

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Monika Żywarska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) Sp. j. K. D., J. K. w likwidacji w L.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie i odprawę

1. Zasądza od pozwanego (...) Sp. j. K. D., J. K. w likwidacji w L. na rzecz powoda D. G. kwotę 4.700,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 września 2019r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2. Zasądza od pozwanego (...) Sp. j. K. D., J. K. w likwidacji w L. na rzecz powoda D. G. kwotę 9.100,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2019r. do dnia zapłaty;

3. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

4. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 3.100,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5. Zasądza od pozwanego (...) Sp. j. K. D., J. K. w likwidacji w L. na rzecz powoda D. G. kwotę 1.710,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 sierpnia 2019r. w sprawie IVP 207/19 powód D. G. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Sp.j. K. D., J. K. w L. odszkodowania w wysokości 4700 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę w trakcie trwania wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu.

Pozwany (...) Sp.j. K. D., J. K. w L., powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 19 grudnia 2019r. (k.61-66 ) powód w dalszym ciągu podtrzymywał żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania i rozszerzył powództwo w ten sposób, że wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odprawy w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia wraz ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2019r. do dnia zapłaty

Pozwany (...) Sp.j. K. D., J. K. w L., rozszerzonego powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 27 sierpnia 2020r. sąd wyłączył z przedmiotowej sprawy roszczenie powoda o odprawę do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania i sprawa ta była rozpoznawana pod sygn. IVP 127/20.

Zarządzeniem z dnia 31 marca 2021r. wydanym w sprawie IVP 127/20 sprawa ta została połączona ze sprawą IVP 207/19 do łącznego rozpoznania i wyrokowania.

W piśmie procesowym z dnia 2 września 2020r. złożonym w sprawie IVP 207/19 (k.132-136), powód w dalszym ciągu podtrzymywał żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania i odprawy i rozszerzył powództwo o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 700 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 16 lipca 2019r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconego jemu wynagrodzenia za okres od 9 lipca do 15 lipca 2019r.

Pozwany (...) Sp.j. K. D., J. K. w L., rozszerzonego powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

L." Sp.j. K. D., J. K. w L. w związku z Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 23 października 2019r. znajduje się w likwidacji, likwidatorem jest K. D., który jest uprawniony do samodzielnej reprezentacji podmiotu ( wypis z KRS k. 127-130). W dniu 28 lutego 2020r. jeden ze wspólników pozwanej spółki (...) zmarł i w dniu 2 kwietnia 2020r. dokonano wykreślenia tego wspólnika w Krajowym Rejestrze Sądowym, a jedynym wspólnikiem jest K. D. ( k.88-91, 127-130).

Postanowieniem wydanym przez Sąd Rejonowy Lublin- Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku IX Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 22 marca 2021r. dokonano zabezpieczenia majątku dłużnika L." Sp.j. K. D., J. K. w L. w likwidacji poprzez ustanowienie tymczasowego nadzorcy sądowego (k.197).

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

L." Sp.j. K. D., J. K. w L., zgodnie z umową dzierżawy z dnia 30 czerwca 2014r. zawartą z Wojskową Agencją Mieszkaniową, prowadziła Centralną Ciepłownię w D. ( k.164-167).

Powód D. G. zatrudniony był w (...) Sp.j. K. D., J. K. w L. od dnia 1 lipca 2014r. jako dozorca, pomocnik palacza ( k.8, akta osobowe). Miejscem pracy powoda była dzierżawiona przez pozwaną spółkę (...) w D. ( bezsporne). Pozwana spółka zatrudniała do pracy na terenie Ciepłowni ponad 30 pracowników ( bezsporne).

