

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016 roku

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) S.A. w B.

o odprawę pieniężną

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka K. K. wniosła pozew przeciwko (...) S.A w B. o zapłatę kwoty 4.300 zł. z odsetkami od dnia 24.01.2016r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powódka podnosiła, że otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i domaga się odprawy w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy z przyczyn niedotyczących powódki tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powódka podnosiła, że wystosowała pismo do pracodawcy domagając się zapłaty odprawy pieniężnej. Została poinformowana telefonicznie o stawieniu się w dniu 09.02.2016r. na spotkanie do prezesa firmy. Powódka stawiała się, jednak do rozmowy nie doszło a jedynie zaproponowano powódce kwotę 3.000 zł brutto jako rekompensatę za stażowe. Na propozycję powódka nie zgodziła się. Jednocześnie powódka otrzymała informację, że odprawa pieniężna nie należy się jej i ewentualnie może skierować sprawę do Sądu Pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany zakwestionował odpowiedzialność pracodawcy co do zasady i co do wysokości. Zdaniem pozwanego powódka nie wykazała zaistnienia okoliczności uprawniających do żądania odprawy pieniężnej. Powódka nie wykazała także wysokości swojego roszczenia. Pozwany nie zaprzeczył, że strony łączyła umowa o pracę, która została wypowiedziana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W ocenie pozwanego to, że powódka dochodzi odprawy z art. 10 ustęp 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników to jednak warunkiem zastosowania tego przepisu jest okoliczność aby rozwiązanie z pracownikiem w tym trybie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, a przyczyny te stanowią wyłącznie powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczyny

rozwiązania umowy o pracę z powódką nie dotyczyły pracownika a były związane z jej negatywną oceną efektywności i zaangażowania powódki wykonywanie powierzonych obowiązków. Bezpośredni przełożeni powódki przekazywali informacje iż powódka swoje obowiązki wykonuje z niewielkim zaangażowaniem. Oceniali iż efektywność pracy powódki jest niezadawalająca tak jak jej wydajność pracy oraz stopień zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków. Ostatecznie negatywna ocena pracy powódki i uzyskiwanych wyników doprowadziła do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Pozwany podkreślał, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta wyłącznie w oparciu o dokonaną ocenę sposobu wykonywania przez powódkę powierzonych jej obowiązków. Co do kondycji finansowej pozwany powoływał się na wyniki co do wzrostu sprzedaży i ukończenia budowy hali, rozbudowy hali magazynowej, budowy wiaty. Jednocześnie pozwany powołał się na inicjatywy sportowe, społeczne pozwanego które miałyby świadczyć o kondycji finansowej spółki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka miała zawartą umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracowała u pozwanego od dnia 13.09.2006r. Powódka wykonywała obowiązki pracownika pomocniczego produkcji świec. Pracowała w systemie akordowym. Bezpośrednim przełożonym powódki była między innymi P. G., leader produkcji, przy czym powódka podlegała jeszcze trzem innym leaderom i pośrednio powódka podlegała specjalistom ds. produkcji świadczeniowi M. K.. Powódka otrzymała wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 23.01.2016r.

Sąd zważył co następuje.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie świadectwa pracy powódki z dnia 25.01.2016r. (k. 7,8), dokumentów w zakresie inwestycji budowlanych pozwanego (k. 24-46), zeznań świadków M. K., P. G. i powódki. Wiarygodność dokumentów nie budziła żadnych zastrzeżeń. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i korespondowały z dokumentami. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa o zwolnieniach grupowych 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".

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.

Indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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.

Istota problemu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy art. 10 ustęp 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy a ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego (uzasadnienie wyroku SN z dnia 03.08.2012r. I PK 61/12 LEX 1365769). Należy stwierdzić, że bezpośredni przełożony powódki P. G. – jednoznacznie potwierdziła, że była przeprowadzona ocena pracowników działu w którym zatrudniona była powódka. Przyjęto skalę ocen od 1 do 3, przy czym brano pod uwagę takie elementy jak wydajność, chęć pomocy innym, pomaganie na innej hali, utrzymywanie porządku, dyspozycyjność i obecność w pracy. Świadek potwierdziła, że powódka została zakwalifikowana w kategorii średni lub słaby pracownik. Świadek stanowczo odwoływała się do sytuacji z powódką, kiedy wykazywała powódce niewykonanie poleceń przez powódkę przełożonego i opuszczenie stanowiska pracy. Powyższą ocenę świadek podtrzymała podczas przesłuchania. Świadek także podnosiła że powyższa ocena była oceną 3 innych liderów którzy współpracowali z powódką. Także świadek M. K. potwierdził obowiązek dokonania oceny pracy pracowników i było to związane z coroczną oceną i według świadka M. K. powódka otrzymała jeden punkt, wskazując że liderzy powoływali się na brak perspektyw polepszenia współpracy z powódką. Świadek również potwierdził, że pozwany rozwija się i zwiększa produkcję. Należy wskazać, że powódka nie wykazała że przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę nie dotyczy jej. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że wypowiedzenie związane było z oceną pracy pracowników dokonywanych przez pracodawcę i powódka została oceniona w kategorii słabego pracownika. Dodatkowo w wyroku SN 05.10.2007 II PK 29/07 LEX nr 331285 Sąd Najwyższy stwierdził, że skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego, braku przyczyn nie dotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej.

O kosztach orzeczono po myśli art. 102 k.p.c. Na podstawie art. 35 w związku z art. 96.1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 poz. 1025 z późniejszymi zmianami) nie obciążono powódki opłatą od pozwu i kosztami zastępstwa procesowego. Sąd uwzględnił, że powódka mogła być przekonana o zasadności swojego roszczenia. Sprawa nie była oczywista i zachodzi szczególny wypadek pozwalający na zastosowanie odstępstwa od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego.