Sygn. akt V P 33/21

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 lipca 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota - Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 4 lipca 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa G. U.

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

o odprawę pieniężną

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powódki G. U. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sygn. akt V P 33/21

UZASADNIENIE

Powódka G. U. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w L. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 2 600 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 czerwca 2020 roku tj. z upływem okresu wypowiedzenia. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony, która miała obowiązywać od 1 kwietnia 2019 roku do 30 września 2021 roku. Powódka podała, iż 22 kwietnia 2020 roku pracodawca wręczając jej wypowiedzenie umowy ustnie uargumentował swoją decyzję tym, że (...) S.A. ma problemy z płatnościami, oraz tym że pracowników jest za dużo i dla powódki nie ma pracy. W ocenie powódki rzeczywistą i bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę były problemy ekonomiczne spółki. Powódka wskazała, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, a zatem przysługiwało jej prawo do odprawy pieniężnej. Dodała, że w czasie, kiedy otrzymała wypowiedzenie, pracodawca zakończył stosunek pracy z większą ilością osób z tym samym uzasadnieniem.

vide: k.3-4v.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana zakwestionowała jakoby przyczyną rozwiązania z powódką umowy miała być utrata płynności finansowej przez spółkę oraz zbyt duża ilość pracowników w stosunku do ilości pracy. Pozwana zaznaczyła, że w okresie rozwiązania z powódką umowy nie dokonywała redukcji zatrudnienia. Pozwana dodała, że w kwietniu 2020 roku zatrudniała więcej pracowników niż w marcu 2020 roku. Pozwana wskazała, że przyczyną zakończenia stosunku pracy były zastrzeżenia pracodawcy co do jakości i efektywności świadczonej przez powódkę pracy w odniesieniu do pozostałych pracowników.

vide: k.18-20v.

Na rozprawie 10 sierpnia 2021 roku powódka oświadczyła, iż dochodzi odprawy na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Na rozprawie 10 sierpnia 2021 roku strony zgodnie oświadczyły, iż u pozwanej nie doszło do zwolnień grupowych.

vide: k.52v.

Sąd ustalił co następuje:

2 stycznia 2019 roku powódka G. U. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. w L. umowę o pracę, zgodnie z którą została zatrudniona w okresie od 2 stycznia 2019 roku do 31 marca 2019 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątaczki. Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 250 zł brutto. Następnie, strony zawarły kolejną umowę o pracę na tożsamych jak dotychczas warunkach, która miała obowiązywać od 1 kwietnia 2019 roku do 30 września 2021 roku.

Powódka świadczyła pracę na terenie Zakładów (...) S.A. w R..

Dowód: kserokopia akt osobowych powódki w tym w szczególności: umowa o pracę zawarta 2.01.2019r. k.35-35v., umowa o pracę zawarta 29.03.2019r. k.41-41v., świadectwo pracy z 1.06.2020r. k.42-42v.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 661,75 zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.44

22 kwietnia 2020 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2020 roku. Jednocześnie pozwana udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni.

Z uwagi na to, że powódka odmówiła potwierdzenia otrzymania wypowiedzenia, przełożeni powódki E. M. oraz P. P. dokonali odręcznych adnotacji na dokumencie potwierdzając, że powódka zapoznała się z wypowiedzeniem.

Dowód: : kserokopia akt osobowych powódki: oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę z 22.04.2020r. k.43

Pozwana nie wypłaciła powódce odprawy pieniężnej.

okoliczność bezsporna

W trakcie zatrudnienia powódki, jakość i efektywność świadczonej przez nią pracy odbiegała od innych pracowników. Powódka pracowała wolniej od innych pracowników. Powódka z oporem wykonywała polecenia przełożonych. Po przeniesieniu na zakład nr 1 w styczniu 2020 roku, powódka kwestionowała zlecane jej czynności przez brygadzistkę E. M.. Zdarzało się, że powódka odmawiała posprzątania danego miejsca albo twierdziła, że przełożona powinna wybrać kogoś innego. E. M. zwracała powódce ustnie uwagę co do świadczonej przez nią pracy. Przełożony powódki P. P. również zwracał powódce ustnie uwagę. Powódka niechętnie poprawiała wykonaną przez siebie pracę.

