

Sygn. akt IV P 170/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21-01-2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 21-01-2014r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **S. O.**

przeciwko **P. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Usługowo-Handlowa (...)**

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej P. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Usługowo-Handlowa (...) na rzecz powoda S. O. kwotę 1800 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2013r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące postępowanie umarza (art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 203 § 1 kpc),

III. zasądza od strony pozwanej P. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Usługowo-Handlowa (...) na rzecz powoda S. O. kwotę 450 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa– Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 90 zł tytułem opłaty sądowej (art. 113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych tekst jedn. Dz.U. z 2010r. Nr 90 poz. 594).

UZASADNIENIE

Powód- S. O. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- P. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą F.U.H. P. B. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty ok. 2420zł. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego. Na rozprawie w dniu 21.01.2014r.powód ograniczył swoje żądanie do kwoty 1800zł – zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej, zaś w pozostałej części cofnął pozew zrzekając się roszczenia/k-236 akt/. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał , że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.10.2011r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30.09.2013r. Miejscem wykonywania pracy była stacja paliw nr.(...) w Z.. Pismem z dnia 22.04.2013r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.05.2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację zakładu pracy. Zdaniem powoda taki tryb zwolnienia z pracy wyczerpuje przesłanki określone w ustawie z dnia 13.03.2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w związku z tym przysługuje mu prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art.8 ust.1 w/w ustawy.

/k-3-4 akt/.

Strona pozwana- P. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą F.U.H. P. N. w B. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że stację paliw nr.(...) w Z. prowadził w ramach swojej działalności gospodarczej na podstawie umowy zawartej w dniu 28.03.2002r z właścicielem tej stacji – (...) S.A. Zgodnie z ust.4 tej umowy nie nastąpiło przeniesienie na prowadzącego własności tej stacji ani żadnego z jej elementów lub części składowych w żadnym czasie, terminie lub pod warunkiem. Pismem z dnia 14.02.2013r. (...) S.A. na podstawie §19 ust.3 umowy nr.A5/W./ (...) z dnia 28.03.2002r. wypowiedział pozwanemu umowę o prowadzenie stacji paliw z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.05.2013r. Sposób postępowania w takiej sytuacji z zatrudnionymi przez pozwanego pracownikami nie został w umowie z (...) S.A. uregulowany. Pozwany zdawał sobie sprawę, że stacja paliw może być przekazana do prowadzenia innej osobie, ale dowiedział się o tym drogą mailową dopiero w dniu 31.05.2013r. już po złożeniu swoim pracownikom oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Pozwany po wypowiedzeniu mu umowy o prowadzenie stacji paliw uznał, że konieczne będzie rozwiązanie umów o pracę ze wszystkimi pracownikami, ze wskazaniem, że przyczyną tego rozwiązania jest likwidacja zakładu pracy. Pozwany dodał, że pomimo rozwiązania umowy o prowadzenie stacji paliw dalej prowadzić będzie działalność gospodarczą tyle, że już w innym zakresie. Zdaniem pozwanego, prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umów o pracę pracownikom, w tym i powodowi, była konieczność zwrotu właścicielowi wszystkich powierzonych mu składników majątkowych. Z dniem 1.06.2013r. stację paliw przejął do prowadzenia M. S. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w Z. Zdaniem pozwanego stał się on stroną stosunków pracy z pracownikami pozwanego, którzy w tym dniu pomimo otrzymanych od pozwanego wypowiedzeń umów o pracę dalej pracowali na tej stacji paliw. Zdaniem strony pozwanej doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art.23)1)kp. Strona pozwana dodała również, że nie wszyscy pracownicy pozwanego znaleźli zatrudnienie u nowego pracodawcy, z tym, że w sumie M. S. zatrudnił ok. 10 -11osób w tym i powoda S. O.. Z różnych przyczyn nie zostały zatrudnione osoby, które w dniu 31.05.2013r. były pracownikami pozwanego. Tych pracowników było dwunastu i w związku z tym, że osoby te nie zostały zatrudnione u nowego pracodawcy, pozwany wypłacił im odprawy pieniężne. Natomiast ci pracownicy, którzy zostali zatrudnieni przez nowego prowadzącego stację paliw, w tym powód, takich odpraw nie otrzymali, ponieważ kontynuowali nadal swoje zatrudnienie w tym samym miejscu pracy tylko u innego pracodawcy. W związku z powyższym, zdaniem pozwanego, brak jest podstaw do wypłaty na rzecz powoda odprawy pieniężnej/k-78-86 akt/..

Sąd ustalił, że:

Powód – S. O. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1.10.2011r do dnia 30.09.2013r.w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika podjazdu na stacji paliw nr.(...) w Z..

/akta osobowe powoda, k-6 akt/.

Pozwany -P. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą F.U.H. P. N. w B. stację paliw nr.(...) w Z. prowadził na podstawie umowy cywilnoprawnej o prowadzenie stacji paliw (...)/W./(...) zawartej z jej właścicielem (...) S.A.

/k-90 akt/.

Zgodnie z §5 w/w umowy pozwany jako prowadzący stację paliw był pracodawcą osób przez siebie zatrudnionych, zaś w dniu rozwiązania umowy o prowadzenie stacji paliw był zobowiązany zwrócić (...) S.A przekazane mu zgodnie z §1 umowy objekty, urządzenia i wyposażenie oraz składniki mienia przekazane mu w okresie wykonywania umowy w stanie nie gorszym niż wynikający z normalnego zużycia.

/ art.21 w/w umowy k-95 odwrót/.

Pismem z dnia 14.02.2013r (...) S.A. wypowiedział pozwanemu umowę o prowadzenie stacji paliw nr.(...)w Z. z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.05.2013r

/k-186 akt/.

Pismem z dnia 18.02.2013r. (...) S.A. wypowiedział pozwanemu umowę najmu Baru położonego na stacji paliw nr.(...)w Z. z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.05.2013r.

/k-187 akt/.

Pozwany P. N. zatrudniał na stacji Paliw nr.(...) w (...) pracowników. Po wypowiedzeniu mu umowy o prowadzenie stacji paliw przez (...) S.A. w P. wypowiedział wszystkim pracownikom umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W dniu 31.05.2013r. otrzymał drogą mailową wiadomość od (...) SA, ze z dniem 1.06.2013r. stację paliw nr.(...) przejmuje do prowadzenia Pan M. S..

/ wyjaśnienia informacyjne pozwanego P. N. na k-227 akt/.

Bezspornym było, że pozwany P. N. rozpoczął wypowiadanie umów o pracę pracownikom niezwłocznie po wypowiedzeniu mu umowy o prowadzenie stacji paliw- w zależności od tego jaki okres wypowiedzenia musiał być zachowany w stosunku do każdego pracownika. Praktycznie wypowiedzenia umów o pracę rozpoczęły się od 25.02.2013r.

/k-10akt/ i ze wszystkimi pracownikami – co jest w sprawie bezsporne-umowy o pracę rozwiązały się z dniem 31.05.2013r.

Pismem z dnia 22.04.2013r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 maja 2013.Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał na likwidację zakładu pracy.

/k-7 akt, akta osobowe powoda/.

Z dniem 1.06.2013r. stację paliw nr. (...) w Z. zaczął prowadzić M. S. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...)Firma (...) w Z.. Stację tę prowadzi na podstawie umowy cywilnoprawnej o prowadzenie stacji paliw nr.109w Z. zawartej (...)

./ zeznania świadka M. S. nak-236-237 akt/.

M. S. zatrudnił około 12 osób, które zadeklarowały chęć zatrudnienia u niego, a wcześniej były pracownikami pozwanego, jak również zatrudniał inne osoby. Prowadzący stację paliw M. S. zatrudnia obecnie na tej stacji 19 osób w tym 7-8 osób, które wcześniej były pracownikami pozwanego. Zatrudnił też powoda S. O. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1.06.2013r. do dnia 31.08.2013r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 31.08.2013r. do dnia31.08.2015r.

