

Sygn. akt IV P 358/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Maciej Lubiński
Sędziowie/Ławnicy:	-----
Protokolant:	Ewelina Fabińska

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2015 roku w Grudziądzu

na rozprawie sprawy z powództwa **P. R.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w G.**

o odprawę pieniężną

ORZECZ:

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu;

III. kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony, obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód P. R. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.360,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 18 maja 2014 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 19 stycznia 2011 roku na stanowisku pomocy w szwalni i krojowni, a stosunek pracy został rozwiązany przez wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Powód podał także, że pozwany zatrudnia powyżej 20 pracowników.

W odpowiedzi na pozew /k. 29-33/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwany przyznał, że P. R. był pracownikiem pozwanego w okresie od 19 stycznia 2011 roku do 17 maja 2014 roku, przy czym od 19 kwietnia 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pozwany wskazał, że rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Ponadto pozwany podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a u pozwanego nie było zwolnień grupowych.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. jest zakładem pracy chronionej i zatrudnia m.in. pracowników niepełnosprawnych. Jest to zakład zajmujący się produkcją odzieży, w którym praca polega przede wszystkim na pracy przy taśmie produkcyjnej. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. szycie biustonoszy.

P. R. ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności od dnia 1 grudnia 2011 roku.

(okoliczności bezsporne;

dowód: wydruk informacji z KRS – k. 34-40 akt;

zeznania świadka A. D. – k. 79-80 akt;

zeznania świadka M. N. – k. 80-81 akt;

umowa o pracę z dnia 19.04.2011 r. – k. 8 [akta osobowe cz. B];

orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 13.02.2014 r. – k. 19 [akta osobowe cz. B]).

Stan zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. na dzień 29 kwietnia 2014 roku wynosił 96 pracowników. W okresie od 1 stycznia do 2 czerwca 2014 roku zostało u pozwanego zwolnionych 19 pracowników, z czego w przypadku 11 osób rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przez upływ czasu na jaki umowa została zawarta. We wskazanym okresie pozwany zatrudnił 11 nowych pracowników.

(**dowód:** zaświadczenie o stanie zatrudnienia – k. 52 akt)

W dniu 19 stycznia 2011 roku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zawarła z powodem P. R. umowę o pracę na okres próbny od dnia 19 stycznia 2011 roku do dnia 18 kwietnia 2011 roku. Na podstawie tej umowy powierzono powodowi obowiązki pomocy w szwalni i krojowni.

W dniu 19 kwietnia 2011 roku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. zatrudniła powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 19 kwietnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku. Stanowisko pracy powoda nie uległo zmianie. Wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 1.386,00 zł brutto. W umowie zastrzeżono możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Aneksem numer (...) do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2013 roku ustalono wysokość wynagrodzenia powoda na kwotę 1.680,00 zł brutto, co było związane z podwyższeniem kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę.

Powód za swoją pracę otrzymywał również premię uznaniową, która wyniosła: 7.230,00 zł w 2011 roku, 540,00 zł w 2012 roku i 490,00 zł w 2013 roku.

(okoliczności bezsporne;

dowód: umowa o pracę z dnia 19.01.2011 r. – k. 1 [akta osobowe cz. B];

umowa o pracę z dnia 19.04.2011 r. – k. 8 [akta osobowe cz. B];

aneks do umowy o pracę z dnia 31.12.2013 r. - k. 18 [akta osobowe cz. B];

świadczenie pracy – k. 2 [akta osobowe cz. C];

zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – k. 97 akt.)

Do podstawowego zakresu obowiązków powoda należała praca przy taśmie produkcyjnej i przycinanie wystających nitek przy biustonoszach. P. R. na polecenie przełożonych wykonywał również określone czynności w magazynie, polegające głównie na pakowaniu biustonoszy do kartonów, oklejaniu kartonów i ich przenoszeniu.

W okresie od listopada 2013 roku do lutego 2014 roku na terenie pozwanego zakładu pracy zaszła potrzeba pilnowania bramy wjazdowej przez pracowników przez 8 godzin dziennie. Do tego zadania pracodawca oddelegował głównie zatrudnionych w zakładzie mężczyzn, którzy mieli otwierać szlaban w celu wpuszczania upoważnionych osób. Pracownicy mogli zmieniać się przy tej czynności co 2 godziny. Jednym z pracowników skierowanych do tego zadania był powód.

(okoliczności bezsporne;

dowód: zeznania świadka A. D. – k. 79-80 akt;

zeznania świadka M. N. – k. 80-81 akt;

zeznania świadka A. M. – k. 102102v akt;

zeznania świadka P. C. – k. 99v-100 akt;

zeznania świadka H. G. – k. 100-100v akt;

zeznania świadka E. N. – k. 100v-101 akt;

przesłuchanie powoda P. R. – k. 103 akt)

P. R. dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków w zakresie pracy przy taśmie produkcyjnej. Nie było zastrzeżeń co do jego pracy polegającej na przycinaniu wystających nitek przy biustonoszach. Powód niechętnie natomiast wykonywał inne powierzone mu zadania, zwłaszcza prace polegające na przenoszeniu kartonów w magazynie, czy pilnowaniu bramy wjazdowej do zakładu pracy. Powód najczęściej nie odmawiał wykonania zleconych mu zadań, ale wyrażał swoje niezadowolenie z tego faktu i prosił o niekierowanie go do tego typu prac. Sporadycznie zdarzało się, że nie zgadzał się na wykonanie czynności, o które był proszony. Wobec powyższego pojawiły się zastrzeżenia do pracy powoda ze strony jego przełożonych.

(**dowód:** zeznania świadka A. D. – k. 79-80 akt;

zeznania świadka M. N. – k. 80-81 akt;

zeznania świadka W. E. – k. 101-102 akt;

zeznania świadka A. M. – k. 102-102v akt;

zeznania świadka P. C. – k. 99v-100 akt;

zeznania świadka H. G. – k. 100-100v akt;

zeznania świadka E. N. – k. 100v-101 akt;

przesłuchanie powoda P. R. – k. 103 akt;

przesłuchanie pozwanego J. R. – k. 104-104v akt)

W dniu 29 kwietnia 2014 roku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. złożyła P. R. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę

z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 17 maja 2014 roku. Na miejsce powoda został zatrudniony kolejny pracownik.

(okoliczności bezsporne;

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 1 [akta osobowe cz. C];

świadczenie pracy – k. 2 [akta osobowe cz. C].)

W okresie od 1 stycznia do 2 czerwca 2014 roku pozwany żadnemu pracownikowi nie złożył oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z umowy.

(okoliczność bezsporna)

W powyższym okresie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. nie zgłosiła w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. procedury zwolnień grupowych. Pozwany nie znajduje się w stanie upadłości.

(dowód: pismo Powiatowego Urzędu Pracy z dnia 5.11.2014 r. – k. 53 akt;

wydruk informacji z KRS – k. 34-40 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także na podstawie zeznań świadków A. D., M. N., A. M., P. C., H. G., E. N. i W. E., a także na podstawie zeznań J. R. przesłuchanego za pozwaną osobę prawną oraz częściowo na podstawie przesłuchania powoda P. R..

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony, a także z urzędu zobowiązał pozwanego do przedłożenia akt osobowych powoda, wykazu pracowników zwolnionych w okresie od 1 stycznia do 2 czerwca 2014 roku. Ponadto Sąd zobowiązał pozwanego do przedłożenia informacji, ilu pracownikom w tym okresie złożono oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, z iloma pracownikami rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron. Sąd z urzędu zwrócił się również do Powiatowego Urzędu Pracy w G. o udzielenie informacji, czy u pozwanego zgłaszano procedurę zwolnień grupowych.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków W. E. /k. 101-102/, A. M. /k. 102-102v/, A. D. /k. 79-80/ i M. N. /k. 80-81/. Zeznania tych świadków są logiczne, spójne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Osoby te miały osobistą styczność z powodem podczas wykonywania przez niego pracy u pozwanego. W ocenie Sądu okoliczności sprawy nie wskazują na to, aby świadkowie mieli powody, by zeznawać nieprawdę i narażać się z tego tytułu na odpowiedzialność karną. Fakt, że świadkowie są pracownikami pozwanego jest niewystarczający, aby odmówić ich zeznaniom waloru wiarygodności.

Świadek W. E. pracuje na stanowisku brygadystki i była bezpośrednią przełożoną P. R.. Z kolei W. E. mogła wydawać powodowi polecenia wykonania pewnych czynności. Z jej zeznań wynika, że zdarzało się iż P. R. odmawiał wykonania niektórych poleceń, nie dotyczących pracy przy taśmie produkcyjnej. W. E. zeznała też, że powód mówił, że nie może dźwigać ciężkich rzeczy.

Świadek A. M. nie była przełożoną P. R., ale jako osoba pracująca na stanowisku magazyniera była uprawniona do korzystania z jego pomocy przy wykonywaniu pewnych prac. Świadek zeznała, że początkowo nie było problemów z wykonywaniem przez powoda prac, o które prosiła, lecz potem powód nie chciał już dźwigać.

Świadkowie A. D. i M. N. pracują w kadrach

u pozwanego i obydwie potwierdziły, że były zgłaszane problemy z wykonywaniem przez P. R. wszystkich zleczanych mu prac.

Sąd za prawdziwe uznał zeznania świadków P. C. /k. 99v-100/, H. G. /k. 100-100v/ i E. N. /k. 100v-101/ - byłych pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Wskazani przez powoda świadkowie zeznali, że nic im nie wiadomo, aby ktoś zgłaszał zastrzeżenia do pracy powoda. Podkreślić jednak należy, że osoby te pracowały z P. R. wyłącznie na hali produkcyjnej i nie uczestniczyły w sytuacjach wykonywania przez powoda innych zadań dla pracodawcy. Zeznania tych świadków nie mogą zatem wykluczyć istnienia zastrzeżeń co do pracy powoda poza taśmą produkcyjną.

Sąd zasadniczo przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda P. R. /k. 103-104/. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można jednak uznać za prawdziwe stwierdzenia powoda, że nikt nie miał zastrzeżeń do jego pracy. Nie można wykluczyć, iż powód nie miał świadomości niezadowolenia innych osób z jego postawy co do wykonywania poleceń poza głównym miejscem jego pracy - taśmą produkcyjną. P. R. przyznał jednak, że nie mógł dźwigać i że "zaczął narzekać", gdyż noszenie kartonów wywoływało u niego ból.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania J. R. - osoby przesłuchanej za pozwaną osobę prawną /k. 104-104v/. Zeznania J. R. są jasne i logiczne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach, a także zeznaniach świadków W. E., A. M., A. D. i M. N..

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że w niniejszej sprawie bezsporne jest, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony zawarta na okres do dnia 31 grudnia 2020 roku. Nie ma też wątpliwości, że w dniu 29 kwietnia 2014 roku (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. złożyła P. R. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 17 maja 2014 roku. W wypowiedzeniu pozwany nie wskazał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, przy czym zaznaczyć trzeba, że w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca nie ma takiego obowiązku (art. 30 § 4 Kodeksu pracy a contrario).

W niniejszej sprawie powód P. R. domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 3.360,00 zł tytułem odprawy pieniężnej. Kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym 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".

Zgodnie z ust. 2. wskazanego przepisu 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**.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) **jednomiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) **dwumiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) **trzymiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Nie ma wątpliwości, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Pozwany zatrudnia bowiem powyżej 20 pracowników. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zostały jednak spełnione pozostałe przesłanki z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przede wszystkim zwolnienia, które objęły powoda, nie spełniają kryterium ilościowego i czasowego, aby móc zakwalifikować je jako zwolnienia grupowe.

W okresie od marca do maja 2014 roku pozwany zatrudniał nie więcej niż 100 osób, aby zatem można mówić o zwolnieniach grupowych, pozwany musiałby w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnić co najmniej 10 osób. Jak się wskazuje w orzecznictwie, termin 30 dni określony w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 roku, I (...), 63/94, Przegląd Sądowy 1998/4, s. 69).

Powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w dniu **29 kwietnia 2014 roku**. Przyjmując tę datę jako pierwszy lub ostatni dzień 30-dniowego terminu, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych istotna – dla ustalenia, czy powód został objęty zwolnieniami grupowymi – jest zatem liczba złożonych wypowiedzeń i zawartych porozumień co do rozwiązania umowy o pracę **w okresie od 28 marca 2014 roku do 29 maja 2014 roku**. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że w okresie tym pozwany wypowiedział umowę o pracę łącznie **dwóm** pracownikom, w tym powodowi. We wskazanym okresie z żadnym pracownikiem nie rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron.

Z dokonanego wyżej wyliczenia jasno wynika, że u pozwanego w okresie objętym niniejszą sprawą nie doszło do zwolnienia 10 osób, a w konsekwencji nie można przyjąć, aby powód został zwolniony w ramach zwolnień grupowych. W tym miejscu warto także podkreślić, że do zwolnień, o których mowa w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie wlicza się przypadków rozwiązania się umowy zawartej na okres próbny lub na czas określony z upływem ustalonego w umowie okresu oraz ustania umowy na czas wykonywania określonej pracy w następstwie zakończenia tej pracy (tak Teresa Liszcz, Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy, teza 5. do art. 1, LexPolonica nr 3886272).

Podkreślić także należy, że nawet gdyby u pozwanego zwolniono liczbę pracowników określoną w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to i tak nie przesądzałoby to automatycznie o zasadności roszczenia powoda.

W przypadku stwierdzenia u pozwanego zwolnień grupowych, można by przyjąć istnienie domniemania faktycznego, że wszyscy pracownicy nim objęci, zostali zwolnieni z przyczyn nie dotyczących pracowników (względnie ekonomiczne,

organizacyjne, produkcyjne, technologiczne). Pozwany mógłby jednak w takiej sytuacji uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej wykazując, że konkretna osoba została zwolniona z przyczyn dotyczących pracownika, a w szczególności takich jak: nieodpowiednie kwalifikacje, stan zdrowia, wiek, charakter, niewłaściwy sposób wykonywania pracy, naruszenie innego obowiązku pracowniczego, brak dyspozycyjności - także wynikający z sytuacji rodzinnej lub osobistej, niezdolność do szybkiego uczenia się, brak inicjatywy, kreatywności (tak T. L., Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy, teza 4. do art. 1, LexPolonica nr 3886272). Pogląd ten znajduje także oparcie

w orzecznictwie. Mianowicie, w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawową przesłanką zastosowania przepisów ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie ma ona zatem zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia występują po stronie pracownika; chodzi tu zwłaszcza o całkowitą bądź częściową jego nieprzydatność do pracy (II PK 108/2008, LexPolonica nr 2578272).

Przyczyna zwolnienia pracownika nabiera szczególnego znaczenia w ramach tzw. indywidualnego trybu zwolnień, przewidzianego w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i 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 określona w art. 1 ustawy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zostały spełnione powyższe przesłanki. Na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa pieniężna należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią **wyłączny** powód uzasadniający wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje zaś, że przyczyną zwolnienia powoda były **zastrzeżenia do jego pracy**

i pojawienie się oferty zatrudnienia osoby bardziej przydatnej dla pracodawcy do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy P. R..

W stosunku do osoby powoda pracodawca nie miał uwag co do prawidłowości wykonywanej przez niego pracy przy taśmie produkcyjnej. Niezadowolenie pracodawcy budził natomiast fakt niechętnego wykonywania przez P. R. innych powierzonych mu zadań. Powód nie chciał wykonywać prac, polegających na przenoszeniu kartonów w magazynie, czy pilnowaniu bramy wjazdowej do zakładu pracy podczas przebudowy zakładu pracy. Powód wprawdzie nie odmawiał wykonania zleconych mu zadań, ale wyrażał swoje niezadowolenie

z tego faktu i prosił o niekierowanie go do tego typu prac. Wobec powyższego pojawiły się zastrzeżenia do pracy powoda ze strony jego przełożonych. Został on uznany za osobę nieelastyczną i nie w pełni przydatną w oczekiwanym przez pracodawcę zakresie.

Nie można jednak oceniać zachowania P. R. jako zawinionego sprzeciwiania się poleceniom pracodawcy. Należy podejść ze zrozumieniem do przyczyn jego niechęci do wykonywania określonych prac. Powód został uznany za osobę niepełnosprawną i jak zeznał ma problemy z kręgosłupem oraz jest po zawale serca. Prace polegające na dźwiganiu były niekorzystne dla jego zdrowia i stąd jego prośby o niekierowanie go do zadań w magazynie. Nie mogło to jednak mieć wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Nie można bowiem oceniać tej sytuacji wyłącznie jednostronnie. Z punktu widzenia pracodawcy pracownik, który nie jest

w stanie ze względu na swoje problemy zdrowotne wykonywać wszystkich zadań niezbędnych dla pracodawcy, nie jest w pełni wartościowym pracownikiem. Każdy pracodawca ma prawo doboru kadry pracowniczej, które może realizować m.in. poprzez wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi niespełniającemu jego oczekiwań. Takiego prawa nie można także odmówić (...) Sp. z o.o. w G., zwłaszcza że w okresie próbnym powód wykonywał wszystkie

czynności bez żadnych zastrzeżeń i pracodawca miał prawo oczekiwać takiej samej postawy powoda po zatrudnieniu go na podstawie umowy o pracę na czas określony. Co istotne, po zwolnieniu powoda na jego miejsce przyjęto innego pracownika, co potwierdza, że zwolnienie powoda nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd – na podstawie art. 1, art. 8 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych a contrario – oddalił powództwo P. R. o odprawę pieniężną.

W myśl art. 102 kpc, z uwagi na charakter sprawy, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. Z tego samego względu, kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 kpc.