Inni pracownicy pozwanej skarżyli się na powódkę odnośnie tego, że niejednokrotnie musieli poprawiać po tym jak powódka posprzątała. Zwróceniem uwagi powódka czuła się urażona i reagowała płaczem albo przerzucała odpowiedzialność za nieefektywne posprzątanie na innych pracowników podkreślając, że ona poprawnie wykonuje obowiązki pracownicze. W trakcie pracy, powódka prowadziła rozmowy z pracownikami zatrudnionymi w Zakładzie (...) S.A. w R. na produkcji. W godzinach pracy powódka prowadziła prywatne rozmowy telefoniczne. Powódka nie ustalała wspólnie ze współpracownikami grafiku pracy. Powódka narzucała kiedy jej odpowiada pracę na I albo II zmianę, a kiedy planuje urlop argumentując to dojazdami z mężem do pracy. Na sprzeciw pracowników co do godzin pracy powódka reagowała płaczem.

Dowód: zeznania świadka E. M. k.75v.-76v., zeznania świadka B. S. k.76v.-77, zeznania świadka A. H. k. 77v.-78v., zeznania świadka P. P. k.78-79, zeznania świadka G. J. k.88-88v., przesłuchanie powódki G. U. k.88v.-89

W styczniu 2020 roku pozwana zatrudniała 391 osób, w lutym 2020 roku – 377 osób, w marcu 2020 roku – 388 osób, w kwietniu 2020 roku – 403 osoby.

W okresie od 31.01.2020r. do 31.05.2020r. zakończenie stosunku pracy z pracownikami pozwanej świadczącymi pracę w Zakładzie (...) S.A. w R. (poza powódką) nastąpiło:

- 31 stycznia 2020 roku na skutek upływu czas na jaki była zawarta umowa z Ł. M.,

- 21 marca 2020 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę A. K.,

- 31 marca 2020 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę C. H.,

- 14 kwietnia 2020 roku na skutek porozumienia stron z inicjatywy D. O.,

- 30 kwietnia 2020 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę W. M.,

- 30 kwietnia 2020 roku wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę E. S.,

- 31 maja 2020 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę R. S..

Dowód: zestawienia pozwanej wykonujących pracę w Zakładzie (...) w R. w którymi zakończono stosunek pracy w okresie od 31.03.2020r. do 31.05.2020r. k.61, pismo pozwanej z 14.12.2021r. k.84-84v., pismo z 14.04.2020r. o rozwiązaniu umowy o pracę z porozumieniem stron z pracownikiem D. O. k.85

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i w ograniczonym zakresie z przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie twierdzeń, iż wyłączna przyczyna rozwiązania z nią umowy leżała po stronie pracodawcy oraz co do tego że co do świadczonej przez nią pracy nie było zastrzeżeń. Powyższe stanowiło subiektywną ocenę powódki, która nie znalazła potwierdzenia w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym w szczególności w spójnych zeznaniach świadków. Sąd uznał zeznania wszystkich świadków za rzeczowe i korelujące ze sobą.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 j.t. ze zm.) przewiduje możliwość zwolnień grupowych (art. 1) jak i indywidualnych (art. 10).

Art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: pkt 1 – jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; pkt 2 – dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; pkt 3 – trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Zgodnie z ust. 3 w/w artykułu, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Z mocy art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż powódce nie przysługuje prawo do odprawy.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, wyłączna przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie leżała po stronie pracodawcy. Zakończenie z powódką stosunku pracy było związane z niską jakością i słabą efektywnością świadczonej przez powódkę pracy. Z zeznań powołanych w sprawie świadków wynika, że występowały liczne zarzuty pracownic pozwanej zatrudnionych na tożsamych co powódka stanowiskach, co do konieczności poprawiania wykonanej przez powódkę pracy oraz co do nieusprawiedliwionych przerw które powódka stosowała w pracy. I tak świadek B. S. wskazała: „Powódka wykonywała polecenia przełożonych ale z oporem. Jak się jej zwróciło uwagę, to poprawiała ale niechętnie albo dla świętego spokoju robili to inni pracownicy. Powódka w czasie pracy rozmawiała przez telefon, rozmawiała z ludźmi na hali". Świadek A. H. podała, iż „Ja raz byłam świadkiem obrażenia się przez powódkę. Wtedy brygadzistka weszła do pomieszczenia, powiedziała powódce, że ma się łapać za pracę, a nie gadać. Wtedy powódka się rozpłakała i wybiegła". Świadek G. J. oświadczyła, że" Gdy zwracano nam uwagę, że mamy poprawić jakąś pracę, to powódka zaczynała dyskutować i mówić, że ona to dobrze zrobiła". Nadto, brygadzistka w zakładzie w którym pracowała powódka również dostrzegała niedokładności w świadczonej przez powódkę pracy. Na rozprawie 30 listopada 2021 roku E. M. zeznała: „Powódka nie wykonywała poleceń, które jej wydawałam", „ Ja kilka razy informowałam powódkę, że tak pracuje, że trzeba po niej poprawiać albo, że ona musiała poprawiać", „Kilka razy zdarzyło się, że powódka w czasie gdy pracowaliśmy szła do męża, który pracował na produkcji i miał w tym czasie przerwę albo do koleżanek, bo kiedyś pracowała na produkcji. Ja jej zwracałam uwagę ale nie było reakcji". Jedynie świadek W. M. zeznała, że powódka dobrze pracowała i nie miała do niej uwag, jednakże pracowała z powódką jedynie sporadycznie, jak zeznała przy okazji zastępstw czy nieobecności innych pracowników. Wobec spójnych, rzeczowych i logicznych zeznań świadków, Sąd uznał, iż występowały nieprawidłowości w świadczonej przez powódkę pracy, który mogły stanowić podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy oraz co najmniej współprzyczynę wypowiedzenia jej umowy. Niewątpliwie niska wydajność pracownika może skłonić pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy. Co więcej, należy zwrócić uwagę na reakcje powódki na zwrócenie jej uwagi a to: płacz, wzburzenie, przerzucanie odpowiedzialności na innych czy też opór w poprawieniu wykonanych w sposób niedbały przez siebie obowiązków. Z zachowania powódki wynika, iż nie dostrzegała popełnianych przez siebie błędów, a zatem pracodawca mógł zasadnie przypuszczać, iż jakość świadczonej przez nią pracy nie ulegnie poprawie. Za usprawiedliwione należy też uznać nieakceptowanie przez pozwaną stosowanych przez powódkę przerwy w pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy. Emocjonalne zachowanie powódki mogło dezorganizować pracę w zespole oraz rodzić niepożądane konflikty. Wobec powyższego, Sąd podziela stanowisko pozwanej, iż występowały zastrzeżenia co do pracy wykonywanej przez powódkę, które wpłynęły na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Jednocześnie Sąd podkreśla, iż ewentualne wystąpienie współprzyczyny zwolnienia w postaci problemów finansowych spółki, które nie zostało wykazane w niniejszej sprawie, nie ma znaczenia dla ustalenia prawa powódki do odprawy pieniężnej. Jak wynika bowiem z treści art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych dla przyznania prawa do odprawy konieczne jest by wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy. Z powyższych ustaleń Sądu wynika, że nieefektywność pracy powódki stanowiła

co najmniej współprzyczynę zakończenia z powódką stosunku pracy. Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że w marcu 2020 roku pozwana zatrudniała 388 pracowników, a w kwietniu 2020 roku – a więc już po wprowadzeniu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, liczba zatrudnianych pracowników wzrosła do 403 osób. Powyższe prowadzi do wniosku, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była utrata płynności finansowej przez spółkę, skoro po wypowiedzeniu powódce umowy, pozwana zatrudniała nowych pracowników.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd z uwagi na brak przesłanek z przywołanych przepisów oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 §1 i 98 §1^1 kpc a także § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie Sąd zasądził od powódki G. U. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. w L. kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza