

UZASADNIENIE

Powód Ł. B. 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.

W toku procesu powód sprecyzował, że wnosi zasądzenie na jego rzecz od pozwanego 1 miesięcznego odszkodowania na podstawie art. 45§1 kp, bowiem pozwany błędnie przyjął upływ terminu wypowiedzenia na 31.12.2016 roku, podczas, gdy powinno zacząć się 1.01.2017 roku, a nadto pozwany zastosował jak wynika z wypowiedzenia skrócony okres wypowiedzenia i za ten okres nie wypłacił powodowi odszkodowania mi ustania stosunku pracy.

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 Ł. B. był zatrudniony u pozwanego i jego poprzedników prawnych od 3 czerwca 2013 roku charakterze kierownika zmiany, a w późniejszym czasie kierownika produkcji.

Został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na czas określony w tej spółce – od 3 czerwca 2013 roku do 31.12.2013 roku, następnie od 1.01.2014 do 31.12.2015 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 1 stycznia 2016 roku powód zawarł z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony w pozostałym zakresie na dotychczasowych warunkach zatrudnienia.

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 powoda 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 powód wycytując 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 skróconego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.12.2016 roku. Jako przyczyna został wskazany przepis art. 36¹§1 kp, likwidacja oddziału K..

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..

Powód w styczniu 2017 roku 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 5331,05 złotych.

/ dokumenty w aktach osobowych część B- umowy o pracę, pismo o przejściu zakładu pracy, wypowiedzenie, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 19, zeznania świadków J. M. i B. S.– 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 tak złożonego przez powoda, jak i znajdującego się w aktach osobowych wynika, że powód otrzymał pismo 1.12.2016 roku.

Z zeznań świadka J. M. wynika jednoznacznie, że wprawdzie 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.

Zeznania te korespondują z relacją B. S., która wskazała, że o tym, że pracownikom zostaną wypowiedziane stosunki pracy dowiedziała się 1.12.2016 rano około 7.00 i potwierdziła szczegóły okoliczności wręczania wypowiedzeń.

Z zeznań świadka J. M. 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.

Z powiązania tych przepisów z danymi dotyczącymi okresu i przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanego, jak i poprzednika prawnego – PPUH (...) spółka z o.o. w M. wynika, że powód miał prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jak się wydaje- pozwany tego nie kwestionował, bowiem w wypowiedzeniu wskazał, że wypowiada umowę z zachowaniem skróconego, 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia i wskazał jako podstawę prawną wypowiedzenia m.in. art. 36¹§1 kp.

Ponadto w przypadku powoda skrócone do 1 miesiąca wypowiedzenie wobec jego doręczenia po 1.12.2016 roku mogło zakończyć swój bieg dopiero 31 stycznia 2017 roku.

Z niepodważonego przez pozwanego oświadczenia powoda wynika, że ostatnie świadczenie, jakie otrzymał ze stosunku pracy to wynagrodzenie za grudzień 2016 roku, zatem powodowi na podstawie art. 49 kp i art. 36¹§1 kp należne jest wynagrodzenie za cały okres wypowiedzenia i w pkt. I wyroku Sąd zasądził je biorąc za podstawę wyliczenie 1 – miesięcznego wynagrodzenia powoda przedstawione przez pozwanego.

Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z art. 45§1 kp, przy czym okoliczności, na jakie się powołał dotyczą tych z cytowanych wcześniej przepisów. Powód po dniu 1.01.2017 roku nie podjął pracy, zatem z uwagi treść przepisów 49 kp i 36¹§2 kp stanowiących o zaliczeniu takich okresów do stażu pracę Sąd po rozpoznaniu sprawy uznał, że one winny stanowić podstawę zasądzenia zgłoszonych roszczeń. W części przekraczającej wyliczenie trzykrotność jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda powództwo zostało oddalone.

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 na podstawie §9ust.1pkt.2 w zw. z §2pkt.5 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).