

Sygn. akt IV P 103/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2018 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa Ż. N.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. w J.**

**o odprawę**

I. oddała powództwo;

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 103/17**

## UZASADNIENIE

Powódka Ż. N. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w J. domagała się zasądzenia na jej rzecz tytułem odprawy kwoty 5.107,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 01.09.2014 r. do 30.11.2016 r. na stanowisku kierownika zakładowej kontroli produkcji, specjalisty ds. administracyjnych.

W dniu 26.10.2016 r. powódka otrzymała pisemne wypowiedzenie umowy o pracę.

Pismem z dnia 11.12.2016 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wydanie świadectwa pracy za wcześniejsze okresy zatrudnienia oraz poprosiła o podanie przyczyn rozwiązania umowy. J. powódka poinformowała, że w dniu, w którym wręczono jej wypowiedzenie, osoba wręczająca jej wypowiedzenie, tj. W. K. w obecności D. N. uzasadnił wypowiedzenie umowy o pracę trudną sytuacją finansową spółki, co spowodowało redukcję etatów.

W odpowiedzi na pismo pracodawca przesłał powódce duplikat świadectwa pracy za żądane okresy, a jednocześnie poinformował ją, że w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony, nie ma obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Powódka pismem z dnia 4.05.2017 r. za pośrednictwem pełnomocnika zwróciła się do pracodawcy o wypłacenie odprawy pieniężnej w kwocie 5.107,88 zł należnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. W ocenie powódki ma do niej zastosowanie przepis art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyny nie dotyczących pracowników. Powódka podniosła, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy i tym samym należy jej się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 5.10.2017 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. w J. domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana potwierdziła, że powódka była zatrudniona od dnia 01.09.2014 r. oraz że umowa o pracę z powódką została rozwiązana za wypowiedzeniem, którego okres upłynął w dniu 30.11.2016 r.

Wypowiedzenie zostało podpisane przez prezesa zarządu R. K.. Jedynymi osobami uprawnionymi do składania oświadczeń woli w imieniu spółki są: R. K. i H. P.. Wszelkie oświadczenia woli składane przez inne osoby nieposiadające umocowania do składania oświadczeń woli w imieniu strony pozwanej są nieważne.

Wypowiedzenie nie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników. Specyfika prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej oraz uwarunkowania gospodarki rynkowej powodują, że każdy podmiot gospodarczy mierzy się z większymi lub mniejszymi problemami gospodarczymi, jednak rozwiązanie umowy o pracę z powódką okoliczności te nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia. Sytuacja finansowa strony pozwanej nie jest tak trudna, jak przedstawiła powódka, spółka funkcjonuje, prowadzi działalność, zatrudnia pracowników.

Strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom, jakoby była zmuszona podjąć redukcję etatów z uwagi na ciężką sytuację finansową. Umowa o pracę zawarta na czas określony może być wypowiedziana po spełnieniu warunków wynikających z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. i te warunki zostały w przedmiotowej sprawie zachowane.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ż. N. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 10.06.2013 r. do 31.08.2013 r., następnie na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1.09.2013 r. do 31.08.2014 r. na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych oraz zakładowej kontroli produkcji za wynagrodzeniem 2.200 zł brutto miesięcznie.

Kolejna umowa pomiędzy stronami została zawarta w dniu 1.09.2014 r. i była umową o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 01.09.2014 r. do 30.11.2016 r. na stanowisku kierownika zakładowej kontroli produkcji, specjalista ds. administracyjnych.

( **dowód** : dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, dołączonych do akt sprawy, umowa o pracę z dnia 10.06.2013 r., k. 1 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 30.08.2013 r., k. 7 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 1.09.2014 r., k.11 cz. B akt osobowych)

W dniu 26.10.2016 r. powódka otrzymała pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.11.2016 r.

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczał powódce W. K. w obecności D. N.. W. K. jest pracownikiem spółki (...) w J., której prezesem zarządu jest R. K.. D. N. również w tamtym czasie był pracownikiem spółki (...) w J..

Przyczyną przekazania wypowiedzenia powódce przez W. K. był jego wyjazd służbowy tego dnia do zakładu spółki w G..

