

*Sygn. akt IV P 166/21 upr*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2021 roku

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko M. W.

o odprawę

I Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4500 zł (cztery tysiące pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2020r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodką z przyczyn nie dotyczących pracowników,

II Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2500 zł (dwa tysiące pięćset złotych),

IV Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona na mocy ustawy.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

IVP 166/21

## UZASADNIENIE

Powódka I. M. złożyła pozew przeciwko M. W. o zapłatę odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2020r. do dnia zapłaty.

Wniosła także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powódka domaga się od pozwanego zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości dwu miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 4500,00 zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 01 maja 2020 roku.

Powódka domaga się odprawy opartej na przepisach ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracodawca w chwili złożenia wypowiedzenia zatrudniał ok 25 pracowników, a wypowiedzenie umowy o pracę było z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W dniu 6 maja 2021r. Sąd wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Pozwany M. W. złożył sprzeciw od nakazu zapłaty .

Pozwany wniósł o :

1. oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa według norm przepisanych;

W uzasadnieniu sprzeciwu podano ,że zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa pieniężna w żadnym wypadku Powódce się nie należy. Aby pracodawca mógł wypłacić Powódce odprawę pieniężną muszą zaistnieć określone przesłanki. Przede wszystkim w pozwie z dnia 4 lutego 2021 r. nie wskazano na jakiej podstawie Powódka opiera swoje roszczenie o zapłatę odprawy. Odprawy pieniężne przysługują, gdy zwolnienia następują z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron z określoną liczbą pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Zwolnienie grupowe byłoby wtedy, gdyby Pozwany zatrudniający co najmniej 20 pracowników zwolnił w ciągu 30 dni przynajmniej 10 pracowników. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia.

Drugi możliwy wariant to oparcie żądania na art. 10 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Wówczas wypowiedzenie musiałoby nastąpić z przyczyn niedotyczących pracownika, a wyłącznie z przyczyn pracodawcy. Zgodnie z art. 6 k.c. to na Powodzie jako twierdzącym spoczywa obowiązek udowodnienia, że tylko i wyłącznie z tych przyczyn nastąpiło wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania leżąca wyłącznie po stronie pracownika oznacza sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Odnosząc się do powyższego, Pozwany wskazuje, że postanowił rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy z uwagi na niewywiązywanie się przez Powódkę z obowiązków pracowniczych. Tylko i wyłącznie na tej podstawie Pozwany jako pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy. W związku z tym, Powódka nie mogłaby żądać zapłaty odprawy pieniężnej, gdyż wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika, nie pracodawcy. Dodatkowo, wskazania wymaga fakt, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mają zastosowanie w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących ani pracownika, ani pracodawcy a nie tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, Legalis nr 1472274).

### **Sąd ustalił co następuje:**

W dniu 04 września 2017 r. strony zawarły umowę zlecenia na okres od 04 września 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017r.

**Dowód:** umowa zlecenie k.10

Następnie powódka i pozwany zawarli umowę o pracę na okres próbny od dnia 02 stycznia 2018 do dnia 31 marca 2018 roku w wymiarze czasu pracy 1/1.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 02.02.2018 k.12

Po tym okresie strony zawarły kolejne umowy o pracę na czas określony w wymiarze czasu pracy 1/1 od 01 kwietnia 2018 do 30 grudnia 2018 oraz od 31 grudnia 2018 do dnia 30.12.2019.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 30.03.2018 roku, umowa o pracę z dnia 30.12.2018 roku k.11, 13

Ostatnią umowę o pracę strony zawarły dnia 30 grudnia 2019 roku na czas określony od dnia 31 grudnia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku w wymiarze czasu pracy 1/1 określając przy tym wynagrodzenie w wysokości 2250,00 zł. brutto. Powódka pracowała w sklepie w Centrum Handlowym (...) w T. na stanowisku sprzedawcy. Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy przed upływem terminu na jaki została zawarta z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W dniu 18 marca 2020 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy za wypowiedzeniem, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie informował powódki o przyczynie wypowiedzenia. Przyczyną była sytuacja związana z pandemią. Pozwany wręczając pracownikom wypowiedzenia powiedział, że musi się ratować i jak galerie wznowią prace to pracownicy będą mogli wrócić do pracy. Pozwany dzwonił do powódki po otwarciu galerii z pytaniem czy wróci do pracy.

**Dowód:** rozwiązanie umowy o pracę z dnia 18.03.2020 r. k.9, zeznania świadka J. K. –protokół elektroniczny z dnia 9 września 2021r.od 00:23:12, przesłuchanie powódki , –protokół elektroniczny z dnia 9 września 2021r.od 00:42:45

Pracodawca w chwili złożenia wypowiedzenia zatrudniał powyższej 20 pracowników.

