

Sygn. akt IV P 95/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 czerwca 2017 roku

sprawy z powództwa **P. T.**

przeciwko (...) **S.A. w G.**

o odprawę pieniężną

### **ORZECZ:**

1. Oddalić powództwo.
2. Oplatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 95/17

## UZASADNIENIE

Powód P. T. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w G. o wypłatę odprawy pieniężnej w wysokości 4.000 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2017r do dnia zapłaty, obciążenie pozwanego kosztami postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że pracował w L. od 7 marca 2012 do 28 lutego 2017r na stanowisku pracownik produkcji. W dniu 13 stycznia 2017r otrzymał miesięczne wypowiedzenie i stosunek pracy zakończył się z dniem 28 lutego 2017r. był pracownikiem zatrudnionym od początku tworzenia zakładu pracy. Dla powoda otrzymanie wypowiedzenia było przeżyciem i przykrością. Był pracownikiem sumiennym, zdyscyplinowanym i niekonfliktowym, szanującym swoją pracę. Nie otrzymywał nagan. Często w zakładzie następowała przerwa w zamówieniach toteż pracownicy musieli brać urlopy wypoczynkowe nieplanowane zamiast otrzymywać opłatę tzw. „postojowego”. Według powoda, umowa rozwiązana została z przyczyn niedotyczących pracownika. Chętnie by został na swoim stanowisku pracy. W tym czasie wypowiedzenia wręczono kilku innym pracownikom.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, że umowa o pracę rozstała rozwiązana zgodnie z przepisami prawa. Brak jest podstaw do wypłaty jakiegokolwiek dodatkowego świadczenia pieniężnego. Ponadto wskazać należy, iż współpraca z powodem została zakończona z przyczyn leżących po stronie powoda. Pomimo wielu upomnień ze strony pracodawcy lekceważył swoje obowiązki. Nie zachowywał ostrożności przy posługiwaniu się nożami. Miała miejsce sytuacja, iż powód szedł z dwoma nożami z

ostrzami podniesionymi do góry. Prawie doprowadziło to do nieszczęśliwego wypadku, w wyniku którego mogło dojść do ugodzenia Pani M. S. (bezpośredniej przełożonej powoda, brygadzystki i mistrza produkcji). Powód lekceważył przepisy BHP. Mając w szczególności na uwadze, iż pracował przy produkcji oraz miał do czynienia z ostrymi przedmiotami lekceważenie przepisów BHP mogło doprowadzić do nieszczęśliwych wypadków. Powód był najsłabszym pracownikiem (był jednym z czterech odgławiaczy oraz jednym z dziesięciu pracowników brygady) bardzo wolno pracował, nie pomagał kolegom np. przy sprzątanu po pracy, unikał prac, za każdym razem zwracano mu uwagę, nie dbał o czystość i porządek w miejscu pracy, często trzeba mu było na to zwracać uwagę, przypilnować, sprawdzać czy wykonał swoją pracę. Także drugi z bezpośrednich przełożonych powoda, pani D. B. pracująca na stanowisku brygadzystki, z racji pełnionych obowiązków również była świadkiem nienależytego wykonywania przez powoda jego obowiązków. Kierownikiem produkcji był i jest R. J.. Z uwagi na takie skrajnie nieodpowiedzialne oraz niebezpieczne zachowania, jak również brak refleksji powoda odnośnie przywołania pracownika do porządku, pracodawca mając w szczególności na względzie bezpieczeństwo w miejscu pracy rozwiązał zawartą z powodem umowę o pracę w sposób zgodny z prawem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód podjął pracę u pozwanego w pierw w oparciu o umowę o pracę na czas próbny od dnia 7 marca 2012r do 5 maja 2012r, jako pracownik produkcji. Następnie powód zawarł umowę o pracę na czas określony od dnia 6 maja 2012r do 25 kwietnia 2013r oraz kolejną umowę o pracę na okres od 26 kwietnia 2013r do 31 marca 2018r również w charakterze pracownika produkcji. Pismem z dnia 11 stycznia 2017r powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód zwrócił się do pozwanego o wypłacenie odprawy dwumiesięcznej. Pozwany pismem z dnia 8 marca 2017r odmówił wypłacenia powodowi odprawy z tytułu zwolnienia z pracy. Powód podlegał bezpośrednio w pracy świadkowi D. B. zajmującej stanowisko brygadzysty oraz M. S. wykonywującej obowiązki mistrza produkcji.

Sąd zważył co następuje.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie umów o pracę, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwa pracy powoda, pisma powoda z dnia 2 marca 2017r (akta osobowe), zeznań świadków D. B., M. S. (k. 31-32), pisma pozwanego z dnia 8 marca 2017r (k.4) i powoda. Wiarygodność dokumentów nie budziła żadnych zastrzeżeń. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i korespondowały z dokumentami. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda.

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 2016 r. poz. 1474 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 powodem. 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 przełożeni powoda D. B. i M. S. – jednoznacznie potwierdzili, że do pracy powoda były zgłaszane zastrzeżenia. Wskazywano na zdarzenia dotyczące niewłaściwego przenoszenia noży do hali i wsypania zanieczyszczonego lodu do solanki. Co do oceny pracy były zastrzeżenia zarówno co do wydajności i technicznego wykonywania obróbki łososia. Świadczenie określił pracę w kategorii słaby. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że wypowiedzenie związane było z oceną pracy pracowników dokonywanych przez pracodawcę i powód został oceniony w kategorii słabego pracownika. Dodatkowo w wyroku SN 5.10.2007r 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. Świadczenie to przysługuje tylko wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn.

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 powoda opłatą od pozwu i kosztami zastępstwa procesowego. Sąd uwzględnił, że powód mógł być przekonany o zasadności swojego roszczenia. Sprawa nie była oczywista i zachodzi szczególny wypadek pozwalający na zastosowanie odstępowania od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego.