

Sygn. akt IV P 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ł.

o odprawę

oddala powództwo.

Sygn. akt IV P 37/17

UZASADNIENIE

Powód M. G. wniósł przeciwko (...) spółka z o.o. w Ł. o zasądzenie odprawy w wysokości 4.000 zł brutto. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę bez podania przyczyny. Zdaniem powoda zgodnie z Dziennikiem Ustaw z 2016r. poz. 1474 art. 1, 8 i 10 należy mu się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto. Pracodawca pomimo pisemnego wezwania z dnia 2.01.2017 r. nie wypłacił mu należnej odprawy i w żaden sposób nie odpowiedział na jego pismo.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż w pozwanej spółce nie zaszły okoliczności tzw. „grupowego zwolnienia”, ani indywidualnego zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pod koniec roku 2015 na polecenie pracodawcy powód miał za zadanie wdrożyć się i nabrać samodzielności w obsłudze systemu magazynowego. Jako pomocnik magazyniera miał na tyle wdrożyć się w obsługę systemu magazynowego, by w razie ewentualnej nieobecności magazyniera, mógł go zastąpić i przejąć jego obowiązki, tak by potrafić samodzielnie generować z systemu wymagane dokumenty magazynowe. Pomimo dość długiego okresu – przez cały rok 2016 – powód nie nabył wystarczających umiejętności obsługi systemu oraz nie potrafił samodzielnie pracować na stanowisku magazyniera. Bezpośredni przełożony wręczając wypowiedzenie poinformował ustnie powoda o przyczynach wypowiedzenia. Głównym powodem wypowiedzenia był brak samodzielności na stanowisku pracy.

Sąd ustalił co następuje:

M. G. był zatrudniony w (...) spółka z o.o. w Ł. od 1.03.2013 r. do 31.12.2016 r. na stanowisku pomocnika magazyniera.

(dowód: akta osobowe cz. C powoda świadectwo pracy).

Pracodawca 28.11.2016 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 28.02.2014 r na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C wypowiedzenie umowy o pracę).

Powód pismem z 2.01.2017 r. wezwał pozwaną spółkę do zapłaty odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z ustawą z 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników Dz.U. z 2016 poz. 1474 .

(dowód: wezwanie do zapłaty k.3).

Bezpośredni przełożony powoda M. S. zatrudniona na stanowisku kierownika działu technologii i zaopatrzenia produkcji wręczając wypowiedzenie poinformowała ustnie powoda o przyczynach wypowiedzenia. Bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia był brak samodzielności na stanowisku pracy. Powód mimo polecenia przełożonej wydanego w 2015 r. nie nabył umiejętności samodzielnego wprowadzania dokumentów do systemu magazynowego. Nie wykonywał rzetelnie swoich obowiązków, nie wykonywał poleceń i bagatelizował to co było mówione.

(dowód: zeznania świadka M. S. k.51-52 od 00:33:14 do 00:49:40).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dla zasadności wypłaty odprawy, muszą wystąpić dwa warunki: pierwszy - rozwiązanie stosunku pracy, oraz drugi - z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sąd w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska, w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania. Pracodawca nie może jednak uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy innych świadczeń przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych (tak: wyrok SN z 2009-07-23 II PK 30/09 Monitor Prawa Pracy 2010/4/202).

Podobnie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia. Jednak w takiej sytuacji, zdaniem sądu, ciężar dowodu w zakresie przyczyny wypowiedzenia przechodzi na pracodawcę.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowi, iż 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 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.

Przyczyny nie dotyczące pracownika to przede wszystkim przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. przyczyny ekonomiczne oraz zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne (w tym zmiany następujące w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego), które powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy

z częścią pracowników. Szczególnymi (kwalifikowanymi) przyczynami dotyczącymi pracodawcy są jego upadłość i likwidacja. Także działanie siły wyższej czy zmiana przepisów prawnych dotyczących działalności pracodawcy lub stosunków pracy może być przyczyną leżącą po stronie pracodawcy (por. Teresa Liszcz, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 września 2008 r. (sygn. akt I PK 22/08), iż „konieczność rozwiązania stosunku pracy”, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przezeń z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru. Przyczyny stanowiące wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika, muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest obligatoryjnym świadczeniem związanym z wypowiedzeniem stosunku pracy, gdyż przesłanką zasądzenia tego świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Bezpośrednią przesłanką oddalenia powództwa o odprawę jest ustalenie, że przyczyny niedotyczące pracownika nie były wyłączne jako motywacja rozwiązania umowy o pracę (por. postanowienie SN z 2008-01-11 I PK 224/07 L.).

W przedmiotowej sprawie jak wynika z jasnych, logicznych i konkretnych a przez to wiarygodnych zeznań bezpośredniego przełożonego powoda M. S. zatrudnionej na stanowisku kierownika działu technologii i zaopatrzenia produkcji bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak samodzielności na stanowisku pracy. Powód mimo polecenia przełożonej wydanego w 2015 r. nie nabył umiejętności samodzielnego wprowadzania dokumentów do systemu magazynowego. Powód przy wręczaniu wypowiedzenia był ustnie informowany o jego przyczynach.

Powód, mimo pouczenia o treści art. 232 § 2 k.p.c. i art. 6 k.c. nie wykazał, mimo spoczywającego na nim ciężaru udowodnienia, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących.

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, Lex nr 1119478 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r. III AUa 1293/16).

Jak wskazał Sąd Najwyższy, przyczyny wskazane w art. 10 ustawy z 13.03.2003 r. stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby. Obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 10 ustawy, nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (por.: wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

W ocenie sądu w niniejszej sprawie powód nie wykazał by występowały przyczyny nie dotyczące powoda, które stanowiły by wyłączną motywację pracodawcy do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Co więcej powód wręcz wyjaśnił, iż jego zdaniem przyczyna rozwiązania umowy o pracę było to, że obejmowałby go okres ochronny.

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd oddalił powództwo o odprawę.