

Sygn. akt IV P 163/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący : SSR Izabela Łukawska

Protokolant : Dagmara Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2013 r. w Bolesławcu

sprawy z powództwa L. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

I- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda L. S. kwotę (...),34 (sześć tysięcy siedemset osiemdziesiąt trzy 34/100 złote) z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013 r. do dnia zapłaty;

II- zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda L. S. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III- nakazuje ściągnąć od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 340 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powód był zwolniony;

IV- wyrokowi w pkt I co do kwoty 3391,67 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt. IV P 163/13

UZASADNIENIE

Powód L. S. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych w wysokości 7.635,01 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 11.06.2013r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych tj. po 900,00 zł.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę d dnia 30 lipca 2009r. do 11 maja 2013r. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia jej przez pracodawcę w dniu 26.04.2013 r. ze skutkiem na dzień 11.05.2013 r. bez wskazania przyczyn wypowiedzenia. Ponieważ powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas określony, pozwana wypowiadając mu taką umowę nie była zobowiązana do uzasadnienia tego wypowiedzenia. Jednakże powód pracował na dziale betoniarnia, gdzie na początku bieżącego roku zwolniono wszystkich pracowników, a sam dział zlikwidowano. W wypowiedzeniach umó o pracę współpracowników powoda, którzy posiadali umowy o pracę na czas nieokreślony, jako przyczynę wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony zwolnieni w 2013 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymali odprawy. Pracownikom zatrudnionym na tym dziale na czas określony i zwolnionym przez pozowaną tj. A. C. i M. S. , Sąd Rejonowy w Bolesławcu wyrokiem z dnia 29 października

2013r. w sprawie IV P 140/13 zasądził należne im odprawy pieniężne. Powód wezwał pozwaną do zapłaty należnej mu odprawy, jednak nie została mu ona wypłacona.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. w B. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Według pozwanego żądania powoda są nieuzasadnione, bowiem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga podania przyczyn jej rozwiązania, stąd domysły powoda dotyczące przyczyn rozwiązania jego umowy o pracę są procesowo obojętne. Istotne jest natomiast to, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie rodzi po stronie pozwanego obowiązku zapłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2013r. pełnomocnik powoda sprecyzował swoje roszczenie na kwotę 6783,34 zł odpowiadającą wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości wynagrodzenia powoda przedstawionym przez stronę pozwaną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód L. S. był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. w okresie próbnym od dnia 20.04.2006 r. do dnia 19.07.2006 r. oraz na podstawie umów na czas określony pierwszej w okresie od 20.07.2006 r. do 19.07.2009r. i drugiej zawartej na czas od 20.07.2009r. do 31.07.2019r. z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: (...) Towarowy B..

- 2 -

Umowa o pracę na czas określony powoda uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia jej przez pracodawcę w dniu 26.04.2013 r. ze skutkiem na dzień 11.05.2013 r. bez wskazania przyczyn wypowiedzenia.

(dowód: akta osobowe powoda L. S. - w załączeniu).

Na dzień 01.01. 2013 r. było zatrudnionych u pozwanego 168 pracowników. W 2013 r. przyjęto 248 pracowników, zwolniono 33 pracowników. Na dzień 21.11.2013 r. zatrudnionych było 163 pracowników. Pracownicy wytwórni betonu u pozwanego zwolnieni w 2013 r. to pięć osób, w tym dwie zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdzie jako przyczynę ich zwolnienia wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony zwolnieni w 2013 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy otrzymali odprawy. W dniu 26 kwietnia 2013r. wszyscy kierowcy tzw. betonowozów, w tym powód, zostali wezwani do biura prezesa. Od prezesa usłyszeli, że dziękują im za współpracę, ponieważ betonownia (...) jest nierentowna i przynosi więcej strat niż zysków. Wypowiedzenie nie dostali jedynie kierowcy betonowozów, którzy nie tylko jeździli jako kierowcy tych wozów, ale również zajmowali się przepompowywaniem betonu na odległość. Prezes firmy uznał, że są oni potrzebni, ponieważ strona pozwana oprócz placówki w B. ma placówki w innych miastach i oni właśnie wykonywali pracę w tych placówkach.

(dowód: wykaz osób zwolnionych w 2013r. k. 33, wykaz ruchu kadrowego za rok 2013 k. 34, zeznania powoda L. S. k. 36).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda L. S. z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 3.391,67 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków powoda k. 32).

W dniu 18 czerwca 2013 r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych w kwocie 7/635,01 zł brutto. Pozwany nie wypłacił powodowi tej odprawy.

(dowód: kserokopia wezwania do zapłaty odprawy k. 11).

Sąd zważył, co następuje:

Bezsporne w sprawie jest, że powód L. S. zatrudniony był u pozwanego nieprzerwanie od dnia 20 kwietnia 2006r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, potem umowy o pracę na czas określony do dnia 19.07.2009r. i drugiej zawartej na czas określony od 20.07.2009r. do 31.07.2019r. z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: (...) Towarowy B.. Bezsporne również jest, że umowa o pracę na czas określony powoda uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia jej przez pracodawcę w dniu 26.04.2013 r. ze skutkiem na dzień 11.05.2013 r. bez wskazania przyczyn wypowiedzenia.

- 3 -

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy, 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.

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 tej ustawy, 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.

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. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodom zawartych z nimi umów o pracę na czas określony.

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

- 4 -

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.

Biorąc jednak pod uwagę, że w niniejszym postępowaniu powód domagał 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, Sąd był zobligowany do zbadania przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia powodów umów o pracę, a dokładnie, czy to wypowiedzenie tych umów wynikało z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowody, nie można stwierdzić, aby w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę u pozwanego następowały zwolnienia grupowe w myśl przepisów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd zbadał zatem, czy wyłączną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika, o czym stanowi przepis art. 10 ust. 1 powołanej powyżej ustawy.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe dało podstawy do stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodów umów o pracę na czas określony była konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikająca ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę.

Pozwany, ani w odpowiedzi na pozew, ani na rozprawie nie wskazywał innych przyczyn rozwiązania z powodami umów o pracę na czas określony, w szczególności nie udowodnił, aby przyczyny te leżały po stronie powodów. Faktem jest, że w 2013 r. sytuacja finansowa pozwanego pogorszyła się, dlatego też miały miejsca zwolnienia pracowników. Zwolniono wszystkich kierowców tzw. B., poza tymi, którzy oprócz kierowania pojazdami zajmowali się również przepompowywaniem betonu na odległość. Kierowcy kiedy wręczono im wypowiedzenia umów o pracę usłyszeli od prezesa podziękowanie za swoją pracę i uzasadnienie tych wypowiedzeń brakiem rentowności, a konkretnie tym, że betonownia (...) przynosi więcej strat niż zysków. Osoby z działu betoniarni, które były zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, otrzymały wypowiedzenia umów o pracę, w których jako przyczynę wskazano konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynikającą ze spadku produkcji spowodowanego zmniejszeniem zamówień na materiały budowlane produkowane przez spółkę. Były to zatem niewątpliwie przyczyny ekonomiczne, dlatego też wypłacono im odprawy. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu na to, że w przypadku powoda, przyczyny wypowiedzenia jego umowy o pracę były inne, niż osób, które pracowały z nimi w tym samym dziale betoniarni. Nadto z analizy akt osobowych powoda nie wynika, aby kiedykolwiek były do nich kierowane uwagi w zakresie świadczonej przez nich pracy, nigdy nie były wobec nich stosowane kary porządkowe.

Wobec powyższych okoliczności Sąd uznał roszczenia powoda co do zasady za uzasadnione i zasądził na jego rzecz odprawę w wysokości średniego dwumiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwotę należnej odprawy Sąd obliczył na podstawie zaświadczenia o zatrudnieniu i wysokości zarobków przedłożonych przez pozwanego tj. kwota 6783,34 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 11.06.2013 r. (od dnia rozwiązania umowy o pracę) do dnia zapłaty.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc oraz § 6 ust. 4 i § 11 ust 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r. Z mocy art. 96 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych powód nie miał obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawie, w związku z czym Sąd na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego tymi kosztami nakazując pobrać od niego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bolesławcu łączną kwotę 340,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony.

Sąd nadał wyrokowi w pkt I do kwoty 3391,67 zł rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.