W pozwanej spółce praktykowano przekazywanie dokumentów z siedziby w J. przez pracowników, którzy jechali służbowo do innych oddziałów spółki, np. do G..

Powódka od dnia 27.10.2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim .

( **dowód** : rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k – 7, zeznania świadka D. N., k – 61v, zeznania świadka W. K., k – 92v-93)

Pismem z dnia 11.12.2016 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wydanie świadectwa pracy za wcześniejsze okresy zatrudnienia oraz poprosiła o podanie przyczyn rozwiązania umowy. J. powódka poinformowała, że w dniu, w którym wręczono jej wypowiedzenie, osoba wręczająca jej wypowiedzenie, tj. W. K. w obecności D. N. uzasadnił wypowiedzenie umowy o pracę trudną sytuacją finansową spółki, co spowodowało redukcję etatów.

W odpowiedzi na pismo pracodawca przesłał powódce duplikat świadectwa pracy za żądane okresy, a jednocześnie poinformował ją, że w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony, nie ma obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Powódka pismem z dnia 4.05.2017 r. za pośrednictwem pełnomocnika zwróciła się do pracodawcy o wypłacenie odprawy pieniężnej w kwocie 5.107,88 zł należnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 30.11.2016 r. z upływem okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wyniosło 3.566,67 zł, w tym średnio miesięcznie otrzymywała ok. 1.400-1.500 zł tytułem premii. Wszyscy pracownicy strony pozwanej otrzymywali premie.

( **dowód** : pismo z dnia 11.12.2016 r., k – 8, pismo z dnia 16.12.2016 r., k – 9, świadectwo pracy z dnia 30.11.2016 r., k – 10, pismo z dnia 4.05.2017 r., k – 11, zaświadczenie o zarobkach, k – 20, przesłuchanie powódki Ż. N., k – 130-132, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej, k – 132-133)

Osobami uprawnionymi do składania oświadczeń woli w imieniu spółki są członkowie zarządu: R. K. i H. P..

( **dowód** : bezsporne)

W 2016 r. u strony pozwanej było zatrudnionych łącznie 50 osób. W okresie tym tylko z jedną osobą – powódką – rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, z jedną osobą rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, z trzema osobami nie nawiązano kolejnej umowy, z siedmioma osobami stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron.

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na stanowisku kierownika zakładowej kontroli produkcji oraz specjalisty ds. administracyjnych nie była zatrudniona żadna osoba. Obowiązki powódki przejęli inni pracownicy.

Bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę z powódką jej obowiązki dotyczące procesu produkcji przejął S. M. (1) – kierownik wytwórni mas bitumicznych.

Zadania powódki w zakresie spraw administracyjnych – kadrowych i księgowych przejęła pierwotnie księgowość spółki – od momentu rozpoczęcia przez powódkę zwolnienia lekarskiego do daty zatrudnienia W. O., a W. O. po zatrudnieniu, tj. od 9.11.2016 r. przejął ww. obowiązki powódki.

W dniu 9 listopada 2016 r. zatrudniono jedną osobę na stanowisku specjalisty do spraw organizacji i planowania produkcji mas bitumicznych – W. O., który miał wykształcenie kierunkowe – ukończył (...) na kierunku Górnictwo i Geologia, a w trakcie zatrudnienia ukończył szkolenie pozwalające na pełnienie funkcji pełnomocnika zakładowej kontroli produkcji, który wdraża oraz nadzoruje sprawne funkcjonowanie systemu zakładowej kontroli produkcji. W dniu 25 kwietnia 2017 r. nastąpiła formalna zmiana nazwy stanowiska na „kierownik zakładowej kontroli produkcji”.

Pozwana spółka produkuje mieszanki w okresie od marca do listopada – w sezonie letnim, natomiast w sezonie zimowym wykonuje głównie naprawy, remonty.

