

Sygn. akt IV P 80/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSR Anna Podubińska                     |
| Protokolant:    | kierownik sekretariatu Krystyna Hartung |

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2018 r. w Szczytnie

sprawy S. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. w S.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

I. Oddała powództwo,

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 675 ( sześćset siedemdziesiąt pięć ) złotych

Sygn. akt IV P 80/18

## UZASADNIENIE

Powód S. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) spółka z o.o. w S. kwoty 3500 zł z odsetkami tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu podniósł, iż był zatrudniony na umowę na czas określony, pracował u pozwanego ponad 5 lat, pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę w dniu 15 października 2015 roku ze skutkiem na 31.10.2015 roku. Pozwany rozwiązał umowę z przyczyn niedotyczących powoda, który nie uzyskał żadnych informacji na temat przyczyn rozwiązania umowy. Było to dla niego dużym zaskoczeniem i spowodowało pogorszenie sytuacji majątkowej. Do rozwiązania umowy doszło z przyczyn indywidualnych, ale leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

Pozwany (...) spółka z o.o. w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Podniósł, iż wypowiedział powodowi umowę o pracę z uwagi na negatywną ocenę jakości świadczonej przez powoda pracy, był karany karami porządkowymi, powód kwestionował polecenia przełożonych, wykazywał się lekceważącym stosunkiem do swoich obowiązków. W tamtym okresie nie miała miejsca redukcja zatrudnienia, poza powodem z nikim innym nie rozwiązano stosunku pracy, a na jego miejsce został zatrudniony inny pracownik.

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

Powód S. B. był zatrudniony u pozwanego od 18.12.2008 roku, początkowo na okres próbny, następnie na dwie umowy na czas określony, ostatnio od 1.03.2014 do 28.02.2021 roku na stanowisku pracownika dozoru mienia z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W umowie strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

W 2015 roku doszło u pozwanego do zmian kadrowych na kilku stanowiskach, wiosną rozwiązano umowę o pracę z dotychczasowym kierownikiem sklepu i w to miejsce został zatrudniony W. B.. W okresie od początku września do połowy listopada 2015 roku z kilkoma pracownikami zatrudnionymi na różnych stanowiskach- m.in. główny kasjer, kasjer, dział mięsny rozwiązano umowy o pracę przeważnie za porozumieniem stron lub wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, na miejsca tych osób w krótkim okresie czasu- do kilku tygodni zatrudniono inne osoby.

Do pracy powoda, ogólnie sposobu zachowania i stosunku do pracy Prezes pozwanego miała od pewnego czasu zastrzeżenia, w przeszłości udzielano powodowi kar porządkowych. W. B. po objęciu stanowiska kierownika zaczął obserwować pracę powoda i podzielił te zastrzeżenia. Po wspólnych rozmowach postanowiono o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Pracodawca pismem z dnia 15.10.2015 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia rozwiązał z powodem umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31.10.2015r.

W chwili wręczania wypowiedzenia powód zapytał o powody decyzji, prezes pozwanego odpowiedziała ogólnikowo, że przyszedł czas, by się rozstać.

Na miejsce powoda pozwany zaczął poszukiwać pracownika, ostatecznie od 1 grudnia 2015 roku zatrudniono M. R. (1) na umowę zlecenia, po miesiącu został on zatrudniony na umowę o pracę. Od 2 grudnia 2015 roku zatrudniono na stanowisko z takim samym zakresem czynności kolejną osobę.

Stan zatrudnienia u pozwanego po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem wzrósł o jedną osobę.

Dowód: akta osobowe- umowy o pracę, wypowiedzenie umowy o pracę, zeznania świadków W. B. K 29-30, przesłuchanie powoda K 34, pozwanego K 34-35, dane dot. zatrudnienia K 17, 33, umowy z M. R. (1) K 25-26/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 10 i 1 ust. 1 tejże ustawy odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi 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.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie zostały one w obecnie obowiązującej ustawie zdefiniowane, ale generalnie oczywistym jest, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych i muszą one dla zastosowania przepisów ustawy stanowić podstawę konieczności redukcji zatrudnienia przez pracodawcę.

Przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika i ma miejsce przykładowo całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie.

W niniejszej sprawie brak jakichkolwiek dowodów, podstaw do stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn, których dotyczy tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych. Przede wszystkim zebrane dowody nie potwierdziły, by w okresie rozwiązywania stosunku pracy z powodem generalnie następowała jakakolwiek redukcja zatrudnienia. Wprawdzie następowały ruchy kadrowe, jednakże były to zmiany personalne na poszczególnych stanowiskach, na miejsce każdej osoby, z którą rozwiązano stosunek pracy zatrudniana była inna osoba.

Podobnie było w przypadku stanowiska powoda. Wprawdzie zatrudnienie M. R. (1) nastąpiło z miesięcznym przesunięciem, jednak N. Z. (1), prezes pozwanej spółki wskazała, że przyczyną były trudności ze znalezieniem pracownika na to stanowisko, rekrutacja trwała przez okres około miesiąca. Stanowisko M. R., a także M. S., w nazwie zostało opisane inaczej- magazynier, nie pracownik ochrony mienia, jednak z zeznań powoda wynika, że jego czynności były właśnie czynnościami magazyniera.

Ponadto z zeznań W. B. i N. Z. (2) wynika jednoznacznie, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy były trwające od dłuższego czasu zastrzeżenia do pracy powoda, jego zachowania oraz zaangażowania w pracę. Ich twierdzenia znajdują poparcie w aktach osobowych powoda i pismach o zastosowaniu kar porządkowych. Należy tu podkreślić, że Sąd nie badał w niniejszej sprawie zasadności tych zarzutów, sprawa ta bowiem nie dotyczy odwołania pracownika od rozwiązania stosunku pracy, a roszczenia o odprawę pieniężną, a już tylko na marginesie wskazać trzeba, że zgodnie z art. 30 par 4 kodeksu pracy w przypadku umowy zawartej na czas określony pracodawca nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia, a w konsekwencji- sąd takiej przyczyny, jej zasadności nie bada.

Trzeba zatem stwierdzić, że sąd ograniczył analizę powodów rozwiązania ze S. B. stosunku pracy jedynie do zbadania, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika, czy też występujące po jego stronie i ten ostatni aspekt wynika z przeprowadzonych dowodów. W takim zatem przypadku, wobec rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika brak jest podstaw określonych w art. 8 z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej i wobec tego powództwo zostało oddalone.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przy określaniu wynagrodzenia za czynności adwokackie Sąd miał na uwadze brzmienie treści § 9.1.2 w związku z § 2 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.