

Sygn. akt IV P 115/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

Ławnicy Rafał Wilczek Anna Piórkowska

Protokolant kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2017 r. w Szczytnie

w sprawy z powództwa L. E.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda L. E. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 3078,45 zł / trzy tysiące siedemdziesiąt osiem 45/100 / złotych

II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda L. E. tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia kwotę 3078,45 zł / trzy tysiące siedemdziesiąt osiem 45/100 / złotych

III. w pozostałej części powództwo oddala,

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 855 złotych

V. nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi,

VI. wyrokowi w pkt. I i II do kwoty 3078,45 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

IV P 115/16

UZASADNIENIE

Powód L. E. wniósł o odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego - obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wskazując, że wypowiedzenie zostało doręczone mu w dniu 1.12.2016 roku, zatem bieg wypowiedzenia powinien rozpocząć się w dniu 1.01.2017 roku, ponadto zwolnienie powinno być uznane za grupowe, bowiem likwidacji uległ tylko oddział- filia pracodawcy, a nie cała firma. Wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego odszkodowania, wskazał, że jego łączny czas zatrudnienia wynosi 6 lat.

W toku procesu powód sprecyzował podstawę prawną i wysokość roszczenia oświadczając, że wnosi zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia, bowiem pozwany błędnie przyjął termin wypowiedzenia na 1.12.2016 roku, podczas, gdy powinno zacząć się 1.01.2017 roku, a nadto 1 miesięcznego z uwagi na naruszenie procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. – obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem zostało powodowi doręczone w dniu 30.11.2016 roku, wobec czego umowa rozwiązała się z dniem wskazanym w wypowiedzeniu i roszczenie powoda dotyczące zapłaty wynagrodzenia i odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia jest pozbawiona podstaw prawnych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód L. E. był zatrudniony u pozwanego i jego poprzedników prawnych od 1 września 2010 roku charakterze kierowcy operatora wózków jezdniowych.

Został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę czas określony od dnia 1.09.2010 do 31.07.2013 roku w PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M., następnie na kolejną umowę o pracę na czas określony w tej spółce – od 1 sierpnia 2013 roku do 31.07.2018 roku.

W dniu 30 maja 2014 roku powód, podobnie jak pozostali pracownicy PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M., został poinformowany, iż z dniem 1 lipca 2014 roku nastąpi zmiana pracodawcy na (...) spółka z o.o. w M. w trybie art. 23¹ kp. Powód kontynuował zatrudnienie u nowego pracodawcy.

W dniu 30 listopada 2016 roku około godz. 17.00 dyrektor oddziału w S. drogą mailową otrzymał wypowiedzenia dla wszystkich pracowników. W zakładzie nie było już pracowników, wobec czego poinformował kadry w siedzibie spółki, że wręczenie wypowiedzeń tego dnia nie będzie możliwe, uzgodnił ich doręczenie pracownikom następnego dnia.

1 grudnia 2016 roku poinformował pracownika kadr w oddziale w S. B. S. oraz kierownika produkcji Ł. B. o zaistniałej sytuacji, zwrócił się o zorganizowanie zebrania wszystkich pracowników na hali produkcyjnej, pracownicy za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych zostali powiadomieni o zebraniu.

O godzinie 10.00 obecni tego dnia pracownicy zebrali się, J. M. zawiadomił ich o celu zebrania, a następnie B. S. oraz Ł. B. wyczytując nazwiska doręczali im wypowiedzenia.

Pracownicy przy odbieraniu pierwszych wypowiedzeń zauważyli datę sporządzenia 30.11.2016 roku oraz taką samą datę naniesioną komputerowo w miejscu przeznaczonym na podpis pracownika. Po konsultacji z J. M. wszyscy odręcznie wpisywali rzeczywistą datę otrzymania pisma – 1.12.2016.

Wypowiedzenie otrzymał także powód, wskazano w nim, że rozwiązanie umowy następuje z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.12.2016 roku. Jako przyczyna został wskazany przepis art. 36¹§1 kp, likwidacja oddziału K..

Tego samego dnia do Powiatowego Urzędu Pracy w S. wpłynęło pismo pozwanego o zamiarze dokonania zwolnień grupowych w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W zawiadomieniu tym wskazano, że rozwiązanie umów o pracę ma nastąpić z dniem 31 stycznia 2017 roku, zwolnienia miały się odbywać od 1 grudnia 2016 roku.

U pozwanego nie działały związki zawodowe, nie byli też wybrani przedstawiciele załogi. Pracownicy w żaden sposób nie byli uprzedzeni o planowanych zwolnieniach grupowych.

W grudniu 2016 roku w (...) spółka z o.o. w M. w oddziale w S. zatrudnionych było około 95 osób. Wypowiedzenia bądź do rąk własnych – około 80 osób, bądź- w przypadku nieobecnych osób za pośrednictwem poczty otrzymali wszyscy pracownicy, których umowy nie kończyły się z dniem 31.12.2016 roku. Z dniem 1 stycznia 2017 roku spółka zaprzestała działalność w oddziale w S..

W styczniu 2017 roku powód na konto otrzymał wynagrodzenie za grudzień 2016 roku, było to ostatnie świadczenie ze stosunku pracy wypłacone powodowi przez pozwanego.

Ostatnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 3078,45 złotych.

/ dokumenty w aktach osobowych część B- umowy o pracę, pismo o przejściu zakładu pracy, wypowiedzenie, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 17, pismo z PUP K 51, zeznania świadka J. M. – protokół rozprawy z dnia 15 marca 2017 roku /

Sąd zważył, co następuje:

Twierdzenia pozwanego, jakoby wypowiedzenia zostały, tak powodowi, jak i pozostałym pracownikom, doręczone w dniu 30.11.2016 roku nie znajdują potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach.

Z pisemnego poświadczenia odbioru wypowiedzenia złożonego przez powoda, i tego znajdującego się w aktach osobowych wynika, że powód otrzymał pismo 1.12.2016 roku.

Z zeznań świadka J. M. wynika jednoznacznie, że wprowadzie pisma o wypowiedzeniach otrzymał na e-mail 30.11.2016, jednak nadeszły już po godzinach pracy zakładu, ich doręczenia pracownikom tego dnia nie było możliwe, o czym informował kadry w siedzibie zakładu, zostało zatem uzgodnione, że pracownicy otrzymają je następnego dnia.

Podał, że wszyscy obecni w pracy zostali zebrani w dniu 1.12.2016 o godzinie 10.00 i Ł. B., jako kierownik produkcji i B. S., jako pracownik kadr po kolei wręczali je pracownikom.

Z zeznań świadka wynika, że dokładne wpisywanie daty otrzymania wypowiedzenia przez pracowników było z nim konsultowane, a to dlatego, że pracownicy dostrzegli, że w miejscu podpisu jest naniesiona komputerowo data, która była niezgodna z datą bieżącą.

Zgodnie z art. 30 § 2¹ kodeksu pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Art. 36 § 1 kp stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony 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, a zgodnie z § 1¹ tego przepisu do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Ponadto zgodnie z art. 36¹ § 1 kp jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Zmiana treści art. 36§1 kp i uzależnienie także w przypadku tych umów okresu wypowiedzenia od stażu pracy wynika z ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.). Z mocy przepisów przejściowych, tj. art. 14 ust. 3 w zw. z art. 16 cytowanej ustawy do umowy

łączącej strony stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym tą ustawą, lecz przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Z powiązania tych przepisów z danymi dotyczącymi okresu i przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanego wynika, że powód miał prawo do miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pozwany w wypowiedzeniu wskazał, że wypowiada umowę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia i wskazał jako podstawę prawną wypowiedzenia m.in. art. 36¹§1 kp. W przypadku powoda nie było możliwe zastosowanie tego przepisu, bowiem okres wypowiedzenia może zostać skrócony na podstawie wskazanego przepisu maksymalnie do 1 miesiąca i dotyczy wypowiedzenia trzymiesięcznego.

W przypadku powoda zatem nie doszło do skrócenia okresu wypowiedzenia, a wadliwego obliczenia jego biegu, bowiem mogło rozpocząć swój bieg dopiero 1 stycznia 2017 roku.

