

*Sygn. VPa 80/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 19 listopada 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSR del. Sławomir Dudek*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa D. Z.*

*przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.*

o zapłatę

*na skutek apelacji powódki D. Z. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 29 stycznia 2013r. sygn. IVP 410/12*

*oddala apelację.*

*Sygn. akt V Pa 80/13*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 listopada 2012 roku, powódka D. Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. w Ż. odprawy pieniężnej w kwocie 1.600,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 14 października 2012 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów sądowych.

Na rozprawie w dniu 19 grudnia 2012 roku pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 29 stycznia 2013 roku, Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Bełchatowie, w sprawie sygn. akt IVP 410/12, oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka D. Z. zatrudniona była i pozwanego na podstawie dwóch umów o pracę:

- od 2 lutego 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy,

- od 1 stycznia 2012 r., przy czym przedmiotowa umowa miała trwać do 31 grudnia 2014 roku.

W dniu 25 września 2012 roku została wypowiedziana powódce umowa o pracę na podstawie art. 33 k.p., a okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku.

Pozwany poczynając od początku 2012 roku zatrudniał w: styczniu - 26 osób, lutym 23 osoby, marcu 25, kwietniu 33, maju 39, czerwcu 37, lipcu 41, sierpniu 43, wrześniu 39 i październiku 38.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa 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.) ma zastosowania w przypadku zaistnienia konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z pracownikami, z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy komentowanej ustawy, jak wskazał Sąd Rejonowy, nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji wskazał, iż katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki i nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu, Sąd rejonowy przyjął, 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; jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, mogą być one mniej lub bardziej istotne.

W warunkach gospodarczych zbliżonych do wolnorynkowych nader częstą przyczyną zwolnień grupowych jest konieczność ograniczenia produkcji bądź usług wynikających ze zmniejszenia popytu. Trudności w zbyciu towarów bądź sprzedaży usług zmuszają wielokrotnie pracodawców do szukania oszczędności w sferze personalnej. Skutkuje to zmianami organizacyjno-strukturalnymi w wymiarze wewnątrzzakładowym, co pociąga za sobą redukcję zbędnych bądź niewydajnych stanowisk pracy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 393/98, zgodnie z którym dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy. Jednak sama zmiana nazw stanowisk pracy, przy zachowaniu zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją pracodawcy. Zmiany organizacyjne nie mogą być u pracodawcy pozorne i służyć tylko za pretekst do rozwiązania stosunku pracy. Likwidacja stanowiska musi mieć charakter faktyczny, co oznacza, że na likwidowane miejsce nie zostanie zatrudniony nowy pracownik. W tym kierunku podąża też judykatura Sądu Najwyższego.

Inną przyczyną zwolnień z przyczyn niedotyczących pracownika jest zjawisko dekoncentracji produkcji. W krajach, gdzie koszty pracy są wysokie, pracodawcy przenoszą produkcję do innego regionu w celu optymalizacji kosztów. Tego rodzaju zjawisko w dobie globalizacji stosunków ekonomiczno-finansowych w sferze stosunków pracy jest czymś naturalnym. Również procesy automatyzacji i informatyzacji potęgują niebezpieczeństwo masowych zwolnień pracowników.

Jak podał Sąd Rejonowy z punktu widzenia art. 1 u.z.g nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one 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 wydawała się dla Sądu Rejonowego konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe.

Przyczynami zwolnień grupowych są też upadłość bądź likwidacja pracodawcy. W tym pierwszym przypadku jest nią data wydania postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości. Jeżeli natomiast chodzi o likwidację pracodawcy, polega ona na wyeliminowaniu go z obrotu prawnego. Istotą likwidacji nie jest więc utrata podmiotowości prawnej, a funkcjonalna likwidacja prowadzonego przezeń zakładu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że artykuł 1 przedmiotowej ustawy wskazuje przyczyny podmiotowe, ilościowe, czasowe oraz przedmiotowe zwolnień grupowych. W praktyce znaczenie ma jednak wymiar ilościowy tych zwolnień. Przepis art. 1 wyżej cytowanej ustawy wskazuje jako próg ilościowy 10 % pracowników podlegających zwolnieniu, przy czym ma zastosowanie mechanizm, że im mniejszy pracodawca tym proporcja pracowników zwalnianych do zatrudnionych jest wyższa. Przy uwzględnieniu stanu zatrudnienia należy mieć na uwadze osoby mające status pracownika w tym także osoby nieświadczące pracy z jakichkolwiek. Postawą ilościową zwolnień jest zawsze faktycznie zatrudniona liczba pracowników posiadających przymiot pracownika w rozumieniu art. 2 kp. Z punktu widzenia limitu ilościowego zwolnień ma znaczenie okres, w jakim zwolnienia nastąpiły. Zgodnie z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych okres ten wynosi 30 dni od daty złożenia oświadczenia pierwszemu pracownikowi. W toku postępowania ustalono, że pozwany zatrudniał w swoim zakładzie w różnych okresach czasu od 23 w styczniu do 43 pracowników. Przy czym, w okresie wypowiedzenia umowy powódce, zatrudniał 39 pracowników we wrześniu i 38 pracowników w październiku tj. w zasadzie z tendencją utrzymania zatrudnienia na tym samym poziomie w następnym miesiącu, w którym powódka została zwolniona. Powyższe ustalenia nie dały podstawy do przyjęcia, że w firmie pozwanego następowały zwolnienia grupowe. Przedmiotowa ustawa w art. 3 wskazuje, że zwolnienia grupowe określa zakres jej stosowania do pracodawców w rozumieniu art. 3 kp., nie wprowadzając własnej definicji pracodawcy. Na tle ustawy o zwolnieniach grupowych status pracodawcy ma każda jednostka organizacyjna oraz osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Nie ma przy tym znaczenia, czy jednostka organizacyjna posiada, czy nie posiada osobowości prawnej. Zgodnie z postanowieniami art. 1 ma ona zastosowanie tylko do pracodawcy, który zatrudnia nie mniej niż 20 pracowników. Drugim istotnym warunkiem uruchomienia procedury zwolnień grupowych jest obowiązek konsultacji zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Po zawarciu porozumienia lub nie obowiązkiem zakładu pracy jest poinformowanie urzędu pracy o dokonywanych zwolnieniach. Przedmiotowych okoliczności powódka nie wykazała, aby taka konsultacja miała miejsce względnie miało miejsce informowanie urzędu pracy o planowanych zwolnieniach grupowych. Przesłuchana w charakterze strony powódka nie wykazała, aby w okresie 30 dni w chwili wręczenia jej wypowiedzenia nastąpiło równocześnie wypowiedzenie stosunków pracy pracownikom pozwanego w ilości przekraczającej 10 % zatrudnienia. Tej okoliczności nie potwierdzały również, w ocenie Sądu Rejonowego, złożone przez powódkę wypowiedzenie umowy o pracę. Te okoliczności w ocenie Sądu Rejonowego przesądziły o braku podstaw do zasądzenia od powódki odprawy w oparciu o art. 8 wyżej cytowanej ustawy.

***Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik powódki*** zarzucając mu:

rażącą obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 ust.1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego wadliwą interpretację oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że jedyną i wyłączną podstawą do zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie ww ustawy jest wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy, dokonane przez pracodawcę w okresie nie przekraczającym 30 dni, w ilości przekraczającej 10% zatrudnienia.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez: zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 1.600,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 14 października 2012 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania za I instancję oraz instancję odwoławczą.

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:***

***apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.***

W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, okolicznością bezsporną jest, iż strony łączyła umowa o pracę, zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 roku. Strony przewidziały w umowie możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co znajduje umocowanie w treści art.33 k.p. W dniu 25 września 2012 roku pozwany pracodawca skorzystał z powyższej klauzuli i wypowiedział powódce umowę o pracę na podstawie art. 33 k.p., okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Pozwany pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu jego przyczyny, zaś powódka wskazuje,

iż jego podstawy należy upatrywać w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844).