Okoliczności bezsporne

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło w przyczyn nie leżących po stronie pracownika.

**Dowód:** wydruki sms k.46-52, zeznania świadka J. K. –protokół elektroniczny z dnia 9 września 2021r.od 00:23:12, przesłuchanie powódki , –protokół elektroniczny z dnia 9 września 2021r.od 00:42:45

#### **Sąd zważył co następuje:**

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów , przesłuchanie powódki i świadka . Sąd dał wiarę powódce i świadkowi , gdyż ich zeznania były zbieżne oraz spójne ze złożoną dokumentacją sms i fotograficzną. Sąd oceni powyższe szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Zgodnie z przepisem art.1 ust.1 cyt. ustawy z 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. jej przepisy 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.

Stosownie do przepisu 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.

Natomiast w myśl przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Nie budzi zatem wątpliwości, że prawo do odprawy pieniężnej ustawa o zwolnieniach grupowych nie wiąże wyłącznie z dokonywaniem przez pracodawcę zwolnień w trybie art. 1 ust. 1 tej ustawy. W myśl cytowanego art. 10 ust. 1 prawo to nie jest wykluczone także wtedy, gdy pracodawca zwolnieniem obejmuje mniejszą grupę pracowników niż ta, w przypadku której konieczne byłoby uruchomienie procedury zwolnień grupowych, byleby zachodziła konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis art. 10 wprost podaje, że zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zatem podnoszenie przez pozwanego przez cały czas procesu, że pozwany nie zwolnił co najmniej 30 pracowników wynika chyba z braku dokładnego zapoznania się z treścią art. 10 cyt. Ustawy

Pozwany przyznał, że zatrudniał powyżej 20 pracowników.( k.77) Zatem należy ocenić przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r., definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem "przyczyn niedotyczących pracownika". Z punktu widzenia art. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się więc konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, Legalis nr 1472274).

Dla ustalenia czy zachodzą przesłanki określone w jej art. 10 ust. 1, potrzebne jest ustalenie przyczyn zwolnienia pracownika, przy czym - stosownie do okoliczności - ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, może obciążać pracodawcę, a będzie go obciążać wówczas, gdy pracodawca stwierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być rozumiana w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, spoczywa on na stronie powodowej. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, M.P.Pr. 2010/7/372 i z 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961).

W sprawie powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Nie podano przyczyny wypowiedzenia jako, że powódkę łączyła z pozwanym umowa o pracę na czas określony. Zatem w ocenie sądu, jeżeli pozwany twierdził w tym postępowaniu, że przyczyny zwolnienia leżały po stronie powódki to winien był to udowodnić. Tymczasem nie złożył na tę okoliczność żadnych dowodów. Powódka natomiast wykazała, że to okoliczności związane z lockdownem wynikającym z pandemii stały się powodem zwolnienia powódki.

Powódka jak wskazała jej przełożona była bardzo dobrym pracownikiem. Potwierdza to przedstawiona przez powódkę propozycja złożona jej pozwanego co do ponownego zatrudnienia. Spadek obrotów był wynikiem zmiany siedziby sklepu, małej reklamy o czym powódka informowała pozwanego i wносиła o podjęcie działań co wynika z treści sms, dokumentacji fotograficznej.

Przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych. ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. I PK 139/04)

Pozwany nie wykazał złego wywiązywania się powódki z obowiązków . Czas złożenia wypowiedzenia uwiarygadnia ,że to okoliczności związane z pandemią stały za wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

Sąd zasądził na rzecz powódki odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Pozwany nie wykazał aby obowiązywało ograniczenie wypłaty odprawy do miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 15gd. ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dz.U.2020.1842 t.j. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Art. 15gd został dodany przez art. 77 pkt 16 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. (Dz.U.2020.1086) zmieniającej nin. ustawę z dnem 24 czerwca 2020 r. tj. po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę , ponadto przepis ten nie zawierał ograniczenia odprawy do miesięcznego wynagrodzenia. podawanego przez pozwanego

O odsetkach orzeczono na podstawie przepisu art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. mając na względzie, iż roszczenie o odprawę stało się wymagalne następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy (zob. wyrok z 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008/7-8/92

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Sąd orzekał o kosztach zastępstwa procesowego pełn. powoda w oparciu o art. 98 par. 1 kpc i mając na uwadze przepisy par. 9 pkt. 2 i par. 2 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 pkt.4 i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego opłatę od pozwu , od uiszczenia której powódka była zwolniona na mocy ustawy. Pełna kwota opłaty to 400 zł.