyn dalej funkcjonuje; natomiast obowiązki, które wykonywał powód w części przejął G. G., a w części K. G. ( zeznania świadków R. B. k.52-52v, M. F., G. G., K. G.). G. G., po odejściu powoda, zajmuje się tym czym zajmował się dotychczas, a także zajmuje się gospodarką magazynową, zamawia samochód po złom, a są to czynności, które wcześniej wykonywał powód (zeznania świadków: M. F., G. G.). K. G., po odejściu powoda, zajmowała się dalej pracami biurowymi, a także zamawia materiały, przyjmuje towary na magazyn, robi przyjęcia , rozchody, a były to czynności wykonywane przez powoda (zeznania świadków: M. F., K. G., G. G.).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę brutto 6024,35 zł (k.34).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także i zeznania świadków przesłuchanych w sprawie: M. F., K. G., G. G. i R.B. sąd obdarzył wiarą w całości bo nie zawierają sprzeczności pomiędzy sobą, nie są kwestionowane, co do istotnych okoliczności sprawy przez strony, zgodne są także z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania

świadka A. C. także zasadniczo zasługującą obdarzenie ich wiarą, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy poza przeprowadzoną przez niego oceną sytuacji finansowej pozwanej spółki, bo jego zeznania w tym zakresie nie są kompatybilne z zapisami zawartymi w dokumentach księgowych. Zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc są zasadniczo zgodne ze sobą co do istotnych elementów i też zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Zeznania świadków: R. T. (k53v) i M. Z. (k.53v-54) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za nieuzasadnione i bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie.

W piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę pozwany pracodawca jako przyczynę podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wskazywał trudną sytuację ekonomiczną zakładu pracy. Pozwany pracodawca wyłącznie w taki sposób określił przyczynę podjęcia przez niego przedmiotowej decyzji. W odwiedzi na pozew pozwany pracodawca podniósł, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była redukcja etatów wynikająca z konieczności dokonywania oszczędności w związku z niedoborem środków finansowych na działalność pracodawcy a więc tak naprawdę likwidacja etatu zajmowanego przez powoda. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, w oświadczeniu woli pracodawcy pozwany wpisał jako przyczynę tej decyzji nie likwidację etatu a trudną sytuację ekonomiczną zakładu pracy.

Rację ma pozwany pracodawca podnosząc, że w świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Zauważyć w tym miejscu należy, iż zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Zarząd ma więc bezwzględne prawo, aby podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe mając na uwadze dobro spółki i w takiej sytuacji, gdy Zarząd Spółki podejmuje decyzję o dokonaniu zmian w strukturze organizacyjnej jednostki która zarządza, to sąd nie może badać zasadności podjęcia takiej decyzji.

Jednakże w przedmiotowej sprawie, choć ostatecznie faktycznie na skutek decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy doszło z dniem 29 lutego 2016r. do likwidacji stanowiska pracy zajmowane go przez powoda, to jednak nie likwidacja stanowiska pracy, a trudna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy, jak napisał pozwany pracodawca w swoim oświadczeniu, stała się przyczyną podjęcia wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu właśnie jemu z grona wszystkich pracowników pozwanej spółki stosunku pracy. Sąd zatem – wobec tak sformułowanej przyczyny, był zobligowany aby prowadzić postępowanie w kierunku ustalenia czy faktycznie istniejąca w momencie podejmowania przez Zarząd pozwanej spółki przedmiotowej decyzji sytuacja spółki była ekonomicznie trudna. W toku postępowania pozwany pracodawca przedstawił dokumenty świadczące o tym, że decyzję o sytuacji ekonomicznej spółki, zdaniem Zarządu spółki, była trudna a w szczególności przesłuchany w sprawie w charakterze świadka A. C., który jest V-ce Prezesem zarządu pozwanej spółki i współnikiem podnosił, że pod koniec 2015r. nastąpił spadek optymizmu i zamówień u klientów polskich i zagranicznych, produkcja na magazyn była wysoka, a sprzedaży z powodu braku zamówień nie było, w szczególności zmniejszył się eksport w zakresie Unii Europejskiej i Rosji. Dalej świadek podnosił, iż z analizy bilansu za rok 2015 (k.116-116) wynika, że należności z tytułu dostaw od kontrahentów są mniejsze a pasywa spółki są większe niż w 2014r., co świadczy, zdaniem A. C., o trudnej sytuacji ekonomicznej spółki. Zdaniem sądu, analiza tego bilansu, a także rachunku zysków i strat (k.117) wcale nie świadczy o trudnej sytuacji ekonomicznej spółki, która miałaby powodować konieczność rozwiązania stosunku pracy z jednym z kilku pracowników zatrudnionych w biurze. Być może oczekiwanie współników i zarządu spółki co do osiągniętych za rok 2015 wyników było wyższe ale jednak choćby pobieżna analiza cyfr w tych dokumentach nie potwierdza faktu trudnej sytuacji finansowej. Z rachunku zysku i strat wynika np., że zysk za rok 2015 wyniósł 2 305 136,45 PLN, a za rok 2014 - 1 313 811,11 PLN a więc znacznie mniej niż za rok 2015. Zauważyć należy, że te dokumenty księgowe zostały

