

Sygn. akt VI P 57/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 07 października 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko syndykowi masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

I Zasądza od pozwanego syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...) z siedzibą

w W. na rzecz powoda T. G. kwotę 3 000 zł. (trzy tysiące złotych) tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za okres od dnia 16 września 2012 roku do dnia zapłaty.

II Nakazuje pobrać od pozwanego syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)

z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 150 zł. (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

III Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 500 zł. (jeden tysiąc pięćset złotych).

Sygn. akt VI P 57/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 stycznia 2013 roku powód T. G. wniósł o zasądzenie od Syndyka Masy Upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 września 2012 roku do dnia zapłaty (**pozew k. 1-2**) .

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od 01 września 2008 roku był zatrudniony u M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...) na stanowisku pakowacza na podstawie umowy na czas określony. Wskazał, że w dniu 31 sierpnia 2012 roku otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2- tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 15 września 2012 roku, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano na zmiany reorganizacyjne w firmie i związaną z tym likwidację stanowiska pracy. W ocenie powoda do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn niedotyczących pracownika i w związku z tym pozwany zobowiązany był wypłacić mu odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew Syndyk masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda i na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (**odpowiedź na pozew k. 8-14**).

W uzasadnieniu przyznał, że łączyła go z powodem umowa o pracę na czas określony, która została wypowiedziana pismem z dnia 31 sierpnia 2012 r. Wskazał, że w dniu 27 września 2012 r. pismo to zostało sprostowane i zaprzeczyl, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z uwagi na jego upadłość. Podniósł też, że wypowiadając umowę o pracę na czas określony nie miał obowiązku wskazywania w wypowiedzeniu przyczyn. Jednocześnie wskazał on, że wydajność powoda w okresie od 25 czerwca do 31 sierpnia 2012 r. oscylowała w granicach od 25%- 96,41 % co stanowiło wynik gorszy od wyników osiągniętych przez innych pracowników, którzy wykonywali założenia systemowe w całości, a nawet w 150%. Pozwany podkreślił, iż mimo upływu 4,5 lat od dnia ogłoszenia upadłości przedsiębiorstwo funkcjonuje sprawnie i z roku na rok osiąga coraz lepsze wyniki ekonomiczne. Prognozy co do istnienia przedsiębiorstwa na rynku są długoterminowe. Dodał również, że nie występowały żadne przesłanki, które uzasadniałyby rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, czy też innych nie dotyczących pracownika. W ocenie pozwanego jego sytuacja ekonomiczna nie uzasadnia przeprowadzenia tzw. zwolnień grupowych, czy indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Od 1 czerwca 1990 roku M. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) (nazwa skrócona: (...)) (**zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 21 października 2010 roku: k. 18**).

T. G. na podstawie orzeczenia Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w W. z dnia 9 czerwca 2010 roku został zaliczony do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Następnie w.w. orzeczenie zostało zmienione orzeczeniem z dnia 27 października 2010 roku, w którym przyznano wnioskodawcy umiarkowany stopień niepełnosprawności na stałe. T. G. został zatrudniony w (...) początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 września 2008 roku do 30 listopada 2008 roku na stanowisku pakowacza. Następnie strony zawarły umowę na czas określony – od 1 grudnia 2008 roku do 30 listopada 2010 roku, a ostatecznie w dniu 1 grudnia 2010 roku, kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2012 roku. Na podstawie wskazanych umów, do których sporządzono kilka aneksów, powód świadczył pracę, jako pakowacz w pełnym wymiarze czasu pracy (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo). Miejsce wykonywania pracy mieściło się przy ul. (...). Od 1 stycznia 2012 roku miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 1.500,00 zł (**umowy i aneksy o pracę, orzeczenie o ustaleniu stopnia niepełnosprawności – akta osobowe, świadectwo pracy k. 3**).

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.500 zł miesięcznie, zostało wyliczone przez stronę pozwaną i nie było kwestionowane przez powoda (**zaświadczenie – k. 46**).

Postanowieniem z dnia 29 lutego 2008 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie ogłosił upadłość M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)z możliwością zawarcia układu, odbierając jednocześnie M. G. prawo zarządu majątkiem. Postanowieniem z dnia 14 października 2010 roku (sygn. akt IX GUp 4/08) Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie obejmujące likwidację majątku i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. S. (**postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 14 października 2010 roku, sygn. akt IX GUp 4/08– k. 17**).

T. G. pracował w dziale pakowaczy. Do jego głównych obowiązków na stanowisku pakowacza należało w szczególności odstawianie pudełek z płytami na paletę i wywożenie ich do magazynu. Praca była wykonywana zespołowo w grupach 4 –osobowych pod kierownictwem brygadzysty. Powód w całym okresie zatrudnienia u pozwanego nie otrzymał żadnych upomnień, czy też kar porządkowych (**zeznania powoda T. G. k. 60-61; k. 146-147**).

W dniu 31 sierpnia 2012 roku T. G. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 15 września 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmiany reorganizacyjne w firmie oraz związaną z tym likwidację stanowiska pracy. Przy wręczaniu wypowiedzenia umowy o pracę P. M. poinformował powoda o tym, że należy mu się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Potwierdził to też K. R.. Następnie po rozwiązaniu powodowi umowy o pracę i wydaniu mu świadectwa pracy pismem doręczonym T. G. w dniu 30 września 2012 roku syndyk(...)poinformował go, że nastąpił błąd i przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były niezadowalające wyniki pracy oraz niska wydajność w porównaniu do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku, co w efekcie przekładało się na spadek wydajności i efektów pracy całego działu. Jednocześnie wskazał on, że nie są prowadzone żadne zmiany reorganizacyjne i nie doszło do likwidacji stanowiska pracy (**świadectwo pracy k. 3, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2013 roku – k. 4, zeznania powoda w tym uzupełniające T. G. k. 60-61; 146-147, pismo z dnia 27 września 2012 roku akta osobowe**).

Oprócz T. G. wypowiedzenia umów o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy otrzymali również inni pracownicy (...). Następnie w kolejnych pismach pozwany informował ich, że prawdziwą przyczyną rozwiązania z nimi stosunku pracy nie jest likwidacja stanowiska pracy, a niska wydajność ich pracy.

Stan zatrudnienia w okresie od 01 lipca 2012 roku do dnia 31 października 2012 roku wynosił:

- 01.07.2012 r. – 275 etatowych pracowników,

- 01.08.2012 r. – 269,

- 01.09.2012 r. – 261,

- 01.10.2012 r. – 247.

**(zestawienie – k. 87-112).**

Na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik (**okoliczność niesporna, zeznania powoda T. G. k. 60-61; 146-147, pismo z dnia 6 marca 2014 r. k. 127**).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji dołączonej do akt sprawy, w tym dokumentów załączonych do akt osobowych powoda, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach powoda, które uznał za wiarygodne, spójne i znajdujące odzwierciedlenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W tym miejscu warto jednak wskazać, że co prawda strony mogą składać wnioski dowodowe oraz załączać dokumenty na poparcie stanowiska w sprawie, natomiast rolą Sądu jest ocena przedstawionych dowodów zarówno co do ich dopuszczalności, jak również przydatności (bądź nie) dla rozstrzygnięcia sprawy. Wobec tego Sąd postanowił oddalić wnioski o przesłuchanie świadków: P. M., K. R. oraz G. P. na okoliczność niskiej wydajności pracy powoda, niewywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych oraz przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Ponadto w ocenie Sądu załączone do akt zestawienia wydajności pracy powoda i innych pracowników również nie miały większego waloru dowodowego. Przedstawione zestawienia i dowód z przesłuchania świadków P. M., K. R. oraz G. P. nie mają żadnego znaczenia dla oceny zasadności przyznania powodowi odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Należy bowiem zauważyć, że w wypowiedzeniu umowy o pracę wyrazie wskazano, że przyczyną dla której rozwiązano z powodem umowę o pracę były zmiany reorganizacyjne oraz likwidacja stanowiska pracy. Ponadto przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia pozwany w żaden sposób nie sygnalizował powodowi jego niskiej efektywności w pracy. Dopiero 2 tygodnie po ustaniu stosunku pracy pozwany próbował zmodyfikować treść złożonego przez siebie wypowiedzenia wskazując jako przyczynę rozwiązania

z powodem umowy o pracę jego niską wydajność pracy. Należy jednak zauważyć, że skuteczne cofnięcie oświadczenia woli uzależnione jest od wyrażenia przez adresata zgody na takie cofnięcie lub od tego, czy doszło do niego jednocześnie z pierwotnie złożonym oświadczeniem. Pismo z dnia 27 września 2012 roku doręczone powodowi po rozwiązaniu z nim umowy o pracę było bezskuteczne i nie wywołało żadnych skutków prawnych. Mogło jedynie stanowić informację, którą strona pozwana sformułowała, jak należy domniemywać - celem uniknięcia wypłaty ewentualnej odprawy. Wobec tego w ocenie Sądu nie zachodziła konieczność badania w niniejszym postępowaniu o odprawę, okoliczności związanych z wydajnością pracy powoda, niewywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych oraz przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd ustalił stan faktyczny w związku z okolicznościami związanymi z okresem zatrudnienia powoda w świetle ściśle wskazanych i nie budzących wątpliwości przyczyn rozwiązania powodowi umowy o pracę stanowiących podstawę odprawy, zaś okoliczności podnoszone przez pozwaną po ustaniu stosunku pracy powoda nie mogły mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd pominął też dowód z zeznań strony pozwanej z powodu niestawiennictwa M. S. - syndyka masy upadłości, który nie stawiał się na rozprawę mimo prawidłowego doręczenia wezwań.

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

Powództwo T. G. zasługiwało na uwzględnienie.

Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zostało mu doręczone w dniu 31 sierpnia 2012 r. W dniu 17 września 2012 r. powód otrzymał też świadectwo pracy. Następnie pismem doręczonym mu w dniu 30 września 2012 r. pozwany powołując się na błąd poinformował powoda, że do jego zwolnienia doszło wyłącznie z przyczyn jego niskiej wydajności pracy w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co w efekcie przełożyło się na spadek wydajności i efektywności całego działu.

Należało zatem rozważyć, czy pracodawca skutecznie zmodyfikował treść złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu.

W pierwszej kolejności trzeba wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest oświadczeniem woli w rozumieniu art. 60 k.c., które stosownie do treści art. 300 k.p. musi mieć formę pisemną. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. „oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jej treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej”. Podobnie wskazuje SN, który stwierdził, że podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98 OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690, Biul. Inf. Pr. 2000 nr 1, str. 76). Dodatkowo można wskazać, że cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w innych sytuacjach wymaga zgody pracownika (por. uchwała SN z dnia 23 października 1986 r. III PZP 62/86, OSNCP 1987/10 poz. 156). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że pozwany ani skutecznie nie odwołał złożonego przez siebie w dniu 31 sierpnia 2012 r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani go skutecznie nie cofną.

W piśmie modyfikującym przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powołuje się na błąd. Konstrukcja błędu przy oświadczeniach woli jest uregulowana w art. 84 § 1 k.c. Zgodnie z zawartym tam unormowaniem w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się do jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Ponadto, zgodnie z art. 84 § 2 k.c. można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, niełożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Zgodnie z powyższym pozwany, aby uchylić od skutków złożonego przez siebie oświadczenia musiał w toku niniejszego postępowania wykazać zaistnienie którejs z wskazanych przez k.c. przesłanek. Przesłanki te to: wywołanie błędu przez osobą, której oświadczenie woli zostało złożone (w tym przypadku błąd musiałby wywołać powód) chociażby bez swojej winy, albo też wiedza po stronie powoda w chwili wręczenia mu wypowiedzenia, że oświadczenie to jest

obarczone błędem, bądź też oczywistość owego błędu. W niniejszej sprawie pozwany nie powołuje się na błąd, który został wywołany przez powoda. Co więcej trudno też rozważać w niniejszej sprawie jakąkolwiek wadę oświadczenia woli, bowiem oświadczenie złożone zostało zgodnie z posiadaną wiedzą. Wypowiedzenie podyktowane było zmianami organizacyjnymi i likwidacją stanowiska powoda.

Reasumując należy wskazać, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany reorganizacyjne w firmie i związana z tym likwidacja stanowisk pracy, a późniejsze powoływanie się przez pozwanego na błąd i wskazywanie nowej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie ma większego znaczenia. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 10 listopada 1998 r. stwierdził, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688). Sąd przy badaniu podstaw przyznania dochodzonej odprawy, związany jest treścią oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę, jakie zawierało pismo z dnia 31 sierpnia 2012 r. i nie ma obowiązku badania zasadności przesłanek wskazanych w piśmie z dnia 27 września 2012 r.