Z niepodważonego przez pozwanego oświadczenia powoda wynika, że ostatnie świadczenie, jakie otrzymał od pozwanego to wynagrodzenie za grudzień 2016 roku, zatem powodowi na podstawie art. 50§3 kp i 49kp należne jest odszkodowanie w związku z wadliwym okresem wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za 1 miesiąc, wobec Sądu zasądził je w pkt. II biorąc za podstawę wyliczenie 1 – miesięcznego wynagrodzenia powoda przedstawione przez pozwanego, wyróżniono je z uwagi na zaliczalność do stażu pracy.

Niewątpliwie również zwolnienia dokonywane przez pozwanego miało charakter grupowy, w okresie 30 dni wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy, których okres zatrudnienia nie upływał w dniu 31.12.2016 roku, tylko w dniu 1.12.2016 roku było to około 80 osób. Wypowiedzenia te były bezsprzecznie dokonywane z przyczyn określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W przypadku dokonywania zwolnień uzasadnionych redukcją etatów albo zmianami organizacyjnymi pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników musi uwzględnić również przepisy odrębne, mianowicie wskazaną wyżej ustawę.

W wyroku Sądu Najwyższego, z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 137/2008, Sąd stwierdził, że fakt wystąpienia zwolnienia grupowego nakazuje stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wówczas sytuacja jest jednak szczególna. O ile bowiem pracownik nie może kwestionować decyzji pracodawcy w przedmiocie zwolnienia (czy zwolnić), o tyle może domagać przestrzegania szczególnej procedury zwolnienia (w jaki sposób zwolnić)". Przepisy art. 2-6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się przy rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w ramach zwolnień grupowych. W razie naruszenia tych przepisów pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.

W innym z wyroków z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 450/90, LexPolonica nr 326271, OSP 1992/3 poz. 57), Sąd Najwyższy potwierdził, że „uchylenie ze strony zakładu pracy polegające na uchylaniu się od rokowań w sprawie zawarcia porozumienia, lub zaniechanie wydania regulaminu (po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie), przewidzianych w art. 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach nawiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy... (Dz. U. 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.), jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 kp.”

Orzeczenia te znajdują w pełni zastosowanie także na gruncie obecnie obowiązującej ustawy.

Pozwany niewątpliwie nie zastosował w ogóle przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych i wymaganego trybu poprzedzającego dokonywanie wypowiedzeń. U pozwanego nie działały związki zawodowe, nie wyłoniono również przedstawicieli załogi, z którymi konsultowałoby zamiar tych zwolnień, pozwany nie opracował regulaminu zwolnień, natomiast PUP zostało zawiadomione dopiero w dniu, gdy doręczono pracownikom zawiadomienia.

W ocenie Sądu w realiach tej sprawy, mimo, że zwolniono faktycznie 100% załogi, to brak zachowania tych przepisów miał bezpośredni wpływ na interesy pracowników. Z przepisów ustawy, a także art. 70 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) wynika, że zarówno konsultacje, jak i konieczność zawiadomienia PUP ma na celu sytuację pracowników, w szczególności możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Ponadto dokonując wymaganych czynności pozwany nie mógłby w zgodzie z obowiązującymi przepisami zastosować takich terminów upływu wypowiedzeń, jakie wskazał w pismach pracownikom.

Powód z uwagi na naruszenie procedury wynikającej z cytowanej ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 50§3 kp wniósł ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 1 – miesięcznego wynagrodzenia, dzieląc to żądanie co do zasady oraz będąc związanym co do wysokości Sąd zasądził na tej podstawie żądane odszkodowanie.

Natomiast z uwagi na brak formalnego cofnięcia powództwa w zakresie różnicy między żądaniem wskazanym w pozwie, a sprecyzowanym w dniu 15.03.2017 roku w tym zakresie Sąd roszczenie oddalił.

Z uwagi na sytuację pozwanego znaną Sądowi z urzędu, m.in. wniosek o ogłoszenie upadłości, nie obciążano pozwanego kosztami sądowymi na podstawie art. 103 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kp.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98§1 kp, o kosztach zastępstwa w odniesieniu do roszczenia w pkt. I na podstawie §9ust.1pkt.1, a w odniesieniu do pkt. II na podstawie §9ust.1pkt.2 w zw. z §2pkt.3 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).