stworzone dopiero w dniu 25 kwietnia 2016 r., podczas gdy pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy już w styczniu 2016r. a zatem wówczas gdy pozwany pracodawca nie dysponował precyzyjną wiedzą na okoliczność stanu finansowego osiągniętego za rok 2015r. Zatem zeznania świadka A. C. i Prezesa Zarządu pozwanej spółki W.M. co do tego, że to sytuacja ekonomiczna spółki spowodowało konieczność wypowiedzenia powodowi stosunku pracy są absolutnie nieprzekonywujące.

Nadto, jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca jako jedyną przyczynę podjęcia wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę w treści pisma wypowiadającego umowę o pracę podał tylko, że była to trudna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy. W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Pozwany pracodawca zaś jako podstawową przyczynę podjęcia wobec powoda decyzji o wypowiedzeniu nie wskazał likwidacji stanowiska pracy, tylko jeszcze bardziej ogólną przyczynę, jeżeli chodzi o możliwość weryfikacji zasadności wypowiedzenia, ale zdaniem sądu, przedstawione wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tutaj sąd w całości podziela, ma przełożenie do przedmiotowej sprawy. Przyczyna „trudna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy” jest - jak wyżej podniesiono, przyczyną sformułowaną ogólnikowo i nie pozwala na odniesienie wpływu zaistniałej trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy na stosunek pracy danego pracownika, a w szczególności z treści tego wypowiedzenia nie wynika dlaczego z powodu tej – zdaniem pracodawcy, trudnej sytuacji ekonomicznej, to właśnie powód otrzymał wypowiedzenie. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, spośród pracowników zatrudnionych w biurze tylko powód otrzymał wypowiedzenie, a także z zeznań świadków: R. B., G. G., K. G., M. F., A. C. wynika, że R. G. i K. G., po ich zatrudnieniu, wykonywali obowiązki które uprzednio jednoosobowo wykonywał powód i zostali niejako zatrudnieni do pomocy powodowi. Zatem, w sytuacji, gdy Prezes Zarządu pozwanej spółki podjął decyzję, z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną spółki, o zlikwidowaniu jednego z etatów związanych z czynnościami wykonywanymi w obszarze magazynu, to typowanie do zwolnienia, w związku z likwidacją jednego ze stanowisk pracy w tym obszarze, z założenia powinno odbywać się wśród tych 3 pracowników. Świadek A. C. zeznał przed sądem, że Zarząd spółki zdecydował, aby zlikwidować stanowisko zajmowane przez powoda, bo pracę którą wykonywał powód w systemie można było rozpiścić na kilka innych osób i bez problemu czynności, które

wykonuje powód wykonują inni pracownicy. Należy pamiętać, że wprawdzie stanowisko które zajmował powód – szef magazynu, było jednoosobowe, ale czynności które powód wykonywał oraz które wykonywali nowoprzyjęci pracownicy, czyli K. G. i G. G., także mogły być wykonywane przez powoda jako pracownika z dużo większym stażem pracy w tej spółce. Niezrozumiałym absolutnie jest zachowaniem pracodawcy iż, nawet gdy zdecydował się zmniejszyć zatrudnienie w swojej spółce, to podejmuje decyzję o zwolnieniu właśnie powoda, który przecież pracuje na tym stanowisku od 1 stycznia 2011r., zna swoją pracę, zna istotę działalności spółki, a pozostawia w zatrudnieniu niedawno zatrudnione – w sierpniu i październiku 2015 dwie nowe osoby, które częściowo pracowały z powodem, częściowo w momencie ich zatrudnienia, przejęły od powoda jego obowiązki, które wcześniej realizował on jednoosobowo. W ogóle niezrozumiałym zachowaniem Zarządu pozwanej spółki było podjęcie decyzji o zatrudnieniu i to od razu na podstawie umów na czas nieokreślony w sierpniu 2015r. G. G. i w październiku 2015r. K. G., skoro występował w 2015r. spadek zamówień u klientów polskich i zagranicznych. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: R. B., G. G., K. G., M. F., A. C. i Prezesa Zarządu pozwanej spółki W.M., po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, na jego miejsce nikt nie został zatrudniony, a właśnie te dwie osoby, świeżo przecież zatrudnione, przejęły w całości obowiązki powoda. Jak wynika z zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak i świadków K. G. i G. G., powód przyuczał nowozatrudnionych, w szczególności K. G. do pracy związanej z obsługą magazynu; zresztą jak zeznał świadek M. F. , K. G. została zatrudniona w spółce, po to aby wspomóc powoda w sprawach biurowych. Zatem wybranie właśnie powoda z spośród 3 osób jest niesprawiedliwe, nieliczne i nie poparte żadnymi obiektywnymi przesłankami.

Jak już wyżej podniesiono, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, a taka w przedmiotowej sprawie miała miejsce sytuacja, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, przy czym przepis art. 30 §4 w zw. z §3 kp stanowi, że przyczyna wypowiedzenia powinna być zawarta w oświadczeniu pracodawcy sporządzonym na piśmie, a więc niewątpliwie w piśmie zawierającym oświadczenie pozwanego pracodawca ta przyczyna wytypowania powoda do zwolnienia z przyczyny – trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy, powinna być obok przyczyny zasadniczej wskazana, bo gdyby te okoliczności były zawarte w piśmie, to powód mogłaby spokojnie już w domu przeanalizować okoliczności wytypowania do zwolnienia spośród innych pracowników właśnie jego. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Wobec tego i na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47<sup>1</sup> kp sąd orzekł jak w sentencji. Przepis art. 47<sup>1</sup> kp stanowi iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zdaniem sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że okres wypowiedzenia stosunku pracy przynależny powodowi - z uwagi na treść art36§1 kp, wynosi nie -jak uznał pracodawca 1 miesiąc, a wynosi 3 miesiące.

W tym miejscu należy wskazać, iż art. 23<sup>1</sup>§ 1 kp stanowi, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje, że unormowana w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych (np.wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNP 1996, nr 6, poz. 83) zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę konkretnej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejścia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie

w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą lub stron transferu, ani przez akty prawa miejscowego. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym w świetle art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy. Automatyzm skutków transferu dla ciągłości stosunków pracy pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie doznaje w § 5 komentowanego przepisu ograniczenia wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Pracownikom niezainteresowanych kontynuacją zatrudnienia u nowego pracodawcy przepis § 4 tegoż artykułu stwarza zaś możliwość rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem. Podobnie na płaszczyźnie unormowań art. 23<sup>1</sup> k.p., tak w doktrynie jak i judykaturze podkreśla się, że istotą przejęcia zakładu w rozumieniu tego przepisu jest przejęcie zakładu pracy lub jego części w znaczeniu przedmiotowym przez nowego pracodawcę w znaczeniu podmiotowym, przy czym o przejęciu w tym trybie można mówić nie tylko wtedy, gdy jego przedmiotem są składniki majątkowe, ale także wówczas, gdy dochodzi do przekazania zadań realizowanych do tej pory przez jeden podmiot na rzecz drugiego i istotna jest nie tyle sama jego prawna podstawa ile faktyczne objęcie zakładu w posiadanie przez nowego pracodawcę.

