

Sygn. akt IV Pa 97/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tadeusz Piesowicz (sprawozdawca)

Sędzia SO Anna Miazga

Sędzia SO Małgorzata Czajka

Protokolant sekr. sąd. Monika Buźniak

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2014 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. F.

przeciwko T. B.

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

na skutek apelacji pozwanego T. B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorlicach IV Wydział Pracy

z dnia 12 września 2013 roku sygn. akt IV P 14/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego T. B. na rzecz powódki M. F. kwotę 450 zł. (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt IV Pa 97/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 maja 2014 roku

Wyrokiem z dnia 12 września 2014 roku, sygn. akt IV P 14/13 Sąd Rejonowy w Gorlicach IV Wydział Pracy zasądził na rzecz powódki M. F. od pozwanego T. B. kwotę 4.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 marca 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W pkt. II wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.200,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 marca 2013 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę. W pkt. III zasądził na rzecz M. F. kwotę 510,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

Powódka M. F. domagała się zasądzenia od pozwanego T. B. na jej rzecz kwoty 4.800zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz kwoty 3.200zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem należnego wynagrodzenia za miesiąc kwiecień oraz maj 2013 roku w związku z tym, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę powinien wynosić 3 miesiące.

Powódka w 1998 roku podjęła pracę w spółce (...) należącej do M. B. i Z. B.. Następnie z spółki odeszła Z. B., a jej miejsce zajął pozwany T. B.. Powódka pracowała na podstawie umowy na czas nieokreślony, jako miejsce pracy miała w umowie wpisane stoisko na ulicy (...) w G. i tam faktycznie pracowała jako sprzedawczyni obuwia. Na stoisku uwidoczny był szyld z napisem "(...)".

W czerwcu 2010 roku pozwany założył własną działalność handlową, wraz z bratem M. B. podjęli decyzję o likwidacji spółki, przeprowadzili remanent, podzieli towar według interesującego ich asortymentu i odkupili go. Ich udziały w spółce wynosiły po 50% i w takich proporcjach odkupili towar.

Pozwany T. B. wraz z bratem M. w czerwcu 2010 roku przyjechali do G. z gotowym pismem dotyczącym rozwiązania umowy o pracę oraz gotową umową o pracę, poinformowali powódkę, iż jeżeli chce dalej pracować to powinna podpisać te dokumenty. Powódka podpisała te dokumenty, w związku z czym dotychczasowa umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2010 roku, a nowa została nawiązana z dniem 1 lipca 2010 roku. Jako pracodawca w umowie podpisanej w dniu 1 lipca 2010 widniał T. B., pozostałe elementy nie uległy zmianie, była to umowa na czas nieokreślony, na cały etat, a miejsce pracy pozostało jak uprzednio ul. (...). Od 1 lipca nie zmienił się zakres obowiązków powódki, pracowała na tym samym stanowisku pracy, nie zmienił się szyld stoiska, ani asortyment sprzedaży (obuwie).

W maju 2011 roku pracodawca otworzył kolejne stoisko z butami i wówczas powódka pracowała na przemian na ulicy (...), (...) i (...). Taki stan trwał do listopada 2011 roku, wówczas bowiem pozwany zatrudnił nową pracownicę A. M. na ? etatu i powódka podjęła pracę w sklepie znajdującym się na ul. (...) i tam pracowała aż do rozwiązania umowy o pracę. Pracowała w godzinach od 8 do 16, a świadek M. od 14 do 16. Pracodawca akceptował taką sytuację. W dniu 2 maja 2011 pozwany zatrudnił D. K. określając jej stanowisko pracy w sklepie przy ul. (...) w G., faktycznie jednak D. K. od 2 maja 2011 roku pracowała na ul. (...) do końca grudnia 2012 roku, w styczniu 2013 roku świadek przebywała na urlopie wypoczynkowym, następnie tydzień pracowała przy nowo utworzonym stoisku na ul. (...), następnie ponownie przebywała na urlopie wypoczynkowym, a po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką pracowała w sklepie na ul. (...).

W dniu 6 stycznia 2013 roku powódka wraz z pozostałymi pracownicami zostały wezwane do N., na spotkaniu tym pozwany okazał im przygotowane wcześniej porozumienia o zmianie warunków pracy. Zgodnie z tym porozumieniem miała nastąpić zmiana stanowisk pracy oraz zmiana umowy z czasu nieokreślonego na czas określony. Pracodawca oprócz stoisk w G. miał jeszcze stoiska w K. i N., wcześniej były takie sytuacje, że pracownicy jeździli na zastępstwa do K., do N., a pozwany zwracał im koszt podróży tylko w jedną stronę. Dokument ten miał datę 22 listopada 2012 roku. Pozwany chciał aby podpisując to porozumienie pracownicy nie wpisywali aktualnej daty. Powódka jako jedyna nie podpisała wówczas tego porozumienia.