Z końcem kwietnia 2019r. umowa dzierżawy Ciepłowni została pozwanej spółce wypowiedziana przez Agencję Mienia Wojskowego ( k.162, 163) i od 1 maja 2019r. pozwana spółka nie prowadziła działalności na terenie Ciepłowni w D. ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc 00:01:58 nagrania rozprawy z dnia 24.06.20). W dniu 26 kwietnia 2019r. pracownicy pozwanej, zatrudnieni na terenie Ciepłowni, z inicjatywy pozwanej spółki, podpisywali z pozwaną spółką przygotowane przez spółkę porozumienia w sprawie rozwiązania stosunków pracy z dniem 30 kwietnia 2019r. ( tekst porozumienia – k.115, zeznania świadków: S. G. 00:03:58 nagrania rozprawy z dnia 10.03.20, zeznania na piśmie k.36-40 akt sprawy IVP 127/20, T. H. 00:08:09 nagrania rozprawy z dnia 10.03.20, zeznania na piśmie k.45-48 akt sprawy IVP 127/20, P. C. 00:13:32 nagrania rozprawy z dnia 10.03.20, zeznania na piśmie k.188-191). Poza powodem oraz jeszcze 2 innymi pracownikami spółki, wszyscy pozostali pracownicy spółki zatrudnieni dotąd na terenie Ciepłowni w D. takie porozumienia z pozwaną spółką podpisali (zeznania K. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:01:58 nagrania rozprawy z dnia 24.06.21). Od 1 maja 2019r. Ciepłownia w D. prowadzona jest przez (...) sp. z o.o. we W. ( zeznania świadka G. R. złożone na piśmie k.41-44). Pracownicy, którzy podpisali porozumienia z pozwaną spółką otrzymali od spółki (...) sp. z o.o. w J. propozycję pracy na terenie spółki i w dniu 26 kwietnia zawarli umowy o pracę z tą spółką od 1 maja 2019r. (zeznania K. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: S. G., T. H., K. K. - zeznania na piśmie k.70-73, k.91 akt sprawy IVP 127/20 ). Z dniem 30 kwietnia 2019r. stosunki pracy pomiędzy pozwaną spółką, a 35 pracownikami pozwanej spółki, wykonującymi pracę na terenie Ciepłowni w D., rozwiązały się

za porozumieniem stron ( wykaz- k. 96-97, 98-99 akt sprawy IVP 127/20). Od 1 maja 2019r. w pozwanej spółce na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 9 osób ( informacja pozwanej spółki k.113).

Powód jest radnym Gminy W. w wyniku wyborów , które odbyły się w dniu 21 października 2018r. ( k.19). Powód nie złożył do pozwanego pracodawcy zaświadczenia o wyborze go na radnego ( bezsporne).

W okresie od 30 kwietnia 2019r. do dnia 6 maja 2019r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby ( k37).

W dniu 7 maja 2019r. powód pojechał do siedziby pozwanej spółki do L. i tam wręczone mu zostało oświadczenie woli pozwanej o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2019r., a jako przyczynę tej decyzji wpisano likwidacja stanowiska pracy ( k.20, akta osobowe). Powód powiedział wtedy, że jest radnym Gminy W. i aby go zwolnić, to należy uzyskać zgodę Rady Gminy ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc ). Powód nie przyjął egzemplarza tego wypowiedzenia i wtedy na adres jego zamieszkania wysłano to wypowiedzenie ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Tego też dnia do powoda wysłano pismo informujące go, że z dniem 1 maja 2019r. jego miejscem pracy jest siedziba pracodawcy w L. przy ul. (...) i należy stawić się w tym miejscu o godz. 7.00, a powód otrzymał to pismo w dniu 17.05. ( akta osobowe). W piśmie z dnia 20 maja powód poinformował pracodawcę, że nie wyraża zgody na zmianę miejsca jego pracy ( akta osobowe).

W okresie od 8 maja do 19 czerwca 2019r. powód przebywał na udzielonym mu urlopie wypoczynkowym ( k.22), a po zakończeniu trwania urlopu wypoczynkowego powód nie stawiał się do pracy w L., nie uzgadniał swojego niestawiennictwa z pracodawcą, ale w tym czasie tj. za okres od 20 czerwca do 8 lipca pracodawca wypłacił jemu wynagrodzenie i dopiero zaprzestał wypłacać wynagrodzenia od 10 lipca 2019r. ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, wyciąg z rachunku bankowego R. G. – k.137-138).

W dniu 17 lipca 2019r. powód otrzymał oświadczenie woli pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca o rozwiązaniu z nim z dniem 9 lipca 2019r. umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu winy pracownika tj. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ( art. 52§1 ust1)- k.18, akta osobowe.

W dniu 29 lipca powód otrzymał świadectwo pracy od pracodawcy, w którym wpisane było że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 8 lipca 2019r. bez zachowania okresu wypowiedzenia w zw. z art. 52§1 pkt1 ( akta osobowe).

Wysokość miesięcznego średniego otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia – jak wynika z zaświadczenia złożonego przez pozwanego, stanowiła kwotę 3100 zł (k.38).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i do akt osobowych powoda, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd obdarzył wiarą zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą, stan faktyczny jest bezsporny; natomiast inna jest tylko wzajemna ocena zgodności z prawem działań drugiej strony stosunku pracy. Sąd dał wiarę także zeznaniom świadków: S. G., T. H., P. C., G. R. i K. K. , bo zeznania te nie są w żadnym zakresie sprzeczne ze sobą, czy dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Sp.j. K. D., J. K. w L. odszkodowania w wysokości 4700 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę w trakcie trwania wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu, zasługuje na uwzględnienie. .

***Poza sporem jest, że to z woli pozwanego pracodawcy doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, przy czym pierwotnie ten stosunek pracy miał rozwiązać się za wypowiedzeniem z dniem 31 sierpnia 2019r., a powód od tej decyzji pozwanego pracodawcy nie odwołał się do sądu i jak sam zeznał, zaakceptował ją; ale w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pozwany pracodawca uznał, że zachowanie powoda prezentowane przez niego w okresie wypowiedzenia***

**winno skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp i rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy powoda z dniem 9 lipca 2019r. Decyzja pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca 2019r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp jest niezgodna z prawem z dwóch przyczyn. Po pierwsze powód jest radnym Gminy W. i ochrona trwałości stosunku pracy radnych gminy, przewidziana jest w art. 25 ust 2. Ustawy o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990 (tj. w okresie objętym sporem – Dz.U. z 2019 poz. 506, ze zm), który to przepis stanowi, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Ograniczenie to - jak wynika z treści tego przepisu, nie ma jednakże charakteru bezwzględnego. Rozwiązanie stosunku pracy może bowiem nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, a więc rada powiatu może zaakceptować wolę pracodawcy rozwiązania z danym pracownikiem – radnym stosunku pracy i wyrazić zgodę, a pracodawca wtedy może rozwiązać z takim pracownikiem stosunek pracy. Rada gminy może też takiej zgody nie udzielić i wtedy pracodawca nie może rozwiązać z takim pracownikiem – radnym stosunku pracy. Przepis ten w zdaniu 2, a w szczególności użyta tam przez ustawodawcę imperatywna forma "rada odmówi" równocześnie nakazuje radzie bezwzględne odmówienie takiej zgody, gdy podstawą rozwiązania stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.**

Zatem tylko i wyłącznie w przypadku, gdy podstawą tego rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, to zdanie drugie art 25 ust. 2 ustawy nakazuje radzie odmówić wówczas zgody na rozwiązanie stosunku pracy, a w pozostałych przypadkach tj. gdy podstawą decyzji pracodawcy nie są okoliczności związane z pełnieniem funkcji radnego, to rada gminy może albo odmówić wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę, albo wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy i wtedy pracodawca może dokonać zaplanowanej przez siebie czynności i wręczyć pracownikowi - radnemu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednakże zgoda rady gminy powinna poprzedzać decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i jej rozwiązanie. R. legis art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. polega bowiem na zapoznaniu pracodawcy ze stanowiskiem rady gminy zanim podejmie on decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem- radnym stosunku pracy.