Jak wynika z zeznań świadka A. C. oraz Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), spółka jawna sukcesywnie w roku 2014r. sprzedawała urządzenia i maszyny spółce z o.o. i sukcesywnie spółka z o.o. przejmowała całość działalności prowadzonej dotąd przez spółkę jawną. Pozwana spółka nie kwestionuje faktu, iż na skutek zawartego Porozumienia z M. Sp.J. A. C., A K. w B. ul. (...), (...) Sp. z o.o. zobowiązała się do przejęcia pracowników M. Sp.J. A. C., A K., za pisemnym oświadczeniem zgody, wszystkich pracowników z dniem 1 sierpnia 2014r., ustalono też że Porozumienie obejmować będzie całe dotychczasowe zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy oraz wszystkie nabyte uprawnienia pracowników tj. uprawnienia urlopowe, zaliczenie okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy do stażu pracy u nowego pracodawcy.

Poza sporem też jest – bo istnieje dokument znajdujący się w aktach osobowych powoda, że w dniu 1 lipca 2014r. powodowi, podobnie jak i innym pracownikom M. Sp.J. A. C., A K., przedstawiono dokument sporządzony przez M. Sp.J. A. C., A K. w B. – „oświadczenie pracownika”, w którym zawarty był zapis, że pracownik podpisujący to oświadczenie wyraża zgodę na przeniesienie go do (...) Sp. z o.o. w B. na mocy porozumienia pracodawców, na niezmiennych warunkach pracy i płacy z prawem do zachowania wszystkich nabytych uprawnień u dotychczasowego pracodawcy tj. uprawnień urlopowych oraz zaliczenie całego okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy do zakładowego stażu u nowego pracodawcy za zasadach ciągłości zatrudnienia, a taki dokument powód podpisał. Jak wyżej podniesiono, poza sporem jest, że taki sam dokument przedstawiany był wszystkim pracownikom dotychczas zatrudnionym w M. Sp.J. A. C., A K. w B., a pracownicy po podpisaniu tego „oświadczenia pracownika”, stawali się pracownikami spółki z o.o. na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. i tego Zarząd pozwanej spółki nie kwestionuje.

Natomiast zdaniem Zarządu pozwanej spółki przejście powoda do spółki z o.o. nie odbyło się na takich samych zasadach jak przejście innych pracowników spółki jawnej, bo powód rozwiązał umowę o pracę ze spółką jawną a nawiązał stosunek pracy, na lepszych warunkach finansowych, ze spółką z o.o. (...) sądu, jednakże przejście powoda do pracy w spółce z o.o. odbyło się na takich samych zasadach jak i innych pracowników dotychczas zatrudnionych w spółce jawnej, czyli na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. Powód bowiem od początku zatrudnienia tj. będąc pracownikiem wyłącznie M. Sp.J. A. C., A K. w B., a potem (...) Spółka z o.o. w B. na 1/4 i M. Sp.J. A. C., A K. w B. na 3/4, a następnie od 1 sierpnia 2014r. wyłącznie (...) Spółka z o.o. w B., wykonywał cały czas obowiązki szefa magazynu i były to czynności takie same, wykonywane w tym samym miejscu, związane z taką samą działalnością, najpierw prowadzoną przez spółkę jawną, a od 1 sierpnia 2014r. przez spółkę z o.o. (...) – jak zeznał świadek A. C., na skutek decyzji Zarządu pozwanej spółki i wspólników spółki jawnej, przy czym należy pamiętać, że osobowo spółki te są ze sobą powiązane, z dniem 1 maja 2014r. stosunek pracy powoda jako szefa magazynu został podzielony pomiędzy spółkę jawną – w wymiarze 3/4 i spółkę z o.o. w wymiarze 1/4, lecz jak to też wynika z zeznań A. C. - wspólnika obu spółek i (...) - ce Prezesa Pozwanej spółki, w 2014r. pozwana spółka zaczęła się rozwijać dynamiczniej w zakresie działalności prowadzonej

dotąd przez obie spółki i ciężar prowadzonej działalności sukcesywnie przenoszony był do spółki z o.o. aż ostatecznie po 1 sierpnia 2014r. działalność prowadzona dotychczas przez obie spółki polegająca na produkcji maszyn i urządzeń została przeniesiona w całości do spółki z o.o. a M. Sp.J. A. C., A K. w B. zajmuje się wyłącznie wynajmem obiektów, min. (...) spółce z o.o.