( **dowód:** informacja z dnia 2.11.2017 r., k – 57, wykaz osób zatrudnionych, k – 64-65, zeznania świadka S. M. (1), k – 93v - 94, zeznania świadka J. B., k - 94-95 ogłoszenia o wyborze oferty strony pozwanej w przetargu z załącznikami, k -102-116, umowa o pracę, k – 117-117v, k- 118-119 )

Ż. N. nie przedstawiono nigdy na piśmie zakresu jej obowiązków.

Do obowiązków powódki należały zadania administracyjne oraz kontrola procesu produkcji. Ż. N. w tym zakresie kontrolowała pod względem jakości proces produkcji - transport kruszyw i mieszanek, nadzorowała proces technologiczny od momentu dostarczenia kruszyw do wyprodukowania finalnego wyrobu.

Kierownikiem wytwórni mas bitumicznych był S. M. (1), który ściśle współpracował z powódką. Bezpośrednim przełożonym powódki był T. F. (1) – kierownik zakładu. Powódka nie rozumiała wszystkich aspektów produkcji, nie rozumiała norm i nomenklatury, myliła się w toku wystawiania dokumentów. Pomocy w tym zakresie udzielali jej S. M. (1) i T. F. (1).

Ż. N. zajmowała się również pracami związanymi z kadrami i księgowością – przyjmowała faktury, odbierała korespondencję, sporządzała raporty kasowe, sporządzała faktury sprzedażowe, faktury przelewowe, przygotowywała zestawienia godzin pracy pracowników, zbierała karty pracy, przygotowywała karty urlopowe i przygotowywała te dokumenty do kadr i księgowości.

Obowiązki głównej księgowej wykonywała w okresie zatrudnienia powódki J. B., która miała wówczas biuro w J.. J. B. ściśle współpracowała z powódką w tym zakresie. Powódka była niesamodzielnym pracownikiem, błędnie sporządzała raporty kasowe, zapominała o dokumentach, błędnie wprowadzała dokumenty do systemu księgowego.

Raporty kasowe poprawiała po powódce K. G. – pracownik księgowości.

K. G. telefonowała regularnie do powódki i mówiła jej o błędach. K. G. zwracała się do powódki także mailowo, wskazując jej uchybienia i prosząc o wyjaśnienia lub o poprawienie błędów.

K. G. wraz z innym pracownikiem jeździli do powódki i wyjaśniali jej pracę programu komputerowego z którym powódka miała problemy.

J. B. i K. G. zgłaszały te problemy T. F. (2) i R. K.. Nie wnioskowały zastosowania kary porządkowej wobec powódki.

Strona pozwana nie była zadowolona z pracy powódki i zamierzała wypowiedzieć jej umowę o pracę.

( **dowód** : zeznania świadka W. K., k – 92v-93, zeznania świadka S. M. (1), k – 93v -94, zeznania świadka J. B., k - 94-95, zeznania świadka K. G., k – 95-95v, wiadomości e-mail, k – 84-91, częściowo przesłuchanie powódki Ż. N., k – 130-132, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej R. K., k – 132-133)

W pozwanej spółce w ciągu okresu zatrudnienia powódki, tj. przez około trzy i pół roku udzielono naganę jednemu pracownikowi. Prezes zarządu spółki preferuje rozmowy z pracownikami i ugodowe rozwiązywanie problemów niż udzielanie upomnień i nagan.

Powódka w okresie zatrudnienia nie otrzymała nagany ani upomnienia na piśmie.

(**dowód:** przesłuchanie powódki Ż. N., k – 130-132 przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej, k – 132-133)

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki w postaci: umów o pracę, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwie pracy powódki. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach i na zestawieniu stanu zatrudnienia u strony pozwanej. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: S. M. (1), T. F. (1), K. G. i J. B.. Sąd uwzględnił

informacje wynikające z przesłuchania stron w zakresie, w którym znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka dochodziła w niniejszym postępowaniu od strony pozwanej odprawy w wysokości jej dwumiesięcznego wynagrodzenia, twierdząc, że do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

Podstawą materialnoprawną żądania powódki były przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192).

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 tej ustawy, 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".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, 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.

Ponadto zgodnie z art. 10 ust. 1 tej 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.

