

Sygn. akt VII Pa 6/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Teresa Makarewicz Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik (spr.), SO Ewa Gulska Protokolant:  
st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 września 2014 r., sygn. akt VII P 888/13

apelację oddała.

Sygn. akt **VII Pa 6/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 września 2014 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz E. K., tytułem odprawy kwotę(...) zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 maja 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałej części powództwo oddalił (pkt II), brakującą opłatę sądową od pozwu przyjął na rachunek Skarbu Państwa (pkt III); oddalił wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu (pkt. IV); nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (pkt. V); wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł (pkt. VI).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że E. K. była zatrudniona w (...) S. A. w K. jako sprzedawca w Salonie (...) K. (...) H. P. w L. w wymiarze pełnego etatu na okres próbny od 1 kwietnia do 9 czerwca 2011 roku na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2011 roku (umowa o pracę - k. 7).

W dniu 7 czerwca 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 10 czerwca 2011 roku do 9 czerwca 2013 roku. Na podstawie tej umowy powódka miała świadczyć pracę w Salonie (...)K. (...) H. P. w L. jako sprzedawca w wymiarze pełnego etatu. Zgodnie z zawartą umową mogła ona być rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącym 2 tygodnie (umowa o pracę - k. 8). Jej wynagrodzenie wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.921,62 zł brutto (zaświadczenie - k. 64).

W dniu 30 kwietnia 2013 roku jej bezpośredni przełożony, kierownik salonu, B. M. (1), w obecności J. M., powiadomił powódkę, iż pracodawca zdecydował się rozwiązać z nią umowę o pracę. Odczytał jej pismo wypowiedzające umowę i

poprosił o jego podpisanie. Powódka rozpląkała się, odmówiła jego podpisania stwierdzając, iż chce pismo zabrać do domu, aby się z nim zapoznać. Wobec takiego stwierdzenia powódki, B. M. (1) odmówił wydania jej wypowiedzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody, których wiarygodności i autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, dlatego też i Sąd dał im wiarę, a także na podstawie zeznań powódki E. K. (k.119v; 77v) oraz świadków: J. M. (k. 105v - 106), A. B. (k. 106), A. R. (k. 107 – 107v), D. S. (k.107v), E. R. (k. 107v - 108).

Z zeznań powódki i świadków wynika, iż współpracownicy nie mieli żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, określili E. K. jako osobę koleżeńską, dobrą pracownicą, nie była z nikim skłócona. Bywały sytuacje, że prosiła którąś z koleżanek, aby zamieniła się z nią godzinami pracy, ale było to naturalne i praktykowane również przez innych pracowników. Świadkowie zeznali również, że nie zauważyli, by powódka przychodziła do pracy w niestosownym stroju. Jedynie E. R. wspomniała, iż w jej obecności kierownik B. M. (1) zwrócił kiedyś uwagę powódce odnośnie fasonu ubrania, ale stwierdziła, że było to tylko raz i że ona również z takimi uwagami kierownika się spotkała. Świadek ten zeznała również, iż kierownik nigdy nie mówił pracownikom jakie ma do nich zastrzeżenia, natomiast od koleżanek wiedziała, że miał zastrzeżenia wobec powódki, jednakże dotyczyły one tego, że jedynie E. K. „miała odwagę” zwrócić mu uwagę, że zaplanowany przez niego grafik jest niesprawiedliwy i zgodnie z nim np. miała pracować 3 niedziele w miesiącu.

Wszyscy przesłuchani w tej sprawie świadkowie zgodnie zeznali, iż wśród pracowników panowało przeświadczenie, iż pracodawca ma zamiar zredukować liczbę etatów.

Sąd obdarzył wiarą zeznania tych świadków oraz zeznania powódki, gdyż są one spójne i logiczne, wzajemnie się uzupełniają tworząc jednolitą całość.

Zeznania B. M. (1) (k. 106 – 107) w ocenie Sądu zasługują na wiarę jedynie w części. Świadek ten opisał przebieg zdarzenia z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sposób w zasadzie zgodny z przedstawionym przez powódkę i J. M., dlatego też w tej części jego zeznania zasługują na wiarę.

Ponadto świadek zeznał, iż w okresie poprzedzającym wypowiedzenie powódce umowy pracę był w tym czasie przegląd stanowisk w firmie, tzw. etatyżacja. Od swojego bezpośredniego przełożonego - regionalnego kierownika sprzedaży, M. R. - otrzymał polecenie by wypowiedzieć umowę o pracę. Wraz z R. konsultował konieczność zwolnienia pracownika i wytypował do tego powódkę. Zeznał, iż sam był zdania by poczekać, aż umowa sama się rozwiąże, jednakże kierownik R. polecił mu robić to jak najszybciej, gdyż ma wiele salonów i w wielu z nich musi podjąć podobną decyzję.