Poza sporem jest, że powód nie złożył do swoich akt osobowych zaświadczenia o wyborze go na radnego Gminy W., ale poza sporem też jest, że w dniu 7 maja 2019r. podczas zapoznawania powoda z oświadczeniem woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, poinformował on pracodawcę o tym, że jest radnym i bez zgody Rady Gminy nie można rozwiązać z nim umowy o pracę. Zatem uważa się, że od tego momentu, czyli od 7 maja pozwany pracodawca miał wiedzę o tym, iż powód jest w kadencji 2018-2022 Radnym Gminy W., a mimo tego w dniu 16 lipca podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem z dniem 9 lipca 2019r., w trakcie biegu okresu wypowiedzenia, umowy o pracę na podstawie art. 52§1 ust1 kp, nie zwracając się uprzednio do Rady Gminy w W. o wyrażenie przez nią zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Pozwany pracodawca uchybił więc obowiązkowi przewidzianemu w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r., a więc z tej przyczyny decyzja pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest niezgodna z prawem.

Nadto decyzja pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca jest niezgodna z prawem także z innej przyczyny. Zgodnie z art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wskazanie zaś przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających decyzje pracodawcy lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy – rozwiązanie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem.

Pozwany pracodawca w piśmie z dnia 16 lipca rozwiązującym z powodem umowę o pracę nie wskazał w ogóle przyczyny podjęcia tej drastycznej przecież wobec powoda decyzji o rozwiązaniu natychmiastowym tego stosunku

pracy i to z dniem 9 lipca, w okresie trwającego wypowiedzenia. Trudno podzielić stanowisko K. D., że powód miał wiedzę z jakich przyczyn pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w takim trybie tj. że wiedział, iż przyczyną tą był fakt, że od dnia zakończenia trwania urlopu wypoczynkowego tj. od 20 czerwca nie stawiał się do pracy w siedzibie pracodawcy w L.. Faktem jest, że powód po zakończeniu trwania urlopu wypoczynkowego tj. po 19 czerwca 2019r., będąc dalej - do 31 sierpnia 2019r. pracownikiem pozwanej spółki, nie wykonywał żadnej pracy na rzecz tej spółki, nie stawiał się do pracy do siedziby spółki w L., ani też nie uzgadniał z pracodawcą, że może nie przychodzić do pracy. Jednakże z drugiej strony, skoro od 20 czerwca powód nie przychodzi do pracy, a pracodawca nie dopytywał go dlaczego nie stawia się do pracy i aż do 9 lipca wypłacał mu wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości, to powód mógł domniemywać, że pracodawca przychylił się do jego stanowiska, że nie chce on pracować w L., a ponieważ pracy nie może świadczyć już w D., to tym samym pracodawca akceptuje fakt, że powód na jego rzecz pracy nie wykonuje, a mimo to płaci on mu wynagrodzenie jakby pracował. Zatem należy dać wiarę zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, że gdy otrzymał on w dniu 17 lipca oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia bez wpisanej w tym piśmie przyczyny, to nie miał pojęcia dlaczego pracodawca tak postąpił, za co go zwolnił w trybie dyscyplinarnym. Zatem uznać należy, że pracodawca uchybił obowiązkowi z art. 30§4 kp.

W tym miejscu należy podnieść, że pracodawca zarówno w treści pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jak i w treści świadectwa pracy zawarł nieprawidłową datę rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie woli pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu winy pracownika tj. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zostało do powoda wysłane pocztą i powód to oświadczenie otrzymał w dniu 17 lipca 2019r. Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę następuje z chwilą, kiedy dotarło do adresata w taki sposób, że mógł się z nim bez przeszkód zapoznać. W przypadku wysłania przez pracodawcę drogą pocztową pisma o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, data odbioru pisma przez adresata jest datą dokonania rozwiązania umowy. Zatem to dzień 17 lipca 2019r. był dniem, gdy doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami.

Zgodnie z art. 60 kp, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Powód jako podstawę prawną swoje żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w czasie trwania okresu wypowiedzenia wskazuje właśnie art 60 kp i mając na uwadze wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda i fakt, że upływ okresu wypowiedzenia miał nastąpić w dniu 31 sierpnia 2019r. , to kwota wskazana przez powoda tytułem odszkodowania jest prawidłowo wyliczona i sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku.

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika tj. na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.), jest uzasadnione.

Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia było wadliwe, a więc gdyby nie wadliwa decyzja pozwanego pracodawcy z dnia 16 lipca, to stosunek pracy łączący strony rozwiązałby się za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z dniem 31 sierpnia 2019r. Powód wprawdzie nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i sąd nie może oceniać zgodności z prawem i zasadności tej decyzji pozwanego pracodawcy, ale w sytuacji, gdy powód dochodzi odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, to konieczne staje się ustalenie przyczyny podjęcia przez pracodawcę pierwotnej decyzji zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy, niezaskarżonej przez powoda, czyli przyczyny wypowiedzenia rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie złożone powodowi z dnia 7 maja 2019r. zawierało wskazanie przyczyny podjęcia przez pracodawcę tej decyzji i była to likwidacja stanowiska pracy. Art. 1 ust 1 ustawy z 13 marca 2003 r. stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Przepis ust 2 tego przepisu stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Jak wynika z informacji udzielonych przez pozwaną spółkę, spółka ta w momencie składania wobec powoda oświadczenia woli o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy, czyli w dniu 7 maja zatrudniała 8-9 osób, jednakże do 30 kwietnia 2019r. w spółce zatrudnionych było o 35 więcej osób, którzy swoją pracę wykonywali na terenie Ciepłowni w D. i którzy przestali być pracownikami pozwanej spółki z dniem 30 kwietnia 2019r., przy czym wszyscy z tej przyczyny, że pozwana spółka zaprzestała prowadzenia działalności na terenie Ciepłowni w D.. Faktem jest, że ci pracownicy znaleźli zatrudnienie u nowego pracodawcy którym była spółka (...) sp. z o.o. w J., ale to nie ta spółka prowadzi Ciepłownię w D., tylko (...) sp. z o.o. we W.. Fakt ten, czyli czy pracownicy ci stali się pracownikami nowego pracodawcy na mocy art. 23<sup>1</sup> kp, czy też nie, nie ma jednak znaczenia dla oceny stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Faktem bowiem bezspornym pozostaje, że osoby te, w liczbie 35 osób, z dniem 30 kwietnia 2019r. przestały być pracownikami pozwanej spółki z przyczyn ich nie dotyczących, a dotyczących pozwanej spółki, bo to pozwana spółka zaprzestała prowadzenia dalszej działalności na terenie Ciepłowni w D., czyli w miejscu pracy tych osób, a więc pracownicy ci nie mogli dalej w pozwanej spółce pracować. Zatem ci pracownicy pozwanej spółki przestali być jej pracownikami w okolicznościach opisanych w art. 1 ust 1 ustawy z 13 marca 2003r. Stosowanie przepisów tej ustawy jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, którymi są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą. Zatem oczywiście stosunki pracy wszystkich tych 35 pracowników pozwanej spółki, które rozwiązane zostały z dniem 30 kwietnia 2019r. na mocy porozumienia stron ustały z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Zatem wobec tego że do dnia 30 kwietnia pozwana spółka zatrudniała 43 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a w drodze porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, rozwiązano z 35 pracownikami stosunki pracy, to wypowiedzenie powodowi w dniu 7 maja umowy o pracę z przyczyny jego nie dotyczące, odbyło się w ramach art. 1 ust 1 w/w ustawy.