W przedmiotowej sprawie do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło w wyniku złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a odprawa przysługuje także pojedynczo zwalnianemu pracownikowi, gdy wypowiedzenie umowy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika i jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie nie było sporne, że strona pozwana nie zastosowała zwolnień grupowych.

Sąd badał więc, czy jedyną przyczyną wypowiedzenia powódce były przyczyny niedotyczące pracownika, tj. jak podnosiła powódka – likwidacja jej stanowiska pracy i czy występowały także inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką, a likwidacja stanowiska nie była jedynym czynnikiem.

W ocenie Sądu strona pozwana zlikwidowała stanowisko pracy powódki. Wynika to po pierwsze z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną, tj. z informacji z dnia 2.11.2017 r. (k. 57), która nie była przez powódkę kwestionowana, której Sąd dał wiarę i z której wynika, że od 1.12.2016 r. u strony pozwanej nie było osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika zakładowej kontroli produkcji, specjalisty ds. administracyjnych.

Z pisma tego wynika nadto, że w dniu 9 listopada 2016 r. zatrudniono jedną osobę na stanowisku specjalisty do spraw organizacji i planowania produkcji mas bitumicznych – W. O., który miał wykształcenie kierunkowe – ukończył (...) na kierunku Górnictwo i Geologia, a w trakcie zatrudnienia ukończył szkolenie pozwalające na pełnienie funkcji pełnomocnika zakładowej kontroli produkcji, który wdraża oraz nadzoruje sprawne funkcjonowanie systemu zakładowej kontroli produkcji. Nie było to stanowisko odpowiadające stanowisku powódki. W dniu 25 kwietnia 2017 r. nastąpiła formalna zmiana nazwy stanowiska na „kierownik zakładowej kontroli produkcji”.

Ponadto likwidacja stanowiska powódki wynika z zeznań świadka S. M. (2), który zeznał, że przejął obowiązki powódki po rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Nie zmienia takiej oceny faktów okoliczność, że w dniu 9.11.2016 r. zatrudniony został W. O., który częściowo przejął obowiązki powódki – w zakresie administracyjnym, jednak nie miał on uprawnień do przejęcia obowiązków związanych z kontrolą produkcji. Uprawnienia takie nabył w toku zatrudnienia i awansował na stanowisko kierownika zakładowej kontroli produkcji w dniu 25.04.2017 r.

Po takim ustaleniu Sąd przeszedł do oceny czy likwidacja stanowiska pracy powódki była wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę.

Sąd doszedł do przekonania, że bez względu na likwidację stanowiska pracy powódki, pracodawca rozwiązałby stosunek pracy w powódką z powodu nieprawidłowego wykonywania przez nią obowiązków.

Strona pozwana wykazała w niniejszym postępowaniu, że współpraca z powódką nie była dla strony pozwanej zadowalająca. Na tę okoliczność Sąd przesłuchał szereg świadków – S. M. (1), T. F. (1), K. G. i J. B., którzy zgodnie zeznawali, że powódka często popełniała błędy, była niestaranna, potrzebowała regularnej pomocy przy wykonywaniu swoich obowiązków. Sąd dał wiarę tym świadkom, ponieważ ich zeznania znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym – w wiadomościach e-mail kierowanych przez K. G. do powódki. Zeznania tych świadków były ponadto spójne, wzajemnie się uzupełniały i korelowały z przesłuchaniem przedstawiciela strony pozwanej.

Powódka natomiast nie zaoferowała Sądowi żadnych dowodów na okoliczność prawidłowego wykonywania swoich obowiązków. Oprócz twierdzeń samej powódki nie został przeprowadzony w sprawie żaden inny dowód, pozwalający na ustalenie, że likwidacja stanowiska pracy powódki była jedynym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę.

Powódka sama przyznała, że jej bezpośredni przełożony T. F. (1) rozmawiał z nią na temat jakości jej pracy – choć wskazała, że w kontekście nadmiaru jej obowiązków.

Powódka powoływała się na fakt, że nigdy nie udzielono jej nagany ani upomnienia na piśmie. Sąd dał wiarę przedstawicielowi strony pozwanej, że taka forma dyscyplinowania pracowników była w pozwanej spółce rzadkością, stosowaną jedynie w przypadku ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych. Sąd dał wiarę twierdzeniu, że prezes pozwanej spółki preferował rozmowy z pracownikami i polubowne, ugodowe rozwiązywanie sporów oraz dyscyplinowanie pracowników. Oświadczenie to koreluje z przesłuchaniem powódki, która przyznała, że w toku jej trzy i pół letniego zatrudnienia tylko raz udzielono pracownikowi nagany.

Sąd miał przy tym na uwadze, że Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, iż wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozstania się z pracownikiem i w związku z tym do skutecznego dokonania tej czynności nie jest wymagane istnienie szczególnych przyczyn, a zwłaszcza zawinionego uchybienia obowiązkowi pracowniczemu. Obecnie przyjmuje się nadto, że nadmierna ochrona trwałości stosunku pracy pozbawia pracodawcę prawa do swobodnego podejmowania decyzji kadrowych i do kształtowania składu załogi według własnego uznania.

Głównymi kryteriami, jakie należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Wiąże się to z uznawaniem wypowiedzenia za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, niezależny od wystąpienia szczególnych przesłanek (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

W ocenie Sądu sposób wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych uprawniał pracodawcę do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu jej umowy i był istotną współprzyczyną wypowiedzenia. Sąd dał wiarę stronie pozwanej, że do zwolnienia powódki i tak by doszło. Potwierdza to okoliczność zatrudnienia w dniu 09.11.2016 r., a więc jeszcze w okresie wypowiedzenia powódki, nowego pracownika – W. O., który przejął początkowo częściowo, a następnie kompleksowo obowiązki powódki. Podkreślić przy tym należy, że umowa o pracę z powódką rozwiązała się z dniem 30.11.2016 r., a więc w okresie, kiedy pozwana spółka nie prowadziła produkcji, a więc w tym okresie zbędne było wykonywanie obowiązków kontrolera procesu produkcji.

Sąd dał wiarę świadkowi S. M. (1) także w zakresie twierdzeń o ograniczeniu produkcji w sezonie zimowym. Potwierdzają to dokumenty złożone przez samą powódkę – ogłoszenia o wyborze oferty pozwanej spółki. Z dokumentów tych wynika, że realizacja projektów miała nastąpić odpowiednio – do dnia 10.12.2016 r. oraz do dnia 15.11.2016 r.

Sąd ustalił także fakt wypłacania premii powódce. Nie potwierdził tej okoliczności pełnomocnik powódki, a przedstawiciel strony pozwanej nie był w stanie wskazać wysokości premii powódki. Z umowy o pracę powódki wynika jednak wynagrodzenie brutto 2.200 zł, a z zaświadczenia o zarobkach wynika kwota – 3.566,647 zł. Pozwala to na przyjęcie, że powódka otrzymywała premie. Okoliczność ta jednak nie zmienia oceny sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Jak zeznał przedstawiciel strony pozwanej – wszyscy pracownicy otrzymują premię. Sąd dał temu wiarę, zwłaszcza w kontekście niskiego wynagrodzenia zasadniczego plasującego się na poziomie płacy minimalnej. Pozwala to na przyjęcie, że pracodawca pozostałą część wynagrodzenia wypłacał w formie premii.

Na marginesie rozważań wskazać należy, że nawet w przypadku przyjęcia, że W. K. wręczając powódce wypowiedzenie uzasadnił je trudną sytuacją strony pozwanej, powódka nie miał podstaw, by twierdzenie to uznać za wiążące. W. K. nie tylko nie był upoważniony do składania oświadczeń w imieniu pozwanej spółki, ale nawet w spółce tej nie pracował. Po pierwsze więc – nie był uprawniony do składania jakichkolwiek oświadczeń, po drugie - nie mógł mieć wiążących informacji na temat sytuacji finansowej spółki.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd oddalił roszczenie powódki o odprawę pieniężną.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, w związku z czym, stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 zł (1.800 zł x 75%) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – jak w punkcie III wyroku. Żądanie zasądzenia kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem w sprawach pracowniczych nie ma obowiązku uiszczania tej opłaty.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.