Zdaniem Sądu ta część zeznań świadka jest wiarygodna, gdyż złożona została przez świadka w sposób szczerzy i spontaniczny. Dodatkowo konieczność zwolnienia większej liczby pracowników pozwanego potwierdza pismo pozwanego z dnia 25 lipca 2014 roku, z którego wynika, iż w okresie od czerwca 2012 roku do czerwca 2013 roku w salonach W. Kruk zaprzestało pracować (z różnych powodów) łącznie 192 osoby (k. 109).

B. M. (1) zeznał, iż wytypował powódkę do zwolnienia, gdyż czasami się z nią nie zgadzał, miał zastrzeżenia do jej stroju, na co kilkakrotnie zwracał jej uwagę, że powódka czasami kwestionowała harmonogram pracy i próbowała się zamieniać z koleżankami, a jeśli żadna się na to nie zgodziła, to wówczas „szła na zwolnienie”.

W świetle zeznań świadków, które Sąd obdarzył wiarą, stwierdzić należy, iż zastrzeżenia świadka do pracy powódki nie były zasadne. Świadek musiał kogoś wskazać do zwolnienia, a E. K. wkrótce kończyła się umowa o pracę, dlatego też to ją wytypował do zwolnienia. Poza tym B. M. (1) wykazał się niekonsekwencją - skoro był niezadowolony z pracy powódki, to kłóci się to z wystawieniem przez niego listu referencyjnego, w którym poleca E. K. jako pracownika, opiniuje ją jako osobę doświadczoną, energiczną, komunikatywną, szybko odnajdującą się w nowym otoczeniu, łatwo nawiązującą kontakty interpersonalne, potrafiącą pracować samodzielnie i w grupie, ambitną, otwartą na nowe wyzwania i chętnie się uczącą (k. 69). Z tych też powodów Sąd odmówił wiary części zeznań świadka B. M. (1), a mianowicie co do powodów kierujących nim przy wytypowaniu powódki do zwolnienia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jest zasadne częściowo.

Zgodnie z art. 33 kp przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Możliwość taką zawarto w umowie o pracę z dnia 7 czerwca 2011 roku i z takiej możliwości pozwany skorzystał przedstawiając powódce w dniu 30 kwietnia 2013 roku pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę.

Oświadczenie to, zgodnie z art. 30 § 3 kp sporządzone zostało na piśmie. E. K. odmówiła jednak jego podpisania i przyjęcia. Mimo to, jak sama przyznała, miała możliwość osobistego się z nim zapoznania. W tym stanie rzeczy jej żądanie zasądzenia odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów poprzez uniemożliwienie jej zapoznania się z pismem wypowiadającym jest niezasadne.

Świadek B. M. (1) jednoznacznie zeznał, iż po odczytaniu powódce pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę poprosił ją o jego podpisanie. E. K. jednak odmówiła stwierdzając, iż się z nim nie zgadza. Okoliczność zapoznania powódki z treścią pisma potwierdziła również świadek J. M. oraz sama powódka. E. K. zeznała, iż miała możliwość zapoznania się z pismem wypowiadającym, jednak była bardzo rozemocjonowana, płakała i dlatego chciała przed jego podpisaniem zabrać je do domu. Stwierdzić jednak należy, iż powódka zrozumiała treść wypowiedzenia na co wskazuje jej postawa podczas rozmowy z B. M. (1), stwierdzenie, że się z tym nie zgadza jak również w końcu i to, że w trakcie rozmowy z kierownikiem rozplakała się. W ocenie Sądu wskazuje to na fakt zrozumienia przez powódkę treść wypowiedzenia odczytanego jej przez przełożonego.

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 Ustawy 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 ze zm.) 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.

Z kolei art. 10 ust. 1 tej ustawy 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 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.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku (sygn. akt I PK 81/10) „zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy”.

Wypowiedzenie wręczone powódce w dniu 30 kwietnia 2013 roku nie zawierało wprawdzie uzasadnienia, ale zgodnie z art. 30 § 4 kp wskazanie przyczyny wypowiedzenia jest konieczne tylko przy wypowiadaniu umów o pracę na czas nieokreślony lub też w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje - w ocenie Sądu - jednoznacznie, iż wyłącznym powodem zwolnienia powódki z pracy była konieczność zredukowania zatrudnienia w salonie jubilerskim, w którym świadczyła ona pracę.

Jak już wyżej wskazano wprawdzie bezpośredni przełożony B. M. (1) stwierdził, iż miał zastrzeżenia do pracy powódki, jednakże zastrzeżenia te nie zostały przez pozwanego w żaden sposób udowodnione. Przesłuchani w sprawie pozostali świadkowie zeznali, iż E. K. była dobrym pracownikiem, a i sam jej kierownik, B. M. (1), wystawił powódce bardzo dobrą opinię w liście referencyjnym.

Przesłuchani w sprawie świadkowie jednoznacznie wskazali, iż w salonie jubilerskim miała nastąpić redukcja etatów, a do wytypowania pracownika do zwolnienia zobowiązał B. M. (1) kierownik regionalny, M. R.. B. M. (1) sam przyznał, iż chciał „zaczekać”, aż umowa powódki dobiegnie końca, co pozwala na stwierdzenie, iż w rzeczywistości nie było żadnego powodu leżącego po jej stronie, który skłonił pracodawcę do rozwiązania z nią stosunku pracy we wcześniejszym terminie niż wynikający z umowy.

W tym stanie rzeczy żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy jest zasadne. W przypadku E. K., zatrudnionej u pozwanego powyżej dwóch lat wysokość odprawy wynosi dwumiesięczne wynagrodzenie, a dochodzona przez powódkę kwota (...) zł mieści się w tej wysokości. Orzeczenie o odsetkach uzasadnia art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty (...), na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Powódka wniosła o zasądzenie kosztów, jednakże nie wykazała by takowe poniosła dlatego też Sąd jej wniosek o zasądzenie kosztów oddalił, a z uwagi na wynik sprawy, na podstawie art. 102 kpc, nie obciążył jej również kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana zaskarżając wyrok w pkt. I, V i VI i zarzucając wyrokowi:

1) **naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy** tj. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez sprzeczną z prawem, błędną ocenę dowodów, polegające na wybiórczym uwzględnieniu dowodów zawnioskowanych przez stronę pozwaną, w szczególności zeznań świadka B. M. (1) na skutek którego to naruszenia doszło do błędnego ustalenia stanu faktycznego, polegającego na przyjęciu, że bezpośrednią i wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę łączącej powódkę ze stroną pozwaną były przyczyny niedotyczące powódki tj. likwidacja jej stanowiska pracy.

2) **naruszenie prawa materialnego** tj. art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.) poprzez niewłaściwe zastosowanie w/w przepisów w mniejszej sprawie pomimo, iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę z powódką nie były przyczyny niedotyczące pracownika, stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę

3) **naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy** tj. art. 98 § 1 kpc polegające na niezastosowaniu w/w przepisu oraz art. 102 kpc polegające na nieobciążeniu powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej mimo, iż Sąd I instancji oddalił powództwo w zakresie żądania powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę na czas z naruszeniem przepisów, a strona pozwana złożyła wniosek o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa

procesowego według norm przepisanych - w zw. z art. 328 § 2 kpc polegające na niewyjaśnieniu podstawy prawnej nieobciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie, zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kwoty (...)zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja nie jest uzasadniona i na uwzględnienie nie zasługiwała.

Sąd Okręgowy podzielił w całości zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną zawartą w pisemnych motywach sądu I instancji, dlatego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należało uznać, że nie są one trafne.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, iż powódka była dobrym pracownikiem, uzyskiwała bardzo dobre wyniki sprzedażowe oraz najistotniejszą rzecz, iż gdyby nie redukcja etatu, powódka nie otrzymałaby wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wykazała uchybienia w pracy powódki o tak nieistotnym znaczeniu (zwrócenie uwagi na niewłaściwy strój, które miało miejsce również w stosunku do innych pracowników salonu, kwestionowanie sposobu ułożenia grafiku pracy w sposób krzywdzący powódkę), że nie mogły one być uznane nawet za współprzyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie w szczególności dowodów z dokumentów daje podstawę do stwierdzenia, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było zmniejszenie zatrudnienia w salonie sprzedaży, w którym była zatrudniona, potwierdzeniem którego to faktu podanego przez świadka B. M. było nie zatrudnienie na miejsce powódki innego pracownika oraz późniejsze przeniesienie jednego pracownika do innego salonu. Wskazanie właśnie powódki do zwolnienia nie wynikało z jej gorszej pracy w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w salonie, lecz z faktu iż była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, co zwalniało pracodawcę od obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, a zatem stanowiło próbę uniknięcia poniesienia kosztów związanych z wypłatą odprawy pieniężnej z art. 8 w zw. z art. 10 § 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Z prawidłowo zebranego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyciągnął logiczne wnioski nie naruszając zasad określonych w art. 233 § 1 kpc, a w konsekwencji nie naruszył art. 8 w zw. z art. 10 § 1 cytowanej ustawy z 2003 r.

Wprawdzie Sąd Rejonowy nie wskazał szczegółowych motywów nie obciążenia powódki w części kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, a jedynie wskazał podstawę prawną rozstrzygnięcia – art. 102 kpc, to rozstrzygnięcie powyższe mimo uchybienia procesowego należało uznać za prawidłowe.

Powódka została zwolniona z pracy na dwa miesiące przed upływem okresu na który umowa została zawarta i z przyczyn nie dotyczących pracownika. Znalazła się zatem w trudnej sytuacji życiowej, wobec faktu, iż wypowiedzenie umowy wynosiło jedynie dwa tygodnie. Uwzględniając trudną sytuację życiową, w której powódka się znalazła, okoliczność iż wygrała w przeważającej części proces, oraz fakt iż w części oddalającej powództwo wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego stanowiłoby kwotę (...)zł (§ 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (Dz. U. z 2013 r. poz. 490) należało uznać, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji mieści się w granicach prawa.

Mając na uwadze powyższe i na mocy art. 385 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak

w wyroku.