

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. S.**

przeciwko **(...) sp. z o. o. w K.**

o odprawę

powództwo oddała.

## UZASADNIENIE

Powódka E. S. w pozwie wniesionym przeciwko spółce (...) Sp. z o.o. w K. domagała się zapłaty kwoty 3.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 kwietnia 2008 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu powódka wskazała, że u strony pozwanej była zatrudniona jako laborantka na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 października 2007 r. do dnia 30 września 2017 r. Na tym stanowisku pracowała już wcześniej ponad rok czasu, albowiem była oddelegowana przez (...) Spółka Akcyjna, gdzie zatrudniona była na podstawie umowy o pracę od dnia 01 stycznia 2003 r. do dnia 30 września 2007 r. Umowa ta została rozwiązana za porozumieniem stron. W dniu 28 marca 2008 r. otrzymała od strony pozwanej pismo wypowiadające jej umowę o pracę, bez wskazania powodu zwolnienia, w oparciu o art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy. W tym samym czasie pracodawca zwolnił większą ilość osób, rozkładając zwolnienia na raty, aby nie podlegać ustawie o zwolnieniach grupowych. Pracodawca pismem z dnia 24 marca 2011 r. odmówił jej zapłaty odprawy pieniężnej argumentując, że przyczyną zwolnienia był brak kwalifikacji i wystarczających umiejętności do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Powódka wskazała, że nie zgadza się z tą argumentacją, a faktyczną przyczyną jej zwolnienia była redukcja etatów.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że brak jest ciągłości zatrudnienia powódki u strony pozwanej i jej wcześniejszego pracodawcy, tj. (...) Spółka Akcyjna. Ponadto wskazano, że powódka wykonywała swoje obowiązki niedbale i mało efektywnie, wskutek czego została jej wypowiedziana umowa o pracę. Mając na uwadze fakt, że była to umowa zawarta na czas określony, strona pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu przyczyny złożonego wypowiedzenia. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że po zwolnieniu powódki jej stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a na jej miejsce, w dniu 22 grudnia 2008 r., w ramach zmiany warunków pracy, została zatrudniona A. C..

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze w wyroku wydanym w dniu 22 lutego 2012 r. oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 05 lipca 2012 r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 22 lutego 2012 r. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Jeleniej

Górze Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu sąd odwoławczy wskazał, że nie została rozpoznana istota sprawy. Nakazał uzyskanie od strony pozwanej wykazu osób zatrudnionych w okresie od stycznia do maja 2008 r. w całym zakładzie oraz komórce pracowniczej, w której zatrudniona była powódka. Następnie nakazał ustalić, czy wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były zwolnienia grupowe, czy też powódka przyczyniła się do tej decyzji.

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

Bezspornym jest, że E. S. była zatrudniona przez (...) Sp. z o.o. w K. jako laborantka na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 października 2007 r. do dnia 30 września 2017 r.

Bezspornym jest, że w dniu 28 marca 2008 r. E. S. otrzymała od pracodawcy pismo, w którym wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

W 2008 r. (...) Sp. z o.o. w K. zatrudniała w miesiącu styczniu - 156 osób, w miesiącu lutym – 163 osoby, w miesiącu marcu – 153 osoby, w miesiącu kwietniu – 138 osób, a w miesiącu maju – 126 osób.

Dowód: analizy zatrudnienia k. 103-108;

W 2008 r. spółka (...) rozwiązała umowy o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, z 10 pracownikami w miesiącu lutym, z 11 pracownikami w miesiącu marcu, z 10 pracownikami w miesiącu kwietniu. W maju 2008 r. rozwiązane zostały umowy o pracę z 2 pracownikami na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika.

Dowód: zestawienie k. 121;

E. S., podejmując pracę w laboratorium w spółce (...), nie przeszła odrębnego przeszkolenia. Wykonywała czynności, które potrafiła wykonać i które zlecała jej I. K.. W okresie zatrudnienia E. S. w laboratorium pomagała tam również A. C.. Pracowała tam codziennie przez 2 – 3 godziny, bo praca w laboratorium nie była jej głównym zajęciem. Po wypowiedzeniu E. S. umowy o pracę A. C. została przeszeregowana do pracy w laboratorium i powierzono jej obowiązki laboranta. Po wypowiedzeniu E. S. umowy o pracę jej stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane.

Dowód: zeznania świadka I. K. k. 51-51v,

zeznania świadka A. C. k. 51v,

zeznania powódki E. S. k. 57-57 v i 117-117v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej R. T. k. 117v-118v.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka dochodziła w niniejszym postępowaniu od strony pozwanej odprawy w wysokości jej dwumiesięcznego wynagrodzenia twierdząc, że do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy związanych z redukcją etatów. Powódka domagała się zatem 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 (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.)

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

Liczyby 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).

W myśl 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.

Ponadto zgodnie z 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 nietyczących 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.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do stwierdzenia, aby wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była redukcja etatów i likwidacja jej stanowiska pracy. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało zatem bezpośredniego związku ze zwolnieniami u pracodawcy.

W szczególności należało stwierdzić, że uzyskane od strony pozwanej zastawienia dotyczące ilości osób zatrudnionych w okresie od stycznia do maja 2008 r. w całym zakładzie, jak również osób zwolnionych z pracy w tym okresie, nie dały podstaw do ustalenia, że w okresie rozwiązania z powódką umowy o pracę dochodziło u strony pozwanej do zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Z zestawień tych nie wynika, aby w tym czasie, w okresie nieprzekraczającym 30 dni, zwolnienia obejmowały co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u strony pozwanej.

Biorąc zatem pod uwagę powyższe okoliczności nie można stwierdzić, aby w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę u strony pozwanej 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 nietyczących pracowników.

W ocenie Sądu, nie można również uznać, aby wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy E. S. były przyczyny nietyczące pracownika, o czym stanowi przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy. Powódka powoływała się bowiem na redukcję etatów u strony pozwanej. Z zeznań przedstawiciela strony pozwanej R. T. oraz świadków I. K. i A. C. wynika jednak, że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji. Już z zeznań samej powódki wynika, że A. C. jedynie pomagała w laboratorium, bo pracowała na innym stanowisku. W oparciu o zeznania przedstawiciela strony pozwanej R. T. oraz świadków I. K. i A. C. Sąd ustalił przy tym, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jej stanowisko pracy nie było obsadzone, albowiem A. C. nie przeszła na stanowisko powódki, lecz została przeszerogowana do pracy w laboratorium. Stanowisko pracy powódki zajęła w późniejszym czasie inna osoba.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.