

Sygn. akt IV P 149/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Justyna Wicher

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2021 roku w Ś.

z powództwa K. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sk w Ś.

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sk w Ś. na rzecz powódki K. Z. kwotę 6 600 zł. tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnianie od dnia 1 grudnia 2020 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sk w Ś. na rzecz powódki K. Z. kwotę 1 800 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 300 zł.

IV. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w (...) kwotę 500 zł. tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 grudnia 2020 powódka K. D. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sk w Ś. po ostatecznym kwoty 6.600 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę umowy o pracę z powódką z przyczyn niedotyczących pracownika, wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1.12.2020 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przypisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż u pozwanej była zatrudniona od 1.07.2015 roku, początkowo na podstawie umowy na czas określony, następnie od 1.07.2020 roku na czas nieokreślony. W dniu 28.08.2020 roku wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano zmianę zakresu obowiązków w dziale i związaną z tym redukcję etatów. Powódka podkreśla, iż powinna otrzymać odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z przepracowanym stażem pracy.

W odpowiedzi strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych.

W uzasadnieniu pozwana spółka wskazała, iż w firmie nie było zwolnień grupowych a powódka nie spełnia przesłanki przewidzianej do uzyskania uprawnienia odnośnie odprawy, bowiem zdaniem pozwanej powódka nie świadczyła pracy w okresie nieprzerwanym na rzecz pozwanej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej spółki od dnia 1.07.2015 roku na czas określony do dnia 30.06.2020 roku na stanowisku początkowo pracownik biurowy, kolejno koordynator ds. handlowych, następnie od dnia 1.07.2020 na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazynier- logistyk.

/bezsporne/

W dniu 27.08.2020 roku pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę zmianę zakresów obowiązków w dziale i związaną z tym redukcję etatów.

Dowód:

- oświadczenie pracodawcy k.5

-zeznania powódki e-protokół k.36

Podczas zatrudnienia powódka wykorzystała urlop rodzicielski w wymiarze 224 dni. W ostatnim roku zatrudnienia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni, była niezdolna do pracy przez okres 12 dni, wykorzystała 2 dni w ramach uprawnień wynikających z art. 188 k.p. (opieka nad dzieckiem) nie korzystała z urlopu bezpłatnego.

Dowód:

Świadectwo pracy k. 6-7

-zeznania powódki e-protokół k.36

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.300 zł.

/bezsporne/

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła od strony pozwanej zapłaty odprawy pieniężnej, przysługującej na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W myśl art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy, 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 – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pracownikowi 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 (art. 8 ust. 1 cytowanej 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 nie dotyczących 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 (art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy). Również w przypadku zwolnienia indywidualnego roszczenie o wypłatę odprawy jest zatem uzasadnione w sytuacji, gdy wyłącznymi przyczynami zwolnienia są przyczyny nie dotyczące pracownika.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (...)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od dwóch do ośmiu lat, przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Przyczyny nie dotyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego z ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi. Z cytowanego wyżej art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika zaś jednoznacznie, że przyczyna nie dotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy.

Zważyć należy, iż na tle postanowień art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych powstało zagadnienie prawne czy powyższe odniesienia mają zastosowanie również do zwolnień indywidualnych. Zdaniem ugruntowanym w doktrynie względy aksjologiczne, zwłaszcza konieczność respektowania dyrektywy równości w stosunkach pracy, przemawiają za przyjęciem interpretacji, zgodnie z którą odprawa należna jest pracownikowi również w przypadku zwolnień indywidualnych (por. komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz Baran Krzysztof, LEX WKP 2019, 590131])

W niniejszej sprawie stan faktyczny był w zasadzie bezsporny, różniła się natomiast interpretacja stron co do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Strona pozwana twierdziła bowiem, że w sytuacji w jakiej zwolniono powódkę nie ma ta ustawa zastosowania. Sąd stanął na stanowisku, iż nabycie prawa do odprawy pieniężnej uzależnione jest od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Stosowanie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, wobec czego uznać należało, iż odprawa była powódce należna.

Powódka zawarła ugodę w sprawie dotyczącej niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, a z ustaleń w przedmiotowej sprawie wynika, że wykonywała pracę sumiennie. Nie było więc zastrzeżeń do jej pracy jako logistka. Nie otrzymała polecenia dotyczącego przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Kwestia zmniejszenia obsady na zajmowanym przez nią stanowisku należała do zarządu pozwanej spółki, a nie do niej. Zwrócić należy uwagę, że w decyzji pracodawcy jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, iż zatrudnianie powódki na stanowisku nie było możliwe z uwagi na redukcję etatów a także zmiana zakresu obowiązków w dziale, a więc na przyczynę dotyczącą, co do zasady, samej spółki.

Sąd w całości podzielił zdanie powódki określone w pozwie, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 15 stycznia 2003r; III PZP 20/02 ustalono, iż przy określaniu okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy, wobec czego bez względu na to czy okres zatrudnienia był przedzielany przerwami w zatrudnieniu czy też nie należy zliczyć go do jednego okresu. Ponadto zdaniem Sądu sam pracodawca nie przeczył, aby powódka pracowała co najmniej 3 lata, bowiem w myśl art. 36 § 1 Kodeksu pracy wskazano, iż okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd zważył, iż powództwo podlegało uwzględnieniu, wobec tego orzekł jak w pkt I wyroku.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron). Konsekwencją powyższych ustaleń jest zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2020 roku, tj. od dnia następnego po dacie rozwiązania stosunku pracy, bowiem od tego dnia strona pozwana pozostaje w zwłoce. (pkt I wyroku)

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z par 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (pkt II wyroku)

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477 2 kpc nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (pkt III wyroku)

Ponadto zastosowano art.113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZU z 2018r. poz.300), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu (pkt IV wyroku)