

Sygn. akt IV P 200/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie M.. IV Wydział Pracy w składzie następującym:

| | |
|---|--|
| Przewodniczący SSR Jolanta Jaros - Skwarczyńska | |
| Protokolant: st. sekr. sąd. Zofia Kaczmarek | |

po rozpoznaniu w dniu 09 marca 2016 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. Ż.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą

o odprawę pieniężną

1/. oddała powództwo;

2/. odstępuje od obciążania powoda S. Ż. kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa prawnego na rzecz pozwanego.

Sygn. akt IV P 200/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 listopada 2015r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., powód S. Ż. wnosił o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 8.000,00 zł tytułem odprawy pieniężnej.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż pracował w pozwanym zakładzie pracy przez okres 9 lat na stanowisku operatora pakowarki i pomimo, iż został zwolniony z pracy przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. nie otrzymał należnej odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 grudnia 2015r. /data stempla pocztowego/ pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego wskazał, iż w niniejszej sprawie jedynym i wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy była przedłużająca się niezdolność powoda do pracy, powodująca wielką dezorganizację na linii produkcyjnej w zakładzie pracy, a powtarzające się nieobecności powoda w pracy w żaden sposób nie mogą być uznane za przyczyny niedotyczące pracownika.

Nadto, pełnomocnik pozwanego dodatkowo wskazał, iż powodowi nie udało się w żaden sposób wykazać, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była niewłaściwa, a tym samym brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych lub faktycznych do wypłacenia mu odprawy na podstawie Ustawy o zwolnieniach grupowych. Z daleko idącej ostrożności procesowej, pełnomocnik pozwanego podniósł również i to, że powód nienależycie określił wysokość swojego roszczenia, gdyż nawet gdyby uznać, iż tego rodzaju roszczenie przysługiwałoby powodowi, to zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 Ustawy o zwolnieniach grupowych przysługiwałaby mu odprawa w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, co przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy daje kwotę 5.664,00 złotych brutto, a nie kwotę 8.000,00 zł brutto żadaną przez powoda.

Sąd Rejonowy ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód S. Ż. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 19 kwietnia 2006r. do dnia 31 lipca 2015r., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora pakowarki.

dowód: umowy o pracę – akta osobowe powoda S. D. B k.11, 15,17,22

Oświadczeniem z dnia 01.04.2015r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01 grudnia 2008r. z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął 31 lipca 2015 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał częste, powtarzające się długotrwałe nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę na linii produkcyjnej i wymagają podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw - umowy w zastępstwie) oraz pociągają za sobą wydatki na zatrudnianie tych pracowników.

dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 01.04.2015r.- akta osobowe powoda Dział C- k1;

zeznania powoda S. Ż. – protokół rozprawy audio –video z dnia 09 marca 2016r. 00:12:42 -00:20:21 – k. 47 verte;

W pozwie z dnia 03 kwietnia 2015r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., powód S. Ż. wnosił o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Przedmiotowa sprawa została zarejestrowana pod numerem IV P 58/15.

Postanowieniem z dnia 28 września 2015r., wobec cofnięcia pozwu, sąd umorzył postępowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

dowód: pozew z dnia 03.04.2015r. – k. 2-3 akt sprawy sygn. akt IV P 58/15;

prawomocne postanowienie z dnia 28.09.2015r. – k.55 akt sprawy sygn. akt IV P 58/15;

Powód S. Ż. obecnie pracuje w (...) S.A. z siedzibą w T. M.. i z tytułu zatrudnienia otrzymuje on wynagrodzenie w kwocie 1600 zł. Ma na utrzymaniu jedno dziecko w wieku 8 lat oraz niepracującą żonę.

dowód: zeznania powoda S. Ż. – protokół rozprawy audio –video z dnia 09 marca 2016r. 00:12:42 -00:20:21- k. 47 verte;

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art.8 w związku z art.10 ustawy z dn. 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (Dz. U. nr 90 poz. 844 z póź. zmianami), przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika, przy czym przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny te muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że pozwany pracodawca wypowiedział powodowi S. Ż. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony i wskazał jako przyczynę wypowiedzenia częste, powtarzające się długotrwałe nieobecności powoda w pracy, które dezorganizują pracę na linii produkcyjnej i wymagają podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw - umowy w zastępstwie) oraz pociągają za sobą wydatki na zatrudnianie tych pracowników.

W świetle obowiązujących przepisów prawa, przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, lecz rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika.

Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003r., 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 ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, czy technologicznych.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, iż przyczyną rozwiązania z powodem S. Ż. umowy o pracę nie były okoliczności leżące wyłącznie po stronie zakładu pracy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a wręcz przeciwnie były to przyczyny leżące po stronie powoda.

Co istotne, sam powód S. Ż. na rozprawie w dniu 09 marca 2016r. przyznał, iż powodem zwolnienia z pracy była jego długa nieobecność i tego faktu on nie kwestionuje, a prawo do odprawy pieniężnej wywodzi z faktu, iż u pozwanego pracował ponad 8 lat.

Skoro wyłącznym powodem rozwiązania z powodem S. Ż. umowy o pracę były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracownika, czego powód w toku niniejszego postępowania nie kwestionował, to dochodzone przez niego roszczenie o odprawę pieniężną należy uznać za nieuzasadnione i pozbawione podstaw prawnych w świetle obowiązujących przepisów.

Z powyższych względów Sąd oddalając wniesione powództwo, orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Z uwagi na sytuację rodzinną i majątkową powoda S. Ż., który z tytułu zatrudnienia otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1.800,00 złotych, a na utrzymaniu którego pozostaje dziecko w wieku 8 lat oraz niepracująca żona, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa prawnego na rzecz strony pozwanej.

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.