Mając na uwadze trudną sytuację finansową pozwanego podjął on działania zmierzające do zawarcia porozumień mających na celu zmianę umów o pracę z czasu nieokreślonego na czas określony, z tym, że miały to być umowy o pracę długoterminowe. Pracodawca miał na celu uzyskanie możliwości rozwiązania z pracownikami umów o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sytuacji gdyby sytuacja finansowa w spółce nie uległa poprawie. W dniu 21 lutego 2013 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia, jako przyczynę pracodawca podał likwidację stanowiska pracy.

Pozwany zatrudniał wówczas w G. 4 osoby, 3 osoby zatrudnione były na cały etat, jedna na 1/2 etatu. Spośród tych pracownic powódka miała najdłuższy staż pracy. Jedna z pracownic jest niezamężna, dwie pozostałe są mężatkami, mają na utrzymaniu po jednym dziecku ich mężowie pracują zawodowo. Powódka przez cały okres zatrudnienia nie otrzymała żadnej kary regulaminowej, pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do jej pracy.

Aktualnie pozwany nie ma już w G. stoiska przy ul. (...), które zostało zlikwidowane w grudniu 2012 roku, nie ma również stoiska przy ul. (...), które funkcjonowała krótko i w marcu 2013 roku zostało zlikwidowane. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.600zł brutto.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji stanął na stanowisku, że powództwo jest uzasadnione. Sąd Rejonowy wskazał, że z dniem 1 lipca 2010 roku w trybie art. 23¹ k.p. przejął część dotychczasowego zakładu pracy i stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy. Przepis ten w przypadku zaistnienia przesłanek do jego zastosowania nie może zostać wyłączony wolą stron. Takimi przesłankami są tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie sytuacja powódki jako pracownika z dniem 1 lipca 2010 roku nie uległa zmianie, w dalszym ciągu świadczyła pracę w tym samym miejscu, sprzedawała taki sam towar. Okoliczność, iż podpisała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę oraz że zostało jej wydane świadectwo pracy nie ma znaczenia ponieważ do przejścia zakładu pracy dochodzi z mocy prawa i powołane czynności pracodawcy nie mogą przesadzać o braku przejęcia części zakładu pracy.

Sądu Rejonowy podkreślił, że podana przez pracodawcę przyczyna jest pozorna, bowiem z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka od listopada 2011 roku świadczyła pracę w sklepie znajdującym się przy ul. (...), a likwidacji uległo stanowisko pracy znajdujące się przy ul. (...). Pozwany przyznał, iż akceptował fakt, że powódka świadczy pracy w sklepie przy ul. (...). Należy podkreślić okoliczności poprzedzające wręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a więc nakłanianie powódki do podpisania niekorzystnego dla niej porozumienia z datą wsteczną i potraktowanie odmowy powódki nie jako próby obrony swoich praw pracowniczych ale jako nielojalność w stosunku do pracodawcy. Ponadto pracodawca nie wziął pod uwagę, iż powódka miała najdłuższy staż pracy, była pracownikiem co do którego pozwany w trakcie zatrudnienia nie zgłaszał zastrzeżeń i miała porównywalną sytuację rodzinną i materialną z innymi pracownikami. Według Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce było nieuzasadnione, wobec czego zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę tj., 4.800zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

Pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę zastosował błędny okres wypowiedzenia, bowiem w związku z przejęciem powódki w trybie art. 23¹ k. p. na dzień wypowiedzenia miała ona staż pracy dłuższy niż 3 lata i okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące, a nie jak wskazał pozwany 1 miesiąc. Za pozostałe dwa miesiące Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu. Sąd Rejonowy oddalił powództwo odnośnie żądania zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu. O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany T. B. który zaskarżył orzeczenie w pkt I, II i III zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 23¹ k.p. poprzez jego wadliwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że niniejszy przepis ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, co spowodowało niewłaściwe zastosowanie przepisu i oparcie na nim rozstrzygnięcia Sądu, podczas gdy art. 23¹ k.p. nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania,
2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 k.p. poprzez jego wadliwą wykładnię polegającą na uznaniu, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce było nieuzasadnione,
3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 1 pkt 5 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej orzeczenia oraz braku podania przepisów prawa odnośnie rozstrzygnięcia zawartego w pkt I wyroku.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd zważył co następuje