Powód wprowadził umowę o pracę na ¼ etatu ze spółką z o.o. i następnie aneksem do tej właśnie umowy, z dniem 1 sierpnia 2014r., wymiar czasu pracy w spółce z o.o. zwiększono mu do pełnego etatu, jak też faktem jest, że z dniem 31 lipca 2014r. powód i M. Sp.J. A. C., A K. rozwiązali umowę o pracę za porozumieniem stron. Jednakże poza sporem jest, że to nie powód był inicjatorem zmian w zakresie jego umowy o pracę, tylko to wspólnicy obu spółek i zarząd spółki z o.o. podejmowali takie decyzje. Jednakże, bezspornym jest, że pomimo zawieranych umów z inicjatywy wspólników, rozwiązania umowy, powód cały czas od 1 stycznia 2011r. pracował jako szef magazynu, pracę swą wykonywał w tym samym miejscu, przy tym samym biurku i zakres jego czynności cały czas był taki tj. zarówno przed 1 maja 2014r. jak i po a także po 1 sierpnia 2014r. Poza sporem jest też, że rodzaj prowadzonej działalności przez spółki (...) czy to jawna czy to z o.o. w B. na ul. (...) przez cały czas zatrudnienia powoda był taki sam i jak wynika z zeznań świadka A. C. i Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), rodzaj działalności prowadzonej przez spółkę jawną sukcesywnie był przejmowany przez spółkę z o.o., w 2014r. maszyny należące do spółki jawnej zostały sprzedane spółce z o.o.

Jak też wynika z zeznań świadka A. C. i Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), pracownicy zatrudnieni w M. Sp.J. A. C., A K. w B. z dniem 1 sierpnia 2014r., na niezmiennych warunkach, stali się pracownikami (...) Sp. z o.o. w B.. Istotą art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. jest zagwarantowanie pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści oraz co do dotychczasowych warunków pracy i płacy przejętego pracownika, które to warunki wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia. Poza sporem jest, że po 1 sierpnia 2014r., czyli od momentu gdy jego pracodawcą została wyłącznie (...) Sp. z o.o. w B., warunki płacy powoda zmieniły się na korzyść, bo nowy pracodawca przyznał powodowi wyższe wynagrodzenie. Oczywiście taka sytuacja mogła mieć miejsce, ustawodawca bowiem przewidział w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. tylko, iż pracownicy przechodzą do nowego pracodawcy na niezmiennych warunkach pracy i płacy, ale to dotyczy przede wszystkim zmiany tych warunków na gorsze; natomiast nie ma żadnych przeszkód, aby nowy pracodawca, w momencie przejmowania pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. zaproponował temu pracownikowi od razu lepsze wynagrodzenie.

Reasumując więc, uznać należy, że z dniem 1 sierpnia 2014r. wszyscy pracownicy dotychczas zatrudnieni w M. Sp.J. A. C., A K. w B. na podstawie umów o pracę, w tym też i powód, stali się z mocy prawa pracownikami (...) spółka z o.o. i nowy pracodawca nie powinien zawierać z tymi osobami nowych umów o pracę. Także oczywistym jest, że poprzedni pracodawca nie wydaje świadectw pracy ani też nie wypowiedzi umów o pracę, bo stosunek pracy nawiązany pierwotnie cały czas trwa. Jak wyżej podniesiono, Zarząd (...) spółka z o.o. od dnia 1 sierpnia 2014r. sporządził dla powoda nową umowę o pracę, co oczywiście jest sprzeczne z istotą cytowanego wyżej przepisu. Oczywiście więc jego stosunek pracy rozpoczęty w dniu 1 stycznia 2011r. w M. Sp.J. A. C., A K. w B. trwał i po 1 sierpnia 2014r., a więc wtedy, gdy powód wykonywał pracę szefa magazynu na rzecz nowego pracodawcy tj. (...) Sp. z o.o. w B..

Zatem, wobec tego, że na dzień wręczenia powodowi wypowiedzenia przez pozwaną spółkę jego staż pracy był dłuższy niż 3 lata, to też i jego okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące.

W takiej sytuacji, odszkodowanie należne powodowi wobec niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia jemu stosunku pracy na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47<sup>1</sup> kp winno stanowić kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód domagał się kwoty 12.300 zł tytułem tegoż odszkodowania i sąd, mając na uwadze treść art. 321 kpc, zasądził właśnie tę kwotę, choć z zaświadczenia złożonego przez pracodawcę (k.34) wynika, że średnie wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę brutto 6024,35 zł (k.34).

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.



Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2015r, poz. 1804).