Wobec powyższego nie było konieczności badania w niniejszej sprawie okoliczności związanych z wydajnością i efektywnością pracy powoda, bowiem kwestia ta nie była podnoszona pomiędzy stronami przed dniem rozwiązania umowy o pracę. Należy bowiem zauważyć, że stosunek pomiędzy stronami ustał w dniu 15 września 2012 r., a pozwany na w.w. okoliczności powołuje się w piśmie doręczonym powodowi w dniu 30 września 2012 r. Zgodnie z art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W niniejszej sprawie umowy łączące strony spełniały wszystkie kryteria wskazane w art. 33 k.p., a zatem były zawarte na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywały możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W związku z tym pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia lub braku takiego uzasadnienia. Jednak w niniejszej sprawie mamy sytuację, w której powód domaga się odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe ustawodawca nie przewidział obowiązku uzasadniania wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, stąd też sądy pozbawione są możliwości badania zasadności takiego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie o odprawę Sąd Rejonowy badał zasadność jej przyznania w kontekście przyczyny wskazanej przez samego pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pomijając jakiegokolwiek przyczyny wygenerowane w piśmie pozwanego doręczonym powodowi po rozwiązaniu umowy o pracę. Należy przy tym zauważyć, że pracodawca wypowiadając terminową umowę o pracę i jednocześnie podając przyczynę leżącą u podstaw takiej decyzji tym samym nadaje temu rozwiązaniu umowy charakter czynności kauzalnej. Należy więc przyjąć, że skoro pracodawca zgodnie ze swoją wolą wskazuje w swym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy terminowej taką przyczynę to jest ona rzeczywistą i jedyną leżącą u podstaw takiej decyzji. Jakiegokolwiek zaś próby zmiany tej przyczyny po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę nie mogą odnieść żadnego skutku.

Ponadto zarówno z zeznań powoda T. G. jak i twierdzeń pozwanego wynika, że na jego miejsce pracy nie został zatrudniony nowy pracownik. Świadczy to zatem o tym, że w rzeczywistości doszło do likwidacji jego stanowiska pracy.

Bezsporne w sprawie jest, że powód T. G. zatrudniony był u pozwanego nieprzerwanie od dnia 1 września 2008 roku, najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, potem umowy o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2010 roku i drugiej zawartej na czas określony od 1 grudnia 2010 roku, do dnia 30 listopada 2012 roku z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zatem biorąc pod uwagę treść oświadczenia

wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012 r., w której to jako przyczynę wypowiedzenia wskazano na zmiany reorganizacyjne i likwidację stanowisk pracy nie ulega wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę między stronami doszło z przyczyn niedotyczących pracownika. Przyczyna ta stanowiła w ocenie Sądu wyłączny powód decyzji podjętej przez pracodawcę, a to z kolei prowadzi do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy dokonanego w drodze wypowiedzenia zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe dało podstawy do stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. Świadczy o tym również fakt, że oprócz powoda w podobny sposób zwolnieni zostali także inni pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku. Dodatkowo, jak wskazał sam pozwany na miejsce powoda nie został zatrudniony nikt nowy. Oznacza to, że w rzeczywistości stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane. Przede wszystkim jednak pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zamiany reorganizacyjne i związana z tym likwidacja stanowiska pracy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u.z.g.), pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 1 u.z.g., przepis 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 u.z.g.

Jak wynika z przedstawionego przez pozwanego zestawienia o stanie zatrudnienia w lipcu 2012 roku zatrudniał on 275 pracowników, w sierpniu 2012 roku – 269, we wrześniu 2012 roku - 261 pracowników, a w październiku 2012 roku – 247 pracowników co oznacza, że w ciągu 30 dni zostało zwolnionych mniej niż 10 % zatrudnionych pracowników. Wprawdzie u strony pozwanej w okresie dotyczącym zestawienia stanu zatrudnienia nie doszło do zwolnień grupowych, o których mowa w art. 1 ustawy, ale przepisy ustawy (art. 5 ust. 3-7 oraz 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. Jak już wyżej wskazano Sąd nie miał wątpliwości, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z przyczyn jego niedotyczących. Z uwagi na ponad czteroletni okres zatrudnienia u strony pozwanej powód nabył prawo do odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Tym samym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 3.000 zł tytułem odprawy pieniężnej.

O odsetkach Sąd na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądza je od dnia następującego po dniu rozwiązania umowy o pracę, czyli od dnia 16 września 2012 roku.

Sąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od Syndyka masy upadłości M. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 150 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł, tj. do pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.