

Sygn. akt IV P 72/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Anna Poniadowska

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2015 roku

sprawy z powództwa Z. J.

przeciwko (...) S.A. w Ł.

o odprawę pieniężną

**O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5021,16 złotych (pięć tysięcy dwadzieścia jeden złotych 16/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.05.2014r. do dnia zapłaty.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 251 zł ( dwieście pięćdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód Z. J. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w Ł. o zasądzenie od pozwanego kwoty 1.165,92 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 22 marca 2014r do 31 marca 2014r, 4.080,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia 2014r do 30 kwietnia 2014r, 582,96 zł tytułem ekwiwalentu za urlop przysługujący powodowi, kwoty 4.080,00 zł tytułem odprawy pieniężnej, 5.829,34 zł tytułem zapłaty za nadgodziny przepracowane przez powoda od września 2013r do marca 2014r. W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 sierpnia 2013 do 8 września 2013r na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, następnie od dnia 9 września 2013 do 21 marca 2014r na stanowisku kierownika sklepu w G.. Wynagrodzenie powoda wynosiło 4.080,00 zł brutto miesięcznie. Dnia 7 marca 2014r pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 21 marca 2014r wręczono powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyrokiem z dnia 10 września 2014r w sprawie IVP 198/14 Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydz. Pracy uznał powództwo powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązana mowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wniósł o zasądzenie wynagrodzenia, które przysługiwałoby powodowi, gdyby pozwany niesłusznie nie wypowiedział umowy. Biorąc pod uwagę staż pracy u pozwanego, powód nabył prawo do odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pozwany nie wypłacił odprawy pieniężnej. W okresie od 9 września 2013r do 21 marca 2014r powód przepracował 236 godziny nadliczbowe. Zgodnie

z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p. powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 1 sierpnia 2013r do dnia 21 marca 2014r początkowo na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, a następnie na stanowisku kierownika sklepu w G.. W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 3.400 zł brutto miesięcznie powiększone było o premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego tj. 680 zł. Umowa o pracę zawarta była na czas określony. Każda ze stron miała możliwość jej rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W dniu 7 marca 2014r pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego okres upływał z dniem 30 kwietnia 2014r. Kolejno w dniu 20 marca 2014r pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód skorzystał ze swojego uprawnienia i złożył odwołanie. Sąd Rejonowy w Grudziądzu w dniu 10 września 2014r wydał wyrok zaoczny w sprawie o odszkodowanie. Powyższy wyrok nie został doręczony pozwanemu, na adres zgodny ze zgłoszeniem żądania dosyłania z dnia 23 grudnia 2013r. O wydaniu wyroku zaocznego w w/w sprawie pozwany dowiedział się dopiero w dniu 24 października 2014r na skutek otrzymania od powoda przedegzekucyjnego wezwania do zapłaty. Wniosek o przywrócenie terminu do złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego został oddalony przez Sąd. Żądanie powoda w zakresie zasądzenia kwoty 5.245,92 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 22 marca 2014r do 30 kwietnia 2014r jest nieuzasadnione i stoi w sprzeczności z przepisami prawa pracy. Należy wskazać, że powód zwrócił się już do Sądu z pozwem o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Art. 60 k.p. stanowi, że w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje wyłączenie odszkodowanie. Pozwany powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego II PK 361/07, (...) 19/07. Podkreślił, iż celem odszkodowania jest wyrównanie (zrekompensowanie) wynagrodzenia utraconego przez pracownika wskutek wcześniejszego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powyższe uwagi dotyczą również żądania przez powoda zapłaty 582,96 zł tytułem ekwiwalentu za urlop przysługujący powodowi za okres od 22 marca do 30 kwietnia 2014r. Wysokość tego roszczenia nie jest przez powoda w żaden sposób udowodniona. Odnosząc się do żądania w zakresie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwota 4.080,00 zł tytułem odprawy pieniężnej pozwany wskazał, że żądanie jest nieuzasadnione. Według pozwanego powód lakonicznie w treści uzasadnienia pozwu wskazał, że rzekomo nabył prawo do odprawy pieniężnej. Pozwany jedynie domyśla się, że powód może dochodzić kwoty 4.080,00 zł tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany wskazał, że powód uchybił terminowi do wniesienia powództwa co w konsekwencji powinno prowadzić do oddalenia pozwu w tym zakresie. Pozwany wskazuje, iż strony łączyły umowy o pracę na czas określony, w których wskazano możliwość ich wcześniejszego rozwiązania. Pracodawca skorzystał z tej możliwości, bo powziął informację o negatywnej ocenie pracy powoda dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Bezpośredni przełożeni dokonując okresowej oceny przydatności pracownika wskazywali na niepokojące okoliczności takie jak nie przestrzeganie wewnętrznych procedur, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy, brak predyspozycji do pełnienia funkcji kierownika sklepu, nieumiejętność zarządzania pracownikami i zła organizacja pracy. W zakresie roszczenia powoda zapłaty kwoty 5.829,34 zł tytułem pracy w godzinach nadliczbowych pozwany podnosił, że roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 151 k.p. praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy (wyrok (...) 244/00). Powód nie wykazał, nawet nie uprawdopodobnił, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie polecenia pracodawcy lub chociaż jego dorozumianej zgody. Jeśli ewentualnie doszło do sytuacji, że powód pozostawał w miejscu pracy ponad 8 godzin (czego pozwany nie przyznaje) to w przekonaniu pozwanego wynikało to ze złej organizacji pracy przez powoda, jego nieumiejętności zarządzania czasem i podwładnymi, co w konsekwencji doprowadziło do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Pozwany prowadzi ewidencje czasu pracy - pracownicy zobowiązani byli do potwierdzania rozpoczęcia i zakończenia pracy poprzez podpisanie się w