Zatem w ocenie sądu powód ma więc prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przepis art. 8 stanowi, że prawo to nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli nie dotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Oczywiście likwidacja stanowiska pracy to jest to przyczyna nie dotycząca pracownika, bo nie jest przecież związana z cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez pracownika z obowiązków pracowniczych, a jest przyczyną leżącą po stronie pracodawcy

Wobec tego żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia jest zasadne. Sąd w wyroku błędnie wyliczył tę kwotę, która - mając na uwadze wysokość miesięcznych zarobków powoda - 3.100,00 zł, winna stanowić kwotę 9.300,00 zł, a nie 9.100,00 zł i sąd sprostował ten błąd rachunkowy w

postanowieniu. Odprawa, w ocenie sądu, stała się wymagalna w momencie, gdy miało dojść do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, czyli w dniu 31 sierpnia 2019r., a więc zasądzenie ustawowych odsetek za opóźnienie od 1 września 2019r. jest uzasadnione.

Natomiast żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 700 zł wraz ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego jemu wynagrodzenia za okres od 9 lipca do 15 lipca 2019r. nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Kodeks pracy wskazuje na liczne przypadki, w których pracownik, nie wykonując pracy, jest jednak uprawniony do wynagrodzenia i do takich okresów należy zaliczyć m.in.: zwolnienie na poszukiwanie pracy (art. 37 kp), czas pozostawania bez pracy, w przypadku przywrócenia do pracy (art. 47 i 57 kp), zwolnienie na przeprowadzenie badań okresowych i kontrolnych (art. 229 kp) czy czas przestoju (art. 81 kp).

Poza sporem jest, że powód nie stawiał się do pracy od dnia zakończenia trwania urlopu wypoczynkowego, czyli nie przychodził do pracy od 20 czerwca i nie wykonywał w tym czasie żadnej pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Pozwany pracodawca zaś nie wyrażał zgody wprost na to, aby powód nie wykonywał pracy na jego rzecz, a otrzymywał w tym okresie wynagrodzenie. Wprawdzie faktem jest, o czym była mowa wyżej, że pracodawca za okres od 20 czerwca aż do 8 lipca wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości, mimo że powód żadnej pracy na jego rzecz nie wykonywał, lecz ten fakt nie oznacza, że także w okresie od dnia, gdy pozwany przestał mu wypłacać wynagrodzenie, ono jemu- na podstawie przepisów prawa, przysługuje. Jeszcze raz należy podkreślić, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a powód w okresie za jaki domaga się wynagrodzenia, żadnej pracy na rzecz pracodawcy nie wykonywał. Oczywiście w treści umowy o pracę zawarte było określenie miejsca wykonywania przez powoda pracy – D., to jednak pracodawca pismem, które powód otrzymał w dniu 17 maja, poinformował go, że z dniem 1 maja 2019r. jego miejscem pracy jest siedziba pracodawcy w L. przy ul. (...). Powód poinformował pracodawcę, że nie wyraża zgody na zmianę miejsca jego pracy, ale to nie oznacza, że powód nie musiał stawiać się do pracy. Stosunek pracy polega bowiem na zobowiązaniu się przez pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, a pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia za pracę wykonaną na rzecz danego pracodawcy. Pracodawca ma prawo w trybie art 42§4 kp przydzielić pracownikowi do wykonywania inne zadania niż te wynikające z umowy o pracę, a także ustalić inne miejsce wykonywania pracy. Powód więc jako pracownik nie mógł po prostu samodzielnie, jednostronnie uznać, że nie będzie on w okresie wypowiedzenia wykonywał pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Zatem, w ocenie sądu, powód bez żadnego usprawiedliwienia, nie stawiał się do pracy w okresie od 20 czerwca, a jeżeli pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za okres od 20.06. do 8.07., to uczynił to z własnej woli; natomiast niewypłacenie powodowi przez pracodawcę wynagrodzenia za okres od dnia 9 lipca do dnia rozwiązania stosunku pracy nie było sprzeczne z prawem. Zatem żądanie powoda w tym zakresie należało oddalić.

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

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).