Apelacja strony pozwanej - T. B. jest całkowicie bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizując szczegółowo cały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie, a ich ocena dokonana została prawidłowo i wszechstronnie. Ocena ta nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, które to uprawnienie przysługuje wyłącznie Sądowi Rejonowemu. Sąd Okręgowy podziela wszystkie ustalenia Sądu I instancji, przyjmując je za podstawę własnych rozważań. Odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji wskazać należy, że w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji podał na jakich dowodach oparł swoje ustalenia i dlaczego obdarzył je walorem wiarygodności. Jak już wskazano powyżej, ocena ta nie budzi zastrzeżeń i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, które to uprawnienie przysługuje wyłącznie Sądowi Rejonowemu.

Podkreślić należy, iż w 2010 roku doszło do przejęcia zakładu, a to że został z powódką rozwiązany stosunek pracy, to było wymuszone, wspólnicy spółki cywilne wprowadzili powódkę w błąd, albowiem wskazywali, iż jeżeli chce ona dalej pracować, to musi podpisać nową umowę o pracę. Spółka cywilna została rozwiązana ale zakład pracy został przejęty przez jednego ze wspólników i działalność sprzedaży była kontynuowana. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż pozwany z dniem 1 lipca 2010 roku w trybie art. 23¹ kp przejął część dotychczasowego zakładu pracy i stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy. Powołany przepis kodeksu pracy jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i w przypadku zaistnienia przesłanek do jego zastosowania nie może zostać wolą stron wyłączony. Takimi przesłankami są tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy. W niniejszej sprawie taka właśnie sytuacja zaistniała bowiem z dniem 1 lipca 2010 roku sytuacja powódki jako pracownika nie uległa zmianie, w dalszym ciągu świadczyła pracę w tym samym miejscu, sprzedawała taki sam towar. Okoliczność, iż podpisała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę oraz że zostało jej wydane świadectwo pracy nie ma znaczenia ponieważ do przejścia zakładu pracy dochodzi z mocy prawa i powołane czynności pracodawcy nie mogą przesadzać o braku przejęcia części zakładu pracy.

Z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Ze względu na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23¹ § 1 k.p. autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejęcia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka otrzymała dnia 21 lutego 2013 roku. Jej staż pracy u nowego pracodawcy wynosił wówczas 2 lata, 7 miesięcy i 20 dni, a zatem prawidłowo został zastosowany miesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z lutego 2013 roku jest pozorna, bowiem z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka pomimo, że w umowie o pracę miała wpisane miejsce świadczenia pracy - plac targowy przy ul. (...), to w rzeczywistości od listopada 2011 roku świadczyła pracę w sklepie znajdującym się przy ul. (...). Likwidacji uległo stanowisko pracy znajdujące się przy ul. (...). Pozwany przyznał, iż akceptował fakt, że powódka świadczy pracy w sklepie przy ul. (...). Sąd Rejonowy słusznie zwrócił uwagę na okoliczności poprzedzające wręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a więc nakłanianie powódki do podpisania niekorzystnego dla niej porozumienia z datą wsteczną i potraktowanie odmowy powódki nie jako próby obrony swoich praw pracowniczych ale jako nielojalność w stosunku do pracodawcy.

Właściwe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. Przepis art. 30 § 4 kp nakłada obowiązki wyłącznie na pracodawcę. Dotyczą one, w odniesieniu do wypowiedzenia, tylko umowy zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania każdej umowy bez wypowiedzenia. Obowiązek podania przyczyny dokonania tych czynności przez pracodawcę jest uzasadniony. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp lub art. 56 kp. Podanie przyczyny oznacza wskazanie

konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W niniejszej sprawie pismem z dnia 21 lutego 2013 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia w związku z likwidacją stanowiska pracy. Jak zostało w sprawie ustalone likwidacji uległo stanowisko pracy znajdujące się przy ul. (...) natomiast, co pozwany przyznał, powódka od listopada 2011 roku świadczyła pracę w sklepie przy ul. (...), a stanowisko to nie zostało zlikwidowane. W świetle powyższych ustaleń należy przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką stanowiło naruszenie powyższych przepisów kodeksu pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania.

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że zarzuty podniesione przez pozwanego w apelacji są bezzasadne, dlatego na podstawie art. 385 kpc Sąd Okręgowy apelację oddalił.

Sąd Okręgowy na mocy art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 2013r. poz. 490) zasądził od pozwanego T. B. na rzecz powódki M. F. kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Ref. SSR K. Wszolek