zeszycie wejść i wyjść. Dla pozwanego powód jedynie w sposób ogólnikowy wskazywał, że w miesiącach od września 2013r do marca 2014r przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanego twierdzenie takie nie jest precyzyjne. By móc zweryfikować twierdzenia wyrażone w pozwie odnośnie żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych powód powinien według pozwanego dokładnie wskazać w jakie dni, w jakich godzinach wypracował rzekome nadgodziny, a następnie twierdzenia powoda powinny zostać porównane z ewidencją przedstawioną przez pozwanego. Powód winien nie tylko wykazać fakt pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich ilość, ale także nieotrzymanie przez pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych ekwiwalentu w postaci dodatku do wynagrodzenia albo w postaci dni wolnych od pracy. Pozwany zwracał uwagę na to, że dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przysługuje zatrudnionemu jedynie wówczas, gdy faktycznie świadczy on pracę. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Sąd zarządzeniem z dnia 26 lutego 2015r wyłączył roszczenia powoda o odprawę pieniężną i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe do odrębnego rozpoznania i niniejsza sprawa dotyczyła roszczenia powoda o odprawę pieniężną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był pracownikiem sklepu pozwanego od dnia 1 sierpnia 2013r do dnia 25 października 2013r, zatrudnionym na stanowisku p.o. z-cy kierownika sklepu w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 9 września 2013r na stanowisku kierownika sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę o pracę na czas określony do dnia 8 września 2018r. Pismem z dnia 7 marca 2014r pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2014r. Powód nie stawiał się do pracy w dniach 19 i 20 marca 2014r. Pozwany pismem z dnia 20 marca 2014r rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powód stawiał się do pracy w dniu 24 marca 2014r celem podpisania protokołów inwentaryzacyjnych. Powód złożył odwołanie do tut. Sądu od sposobu rozwiązania z nim umowy o pracę. Sprawa toczyła się pod sygn. IVP 198/14 i zakończyła wydaniem wyroku w dniu 10 września 2014r, który uprawomocnił się w dniu 14 października 2014r. Na mocy powyższego wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 60 k.p. w wysokości 4.000 zł wraz odsetkami ustawowymi od dnia 4 kwietnia 2014r do dnia zapłaty.

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny niniejszej sprawy był bezsporny. Sąd dokonał ustaleń na podstawie zeznań świadków J. G., J. N., M. B. oraz akt sprawy sygn. IVP 198/14. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków.

Sklep pozwanego w G. przy ul. (...) został zamknięty dla klientów w dniu 5 marca 2014 roku i zlikwidowany (okoliczność bezsporna).

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy wskazać, że przed tut. Sądem toczyła się sprawa pod sygn. IVP 546/14 o wynagrodzenie od dnia 22 marca do dnia 30 kwietnia 2014r i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wyrok zapadł w dniu 5 marca 2015r, uprawomocnił się w dniu 18 kwietnia 2015r.

Bezspornym było również, iż w sprawie sygn. IVP 198/14 zapadł wyrok zaoczny dotyczący odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wyrok wydany w sprawie IVP 198/14 wiąże Sąd w niniejszej sprawie. Z kolei również okolicznością bezsporną było zamknięcie sklepu dla klientów w dniu 5 marca 2014r.

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. 2015.192 tekst jednolity). 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.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Bezsporne jest, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do (...) S.A. w Ł.. Pozwany jest bowiem dużym pracodawcą i zatrudnia zdecydowanie więcej niż 20 pracowników. W stanie faktycznym sprawy powoda Sąd musiał odnieść się do przyczyn wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu woli z dnia 20 marca 2014r. Należy wskazać, że sprawa nieobecności powoda w dniach 19 marca - 23 marca 2014r i podpisów złożonych na listach obecności w żaden sposób nie została przez pozwanego dowiedziona. Świadek J. N. potwierdził, że powód informował go o korzystaniu przez niego z urlopu wypoczynkowego w związku z przygotowaniem do egzaminów. Ponadto świadek M. B. kierownik regionalny jednoznacznie potwierdził, że nie zajmował się grafikami pracy powoda wskazując, że być może powinien to sprawdzać. Świadek nie zajmował się w ogóle kwestią urlopów lub godzin pracy powoda. Z kolei świadek M. B. nic nie wiedział o przyczynach rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wyłącznie świadek J. G. potwierdziła nieobecność powoda w pracy w dniu swojego przyjazdu do sklepu w G. i złożenie przez powoda podpisu na liście obecności za okres od 17 - 23 marca 2014r.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe ostatecznie wykazało, że faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę powodem była likwidacja sklepu pozwanego znajdującego się w G. przy ul. (...).

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych zasądził od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną zgodnie z pozwem. Powód przepracował u pozwanego mniej niż dwa lata, zgodnie zatem z art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy, należała mu się odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (wysokość Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia przedłożonego przez pozwanego z dnia 14 grudnia 2015r karta 83). O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 k.c.

Na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu opłatę od pozwu zgodnie z wartością przedmiotu sporu.