

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 31 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w. O. IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2018 roku w O. sprawy

z powództwa J. W. (PESEL (...))

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (KRS (...))

o wynagrodzenie za pracę, o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda J. W. kwotę 6000 zł (sześć tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 2000 zł od dnia 11.03.2017 r. do dnia zapłaty,

- 2000 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,

- 2000 zł od dnia 1.04.2017 r. do dnia zapłaty;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

3. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu w części oddalającej powództwo;

4. odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi w części zasądzonej powództwo, zaś pozwanej - w części zasądzonej powództwo;

5. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000 zł (dwa tysiące złotych).

UZASADNIENIE

Powód J. W., po uzupełnieniu braków formalnych pozwu, w dniu 19.02.2018 r. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o zapłatę: zaległego wynagrodzenia za pracę za luty 2017 r. w kwocie 2.000 zł, zaległego wynagrodzenia za pracę za marzec 2017 r. w kwocie 2.000 zł, wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 6.000 zł oraz odprawy w wysokości 6.000 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony od 1 lutego 2002 r. w pozwanej spółce. Pozwana w wyniku przekształceń zmieniała nazwy. Najpierw figurowała jako przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., następnie (...) Sp. z o.o., a pod koniec współpracy z powodem – (...) Sp. z o.o. Przez cały ten czas prezesem zarządu była K. R.. Przekształcenia spółki polegały na zmianie nazwy, natomiast jej zasoby i zakres działalności pozostawał bez zmian. Obowiązki powoda nie zmieniały się. Otrzymywał nowe umowy o pracę, lecz podlegał cały czas temu samemu zarządowi. Pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę, stosując skrócony okres wypowiedzenia i nie zapłaciła jego zdaniem należnej mu odprawy w kwocie 6.000 zł, a więc równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód domaga się jej zapłaty z

uwagi na okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niezależnych od powoda i było dokonane w warunkach zwolnienia grupowego. Ponadto, powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za luty 2017 r. w kwocie 2.000 zł i marzec 2017 r. w kwocie 2.000 zł. Powód wezwał pozwaną do zapłaty, jednakże próba polubownego zakończenia sporu okazała się bezskuteczna.

Pozwana nie wniosła w ustawowym terminie odpowiedzi na pozew, tym samym nie ustosunkowała się do twierdzeń powoda.

Na rozprawie w dniu 30 maja 2018 r. powód podtrzymał swoje stanowisko w sprawie, natomiast pozwana spółka, działająca przez pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa, deklarując wolę zawarcia ugody. Do zawarcia ugody jednak nie doszło.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód 1 lutego 2002 r. zawarł umowę o pracę na okres próbny z firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż., reprezentowaną przez prezesa firmy (...). Powód miał pełnić obowiązki na stanowisku spawacza - ślusarza. Miejszem wykonywania pracy miał być Ż..

30 kwietnia 2002 r. powód zawarł umowę o pracę na czas określony ze spółką (...) Sp. z o.o., którą reprezentowała K. R.. Przed zawarciem umowy przedstawiono mu do podpisu porozumienie rozwiązujące jego dotychczasową umowę o pracę zawartą ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż.. Na podstawie nowej umowy pracował nadal jako ślusarz, w tym samym miejscu. Miejszem świadczenia pracy był Ż.. Rok później, strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

Z dniem 05 listopada 2007 r. powód zawarł umowę na czas nieokreślony z firmą (...) Sp. z o.o." z siedzibą w M., po uprzednim m rozwiązaniu poprzedniej umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pracodawcę reprezentowała K. R.. J. W. miał być zatrudniony na stanowisku elektryka-mechanika. Praca miała być świadczona w M..

Powód w dniu 1 marca 2016 r., po rozwiązaniu tego samego dnia dotychczasowej umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zawarł kolejną umowę na czas nieokreślony ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Prezesem nowej spółki była również K. R.. W umowie jako miejsce wykonywania pracy wskazano M.. Powód był zatrudniony nadal na stanowisku elektryk-mechanik.

Niezależnie od sposobu określenia stanowiska powoda w poszczególnych umowach, nieprzerwanie świadczył on pracę jako ślusarz w tym samym miejscu, na tej samej maszynie, w tym samym przedsiębiorstwie.

/dowód: umowy o pracę - w aktach osobowych powoda, zeznania świadka C. B. e-protokół z rozprawy z dnia 02.08.2018 r. k. 97, zeznania świadka A. O. e-protokół z rozprawy z dnia 02.08.2018 r. k. 97/

W wyniku zawarcia ostatniej z umów, ze spółką (...) Sp. z o.o. powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.850 zł. Od początku 2017 r. powód otrzymywał wynagrodzenie minimalne w wysokości 2.000 zł.

/dowód: umowa o pracę – akta osobowe powoda, z przesłuchania strony powodowej e-protokół zapis: 00:04:21-00:09:19, z przesłuchania strony pozwanej e-protokół zapis: 00:09:19-00:11:12/

Umowa o pracę na okres próbny z dnia 1 lutego 2002 r. została rozwiązana zgodnie z kodeksem pracy z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następne umowy były rozwiązywane za porozumieniem stron. Dopiero ostatnia z umów, z dnia 01.03.2016 r. z pozwaną spółką – (...) Sp. z o.o. została rozwiązana w dniu 31.03.2017 r. przez pozwaną bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy (likwidacja pracodawcy).

/dowód: świadectwa pracy k. 29-32, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 38, z przesłuchania strony pozwanej e-protokół z dnia 00:09:19-00:11:12, zeznania świadka C. B. protokół z dnia 02.08.2018 r. k. 97/

W wyniku problemów finansowych spółki, doszło do zwolnień również innych pracowników. W styczniu 2017 r. w pozwanej spółce było zatrudnionych 25 osób. Miesiąc później, liczba ta zmniejszyła się do 24. W marcu 2017 r.

doszło do kolejnych zwolnień. Liczba pracowników ogółem wyniosła już tylko 18,97 etatu. W ciągu trzech miesięcy zwolnionych zostało sześciu pracowników, w tym powód.

/dowód: informacje o stanie zatrudnienia k. 82-83/

Pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę z powodem bez zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wysyłając pocztą stosowne oświadczenie. Powód nie kwestionował sposobu rozwiązania stosunku pracy i nie wniósł w terminie 21 dni odwołania do sądu pracy.

/okoliczność bezsporna, z przesłuchania strony e-protokół zapis 00:04:21-00:09:19/

Ponadto, w trakcie trwania stosunku pracy, powód nie otrzymał wynagrodzenia za luty i marzec 2017 r.

/dowód: z przesłuchania strony powodowej e-protokół z dnia 30 maja 2018 r. zapis: 00:04:21-00:09:19, z przesłuchania strony pozwanej e-protokół z rozprawy z dnia 30 maja 2018 r. zapis: 00:09:19-00:11:12, wezwanie do zapłaty k. 34, potwierdzenia nadania i odbioru wezwania do zapłaty k. 35-37/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty oraz zeznania świadków C. B. i A. O., które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków C. B. i A. O., uznając je za wiarygodny materiał dowodowy. Zeznania wymienionych świadków wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają, tworząc spójną całość. Powód pracował ze świadkami na jednej hali. Świadkowie podali również, że rozwiązanie umów odbywało się za porozumieniem stron, nie zmieniał się prezes spółki i wspólnicy tylko nazwa spółki. Świadkowie potwierdzili stanowisko powoda, zgodnie z którym zarówno oni jak i powód przez wiele lat pracowali w tym samym zakładzie pracy, z tym, że zakład był prowadzony przez kolejne spółki należące do tego samego właściciela. Zeznania świadków nie przesądzały jednak o tym, że spółki, z którymi powód kolejno zawierał umowy o pracę były wobec siebie następcami prawnymi.

W odniesieniu do żądania powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za luty i marzec 2017 r., należy wskazać, że zgodnie z dyspozycją art. 80 k.p. pracownikowi zatrudnionemu w warunkach art. 22 § 1 k.p. za wykonywaną pracę należy się wynagrodzenie. Jest to konstytutywny element stosunku pracy. Ma to też takie znaczenie, że wynagrodzenia nie można się zrzec (art. 84 k.p.), a wypłata przez pracodawcę wynagrodzenia należy do najistotniejszych elementów stosunku pracy jako świadczenie wzajemne w stosunku do wykonanej pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jednoznacznie stoi na stanowisku, iż nawet zła sytuacja finansowa pracodawcy - jego nadmierne finansowe obciążenie - nie zwalniają go z obowiązku wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę. /wyrok Sądu Najwyższego z 11.1.2006 r. o sygn. akt II PK 113/05, OSNP 2006, Nr 23-24, poz. 348/. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do świadczonej pracy. Praca wykonywana przez pracownika określona jest według stawek wynagrodzenia uzgodnionych przez strony stosunku pracy w umowie o pracę. Jeżeli nawet pracownik wykonuje pracę innego rodzaju niż określona w umowie o pracę, wyżej wynagradzaną od pracy uzgodnionej w umowie, pracodawca ma obowiązek wypłacenia wynagrodzenia odpowiadającego wykonanej pracy. Ma więc pracownik prawo do wynagrodzenia wyższego. W odwrotnej sytuacji pracownik wykonujący przejściowo pracę niżej opłacaną zachowuje prawo do wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. (na podstawie Komentarza pod red. prof. A.M. Świątkowskiego 2018, wyd. 6)

Bezsporną kwestią w przedmiotowej sprawie stanowi fakt, że powód był zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 01.03.2016 r. Obie strony sporu przyznały, że powód świadczył pracę i z tego tytułu otrzymywał

wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł miesięcznie. Nie było sporne między stronami również to, że powód nie otrzymał wynagrodzenia za miesiące luty i marzec 2017 r.

/dowód: z przesłuchania strony powodowej e-protokół z dnia 30 maja 2018 r. zapis: 00:04:21-00:09:19, dowód z przesłuchania strony pozwanej e-protokół z rozprawy z dnia 30 maja 2018 r. zapis: 00:09:19-00:11:12 /

Z tych względów, na podstawie art. 80 kp Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 2000 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za luty 2017 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.03.2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 2000 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za marzec 2017 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty.

Z uwagi na to, że wynagrodzenie miało być płatne na zasadach ogólnych do 10-tego dnia następnego miesiąca, odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej kwoty zostały obliczone na podstawie art. 481 k.c., art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz na podstawie art. 85 § 2 k.p. przyznane od dat: 11.03.2017 r. i 11.04.2017 r. (punkt I wyroku).

Powód żądał również zasądzenia na jego rzecz odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844) tj. z dnia 23 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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”.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej w art. 8 cytowanej ustawy, zależnej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Zgodnie z art. 10 ust.1. ustawy przepis m.in. art. 8, przewidujący prawo do odprawy, stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie, przez sformułowanie, że przyczyny nie dotyczące pracowników "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie - bez występowania przyczyn nie dotyczących pracownika - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. /wyrok SN z dnia 10 października 1990 r. I PR 319/90/, wyrok SN z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 OSNCP 1992 nr 11, poz. 204, OSP 1991 nr 9, poz. 210, Legalis Numer 27081/

W ocenie sądu, wyniki postępowania dowodowego prowadzą do jednoznacznego wniosku, że jedyną przyczyną, która zdecydowała o konieczności rozwiązania z powodem umowy o pracę była sytuacja ekonomiczna spółki. Wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, dlatego w tym przypadku mają zastosowanie przepisy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 Nr 90, poz. 844t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) -dalej ustawa o zwolnieniach grupowych.

Przechodząc do oceny zasadności roszczenia powoda dotyczącego odprawy należy wskazać, że powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, o której mowa w art. 8 cytowanej wyżej ustawy.

Art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Nie można uznać, iż doszło do zwolnień grupowych w pozwanej spółce. Zwolnienie powoda miało charakter zwolnienia indywidualnego, bowiem w okresie 30 dni (marzec 2017 r.) liczba zwolnionych osób w stosunku do całkowitej liczby pracowników pozwanej spółki nie przekroczyła 10 zwolnionych w zakładzie pracy liczącym mniej niż stu pracowników i tym samym nie została spełniona przesłanka z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to jednak zgodnie z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż liczba kwalifikująca zwolnienie jako grupowe. W pozwanej spółce w lutym 2017 r. pracowało dwudziestu czterech pracowników. W marcu 2017 miały miejsce zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, w związku z tym liczba pracowników spadła poniżej 20 osób. Wśród zwolnionych pracowników był powód, z którym rozwiązano stosunek pracy z dniem 31 marca 2017 r. W związku z powyższym dla ustalenia liczby zatrudnionych pracowników miarodajny był stan zatrudnienia z lutego 2018 r. Wówczas w pozwanej spółce pracowników było ponad dwudziestu. Przyjmując powyższą wykładnię, należy stwierdzić, że do sytuacji powoda ma zastosowanie dyspozycja z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Odnosząc się do kolejnej przesłanki z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć taką sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r I PR 319/90 OSNCP 1992 z.11 poz.204).

W kwestii wysokości należnej odprawy, określonej w art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy, należy wskazać, że powód w okresie od 1 lutego 2002 r. do 31 marca 2017 r. pracował w trzech spółkach, w których Prezesem Zarządu była K. R.. Nie budzi wątpliwości Sądu fakt, że spółki te były odrębnymi osobami prawnymi. Sam fakt zawierania kolejnych umów o pracę przez powoda z kolejnymi spółkami reprezentowanymi przez tę samą osobę i świadczenia przez powoda pracy na tym samym stanowisku nie jest wystarczający do ustalenia ponad 8-letniego okresu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce. Powód świadczył na podstawie umów zawartych kolejno z trzema różnymi osobami prawnymi i to one w świetle kodeksu pracy miały przymiot pracodawcy. Dlatego też przyjąć należy, iż powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. w okresie od 01 marca 2016 r. do 31 marca 2017 r. W tym miejscu należy podkreślić, że dyspozycja zawarta w art. 8 ust. 2 ZwGrupU, stanowi, iż przy ustalaniu okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego zależy wysokość odprawy odpowiednio należy stosować przepis art. 36 § 1 kp. Oznacza to, że do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy,

jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ kp, 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. W przedmiotowej sprawie nie ma możliwości zastosowania art. 23¹ kp, gdyż każdorazowa zmiana pracodawcy nie wynikała z przejścia zakładu na nowego pracodawcę. Nie istnieją również regulacje szczególne, które pozwalałyby na ustalenie, że kolejne spółki, z którymi powód zawierał umowy o prace były względem siebie następcami i poprzednikami prawnymi.

Powyższe ustalenia stanowią podstawę żądania zapłaty odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Nie można jednak, o co wnosił powód, zasądzić na jego rzecz odprawy równiej trzymiesięcznego wynagrodzenia, a więc zastosować art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż z ustaleń faktycznych wynika, że powód pracował w (...) Sp. z o.o. od 01.03.2016 r., do 31.03.2017 r., a więc przepracował w tej spółce krócej niż dwa lata. Okresy zatrudnienia w spółkach (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. nie wliczają się do okresu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce. Mimo tego, że powód faktycznie nie miał przerwy w zatrudnieniu, to porozumienia stron, które zawierane były między stronami stosunku pracy pozwalały na przyjęcie skutku z art. 23¹ kp, bowiem nie miało miejsca przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ponadto, nie ma przepisów szczególnych, które by kwalifikowały nowego pracodawcę - (...) Sp. z o.o. - jako następcę prawnego (...) Sp. z o.o., a także (...) Sp. z o.o. jako następcę prawnego (...) Sp. z o.o. Reasumując, na mocy art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa, jaka należała się powodowi w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy to równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie podziela pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wywołuje dwa nierozdzielnie związane ze sobą skutki. Pierwszy to rozwiązanie stosunku pracy, drugi to powstanie prawa do odprawy, która stanowi rekompensatę dla pracownika za definitywną utratę pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (za "odprawienie" pracownika). Zatem odprawa przysługuje nie tylko z tytułu rozwiązania stosunku pracy, lecz także (a właściwie przede wszystkim) z tytułu uwolnienia się pracodawcy od ciężącego na nim zobowiązania. Pracodawca, wypłacając odprawę, zwalnia się z wynikającego z zawartej umowy o pracę obowiązku zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (por. wyr. SN z 1.4.2015 r., II PK 134/14, L.).

Mając na uwadze powyższe rozważania, sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda odprawę w kwocie 2.000 zł na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tj. z dnia 23 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474).

Odnosząc się do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł za skrócony okres wypowiedzenia, należy wskazać, że było ono nieuzasadnione. Rozwiązanie z powodem stosunku pracy przez pracodawcę nastąpiło bez wypowiedzenia z dniem 31 marca 2017 r. Powód, zgodnie z art. 264§1 kp miał 21 dni na odwołanie się do Sądu Pracy. Nie uczynił tego. Tym samym nie zakwestionował trybu rozwiązania umowy o pracę. W związku z tym należało przyjąć, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywarło skutki prawne, zatem powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Sąd, uwzględniając sytuację ekonomiczną powoda i pozwanej, zwolnił obie strony od ponoszenia kosztów procesu. O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie 113 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) w zw. z art.100 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Stosownie do art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł, odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.