/ k-226 akt, zeznania świadka M. S. na k-256-257 akt/.

Pozwany P. N. przyznał na rozprawie w dniu 19.11.2013r., że wypłacił odprawy pieniężne tym pracownikom, którzy nie podjęli zatrudnienia u nowego pracodawcy. Natomiast ci pracownicy, którzy podjęli takie zatrudnienie odpraw nie otrzymali, bowiem zdaniem pozwanego zostali przejęci przez nowego pracodawcę.

/ wyjaśnienia informacyjne pozwanego P. N. na k-227 akt/.

Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej odprawa pieniężna w wysokości jedno miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosi kwotę 1800 zł. brutto/k- 85, 222akt/. Powód nie kwestionował powyższego wyliczenia i wniósł o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej zgodnie z

wyliczeniem strony pozwanej ,zaś w pozostałym zakresie cofnął powództwo, zrzekając się roszczenia/k-236 akt/.

Sąd zważył co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód S. O. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn od niego niezależnych , zaś zdaniem strony pozwanej taka odprawa powodowi się nie należy z uwagi na to, że został on przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art.23(1)§1kp kp. i nadal kontynuuje zatrudnienie. A zatem okolicznością wymagającą wyjaśnienia w pierwszej kolejności ,było ustalenie, czy powód S. O. został przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art.23(1) §1kp.

Sąd zważył, że zgodnie z art.23(1)§1kp w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z zastrzeżeniem przepisów §5. Wykładnia tego przepisu opiera się, między innymi ,na istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy założeniu, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Inaczej mówiąc, nowy pracodawca może wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu pracy będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art.23(1) kp nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 2- tygodniowego okresu wypowiedzenia i umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31.05.2013r. Bezspornym również było, że do tego dnia wiązała pozwanego P. N. z (...) SA umowa o prowadzenie stacji paliw nr.(...) w Z.. Natomiast z dniem 1.06.2013r. stację tę przejął od (...) SA do prowadzenia inny podmiot. A zatem nowy podmiot, który przejął zakład pracy, nie jest nowym pracodawcą powoda, który nie był pracownikiem pozwanego w chwili transferu. Ochrona bowiem objęci są pracownicy zatrudnieni w przejmowanym zakładzie pracy w dacie jego przejścia na inny podmiot. Nie są natomiast objęci ci pracownicy, którzy w tej dacie nie są już pracownikami. Przykładowo można wskazać orzeczenie Sadu Najwyższego z dnia 1.10.1997r. I PKN 296/97/ OSNAPiUS 1998 nr.14 poz.422 i z dnia 17.02.1999r. I PKN 569/98 / (...) i US 2000 nr.7 poz.259/. Objęcie ochroną z art.23(1) kp osób, które w dacie przejścia zakładu na innego pracodawcę nie były już pracownikami byłoby możliwe tylko w takiej sytuacji, gdyby ustanie ich stosunków pracy nastąpiło z powodu tego przejścia. Jednakże nie stoi to na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych powodujących zmiany w stanie zatrudnienia. W rozpatrywanej sprawie przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie było przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pozwany na rozprawie w dniu 19.11.2013r. przyznał ,że jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał na likwidację zakładu pracy, ale w rzeczywistości przyczyna ta nie jest do końca prawdziwa, ponieważ dalej prowadzi działalność gospodarza tylko w innym zakresie. Wskazał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja jego działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia stacji paliw nr.(...) w Z. w związku z wypowiedzeniem mu umowy o prowadzenie stacji paliw przez (...) SA. I konieczność zwrotu właścicielowi wszystkich powierzonych mu składników majątkowych. Sąd zważył, że powód nie kwestionował przyczyny rozwiązania stosunku pracy i nie domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne , a zatem należy przyjąć, że uznawał przyczyny wskazane przez pracodawcę za prawdziwe powody jego zwolnienia z pracy.

Sąd zważył, że zgodnie z art.8 w związku z art.10 ustawy z dn. 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika, przy czym przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny te muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie bezspornym było , że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony i wskazał jako przyczynę wypowiedzenia tejże umowy – likwidację zakładu pracy. Sąd zważył, że przesłanką zasądzenia odprawy nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę- ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Obecnie obowiązująca

ustawa z dn.13.03.2003r. definiując w art.1 ust.1 oraz art.10 ust.1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia- a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „ przyczyn nie dotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, czy technologicznych. Sąd zważył również, że w przypadku zwolnień indywidualnych art.10 ust.1 w/w ustawy operuje zwrotem „ konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.01.2012r./ii pk 102/11 wskazał, że ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę , co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem- nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznym wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę/ art.8 ust.1 i art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników/ Dz.U. Nr.90, poz. 844 ze zm/. Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt ,iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były niedotyczące jego okoliczności, leżące wyłącznie po stronie zakładu pracy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Okoliczności te stanowią obligatoryjne przesłanki do rozpoznawania niniejszej sprawy z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników/ Dz.U.Nr.90 poz.844 ze zm/. Sąd zważył, że ustawa z dnia 13.03.2003r. przyznaje każdemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia odprawę pieniężną w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Roszczenie o odprawę pieniężną przysługuje zatem każdemu pracownikowi, z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązał stosunek pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika w ramach zwolnień grupowych określonych w art.1 ust.21 w/w ustawy – lub zwolnienia indywidualnego, przy spełnieniu przesłanek z art.10 ust.1 tejże ustawy. Skoro wyłącznym powodem rozwiązania z powodem umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika i sprecyzowane przez pracodawcę jako likwidacja działalności gospodarczej pracodawcy w zakresie prowadzenia stacji paliw w związku z rozwiązaniem przez (...) S.A .umowy o prowadzenie stacji paliw - to roszczenie powoda o odprawę pieniężną należy uznać za uzasadnione. Faktem jest, że powód z dniem 1.06.2013r. został zatrudniony przez nowy podmiot prowadzący stacje paliw nr.(...) w Z., początkowo na okres próbny a następnie na czas określony. Okoliczność ta jednak, zdaniem Sądu nie wyłącza prawa powoda do odprawy pieniężnej, ponieważ w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie wprowadzono zastrzeżenia, że odprawa pieniężna przysługuje pod warunkiem nie podjęcia przez pracownika nowego zatrudnienia. Biorąc pod uwagę staż pracy powoda u strony pozwanej tj. poniżej 2 lat powód nabył prawo do odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art.8 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników/ Dz. U.Nr.90 poz.844 ze zmianami/.

Zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną wyliczeniem odprawy pieniężnej /k- 232 i odwrot akt/, a nie kwestionowanym przez powoda, Sąd zasądził na rzecz powoda S. O. odprawę pieniężną w kwocie zł 1800 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia rozwiązania umowy o pracę. W związku z ograniczeniem powództwa do kwoty 1800zł Sąd dalej idące postępowanie umorzył na podstawie art.355§1 k.p.c.

Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadków :I. N.- na okoliczność współpracy podmiotów prowadzących stacje paliw z (...) SA, przyczyn zakończenia współpracy pozwanego z (...) SA, przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, przejęcia części pracowników przez obecnie prowadzącego stację paliw, uregulowania przez pozwanego odpraw pieniężnych dla tych pracowników którzy nie zostali zatrudnieni przez nowego pracodawcę, W. J., Z. K., M. N. – na okoliczność zaniechania objęcia tych osób zatrudnieniem przez obecnie prowadzącego stację oraz otrzymania od pozwanego odpraw pieniężnych- z uwagi na to, że okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione/ art.217§3 kpc./

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §6 pkt.3 w zw. z §11.1.pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U. z dn.3.10.2002r. Nr.163 poz.1349/.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1.ustawy z dnia 28.07.2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.