

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 września 2017 roku

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji w W.

o odprawę pieniężną

**O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki E. D. kwotę 2.150 zł (dwa tysiące sto pięćdziesiąt złotych) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2017r. do dnia zapłaty.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka E. D. wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji w W. o zapłatę odprawy pieniężnej w wysokości 2.150,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2017 roku. W uzasadnieniu powódka wskazała, że miała zawartą umowę o pracę i została zwolniona z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – zapowiedź likwidacji sklepu oraz problemy finansowe.

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 roku powódka sprecyzowała stronę pozwaną pozywając zarządcę masy sanacyjnej (...) Sp. z o.o. w restrukturyzacji w D..

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami postępowania wyjaśniając, że 3 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Miasta W. otworzył wobec (...) Sp. z o.o. postępowanie sanacyjne wyznaczając zarządcę w osobie (...) Sp. z o.o. w P.. Jednocześnie pozwany wskazał, że legitymację czynną do działania w niniejszej sprawie posiada Spółka (...) Sp. z o.o. w P.. Pozwany wskazywał, że rozwiązanie z powódka umowy o pracę nastąpiło wskutek prośby powódki o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron. Stroną inicjującą była powódka. Pozwany zaznaczał, że sklep w którym pracuje powódka nadal funkcjonuje a zatrudnieni tam pracownicy co do zasady otrzymują wynagrodzenie. Pozwany odwołał się do ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podnosząc, że ustawa znajduje zastosowanie tylko w przypadku tzw. zwolnień grupowych. Powódka nie była objęta

zwolnieniem grupowym. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron i dlatego nie przysługuje powódce odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka pracowała w (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji w sklepie w G. przy ul. (...), w okresie od 11 lutego 2016 roku do dnia 10 kwietnia 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzedawca. Powódka rozwiązała umowę o pracę na mocy porozumienia stron składając podanie w dniu 10 kwietnia 2017r.

Postanowieniem z dnia 3 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Miasta W. w W. otworzył postępowanie sanacyjne i wyznaczył zarządcę w osobie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.. Postępowanie sanacyjne zostało umorzone postanowieniem z dnia 14 kwietnia 2017 roku.

Sąd z urzędu ustalił, że powódka złożyła jeszcze dwa pozy o zapłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ( IVP 132/17 i IVP 136/17).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie świadectwa pracy powódki (k.4), postanowienia SR dla miasta W. z dnia 3 listopada 2016r (k.21), pisma powódki z dnia 10 kwietnia 2017r (k.22), oraz z zeznań świadka A. Z. (k.38), oraz z zeznań powódki (k.38v). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka i powódki, albowiem były spójne. Sąd dał też wiarę dokumentom albowiem ich wiarygodność nie została zakwestionowana przez żadną ze stron.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192 dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym 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".

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy 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 ustawy.

Istota problemu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy art. 10 ustęp 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy z powódką, który usta w wyniku porozumienia stron. Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy a ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego (uzasadnienie wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2012r I PK 61/12 LEX 1365769). Warunkiem, od którego ustawodawca uzależnia prawo pracownika do uzyskania odprawy pieniężnej jest, aby ze strony pracodawcy zachodziła konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz aby przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Tym samym odprawa nie przysługuje w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują również po stronie pracownika, np. w razie całkowitej lub częściowej nieprzydatności do pracy. Należy podkreślić, że nie jest istotne czy przyczyna leżała po stronie pracodawcy ale istotne jest ustalenie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką i przesądzenie i czy leżała ona po jej stronie.

Należy stwierdzić, że świadek A. Z. potwierdził, że sklep w G. nadal funkcjonuje ale jednocześnie w swoich zeznanych określił pracodawcę jako „obecnie pozwany jest niepewnym pracodawcą”. Świadek kontynuował w swoich zeznaniach, i inne sklepy pozwanego są zamykane w Polsce i trwa restrukturyzacja. Z kolei powódka potwierdziła, że wnioskuje o rozwiązanie umowy o pracę obawiając się utraty pracy z dnia na dzień. Sytuacja sklepu była na tyle niepewna, że powódka nie mogła sobie pozwolić na wyczekiwanie co do dalszego funkcjonowania sklepu. Od listopada 2016r tj. kiedy dokonano restrukturyzacji przed Sądem Gospodarczym sytuacja sklepu była trudna. Nie było nowych dostaw i brakowało też konkretnych informacji o sytuacji prawno – faktycznej pozwanego i sklepu w G..

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 1 , art. 10 ustęp 1 w zw. z art. 8 ustęp 1 cyt. ustawy uwzględnił powództwo powódki i zasądził odprawę pieniężną zgodnie z żądaniem (wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia wynikającego z umowy - pozwany nie kwestionował wysokości odprawy).

Sąd nie obciążył pozwanego kosztami procesu z uwagi na sytuację ekonomiczną. Opłatą od pozwu Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.