Sąd Rejonowy oddalając roszczenie powódki powołał się na przepis art.1 cytowanej wyżej ustawy wskazujący, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pozwany pracodawca zachował próg ilościowy 10 % pracowników podlegających zwolnieniu w okresie, w którym powódka została zwolniona. Sąd wskazał bowiem, iż pozwany zatrudniał w swoim zakładzie w różnych okresach czasu od 23 w styczniu do 43 pracowników. Przy czym, w okresie wypowiedzenia umowy powódce, zatrudniał 39 pracowników we wrześniu i 38 pracowników w październiku tj. w zasadzie z tendencją utrzymania zatrudnienia na tym samym poziomie w następnym miesiącu, w którym powódka została zwolniona. Powyższe okoliczności oraz fakt braku konsultacji zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy i poinformowania urzędu pracy o dokonywanych zwolnieniach, w ocenie Sądu Rejonowego, nie dały podstawy do przyjęcia, iż w firmie pozwanego następowały zwolnienia grupowe. Nie negując prawidłowości powyższych rozważań wskazać należy, iż Sąd I instancji czynił je nie ustalwszy uprzednio przyczyny dokonanego powódce wypowiedzenia, w szczególności ustalenia, czy zostało ono dokonane z przyczyn **niedotyczących pracownika** w rozumieniu art. 1 teże ustawy. W tym miejscu wskazać należy, iż ma rację skarżący, że przepisy powołanej wyżej ustawy, mają zastosowanie nie tylko w przypadku tzw. zwolnień grupowych, co w sposób szczegółowy omówił w uzasadnieniu Sąd I instancji, Sąd Okręgowy nie będzie więc powielał rozważań w tym zakresie, jednakże mocą art. 10 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 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**, a z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Wskazać przy tym należy, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu pracy, podejmowanie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (por. wyroki z 24.3.2011 r., I PK 185/10; z 7.2011 r., II PK 51/11, MoPr Nr (...), s. 657-659; z 30.9.2011 r., III PK 14/11 i powołane w nich orzeczenia). Ponieważ ocena, co do konieczności rozwiązania stosunku pracy z określonymi pracownikami leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania, zatem podstawę zastosowania trybu zwolnienia pracowników wynikającego z przepisów ustawy ze wszystkimi wypływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, **stanowi przekonanie pracodawcy o zaistnieniu takiej konieczności** (por. wyrok z 25.1.2012 r., II PK 102/11, wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 i z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09). Ustawa o zwolnieniach grupowych ustanawia więc **dwie przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej** przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy, po pierwsze - **wylączność niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy** i po drugie - **faktyczne istnienie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z tej wyłącznej przyczyny**. W tym właśnie przejawia się „szczegółność” zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, która odnosi się do szczególnych w stosunku do przewidzianych przez przepisy KP reguł postępowania, zasad ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę i przysługujących mu z tego tytułu świadczeń, a nie do wyjątkowości okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy. Wszak nie każde zasadne lub niezasadne rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-09-21,

II PK 53, opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2013, Nr (...) str. 37, legalis). Obowiązek zapłaty odprawy powstaje więc jedynie wówczas, jeśli pracodawca rozwiązał umowę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych i wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, albowiem, jeśli przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 KP, tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w przypadku zwolnień tzw. indywidualnych wymaga dla stosowania przepisów ustawy, w tym jej art. 8 odnoszącego się do odprawy pieniężnej, aby przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, podobnie jak to czynił art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tak postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2008-08-21, II PK 67/08, opubl: L.). Skutkiem więc ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej, albowiem świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn (tak w wyroku z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30, tak w wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07, wyrok z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08). Powyższe rozważania wskazują, jak istotną kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, jest konieczność poczynienia ustaleń w zakresie przyczyny dokonanej powódce wypowiedzenia.

W tej sytuacji powódka D. D., domagając się odprawy na podstawie przepisów wskazanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, **winna udowodnić** przed sądem, iż wypowiedzenie to nastąpiło z przyczyn **niedotyczących pracownika** w rozumieniu art. 1 tejże ustawy, zgłaszając na potwierdzenie powyższej okoliczności stosowne wnioski dowodowe. Wszak zgodnie z treścią art.6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Formalny aspekt zagadnienia ciężaru udowodnienia faktu wyrażają art. 3 i 232 KPC. W myśl tych przepisów, strony postępowania obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, tym bardziej, jeżeli reprezentowane są przez profesjonalnego pełnomocnika, jak to miało miejsce w przypadku powódki.

Sąd Okręgowy uznał więc, iż nie można czynić Sądowi Rejonowemu zarzutu naruszenia art. 8 ust.1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem strona powodowa nie udowodniła, iż przepisy wskazanej ustawy mają w niniejszej sprawie zastosowanie.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.