

Sygn. akt XP 286/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w O.**

o odprawę za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracowników

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 3600 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego;

III. nieuwiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 stycznia 2016 r. (data stempla pocztowego) powód T. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w O. kwoty 21.000 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 23 lutego 2014 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 5).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej w okresie od 3 stycznia 2005 r. do 22 lutego 2014 r., przy czym od dnia 10 grudnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Umowa została wypowiedziana przez pozwaną z dniem 22 lutego 2014 r. W wypowiedzeniu nie wskazano, jaka jest jego przyczyna, powołano się jedynie na art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Jednocześnie z wypowiedzeniem powód otrzymał świadectwo pracy i opinię służbową, z której wynika, że w stosunku do powoda pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód zwrócił się do pozwanej o wypłatę odprawy pieniężnej w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana odmówiła, argumentując, iż nie miała miejsca redukcja etatów, likwidacja stanowiska pracy czy inne zmiany organizacyjne uniemożliwiające zatrudnienie powoda, a tylko takie okoliczności uzasadniają wypłatę odszkodowania.

W ocenie powoda nie ma wątpliwości, że w świetle treści oświadczenia wypowiadającego umowę o pracę, świadectwa pracy i opinii pracodawcy powody rozwiązania stosunku pracy leżały wyłącznie po stronie pracodawcy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 19 lutego 2016 r. (sygn. akt X Np 22/16) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanej (...) Sp. z o.o. w O., aby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powoda T. S. kwotę 21.000 zł

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 2014 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 42).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana (...) Sp. z o.o. w O. zaskarżyła nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 19 lutego 2016 r. (sygn. akt X Np 22/16) w całości i wniosła o oddalenie powództwa, a także o obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 51 – 52).

W uzasadnieniu sprzeciwu strona pozwana wskazała, że to powód był inicjatorem wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód wielokrotnie zwracał się do swojego zwierzchnika z problemem, że nie może dalej pracować w O., gdyż ma rodzinę pod Z. i prosił, żeby przełożony doprowadził do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Przełożony uległ w końcu prośbom powoda i wręczył mu wypowiedzenie, w którym nie znalazło się uzasadnienie z uwagi na fakt, iż wypowiedziano umowę o pracę na czas określony. Pozwana podniosła, że stan zatrudnienia na dzień 22 lutego 2014 r., tj. na dzień zwolnienia powoda, wynosił 404 osoby. W kolejnych okresach zatrudnienie zawsze oscyloowało wokół liczby 400 osób, zatem nie ma podstaw do stwierdzenia, że nastąpiło ograniczenie zatrudnienia, zwłaszcza że na miejsce powoda został zatrudniony w dniu 26 sierpnia 2015 r. nowy pracownik. Zatrudnienie nastąpiło w tym dniu, ponieważ powód przebywał od dnia 4 sierpnia 2013 r. na zasiłku chorobowym, i jak zapowiadał (i co okazało się prawdą), miało to być długotrwałe zwolnienie chorobowe. Pozwana nie mogła zaś pozwolić na utrzymywanie wakatu z uwagi na konieczność zapewnienia efektywnej produkcji.

Pozwana wystawiła powodowi pozytywną opinię o pracy wyłącznie na prośbę powoda, który motywował ją chęcią znalezienia dobrego miejsca pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w O., na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 3 stycznia 2005 r. do dnia 6 października 2007 r. na stanowisku brygadzysty montażu, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 10 grudnia 2007 r. zawartej na czas określony do dnia 30 listopada 2017 r., na stanowisku montera stelaży. Powód wykonywał pracę w O.. Jego praca polegała na łączeniu elementów mebli.

Umowa o pracę z dnia 10 grudnia 2007 r. zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.796 zł brutto.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 10.12.2007 r.

Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 01.08.2016 r. (k. 84)

Lista płac (k. 18 – 25)

Świadcstwo pracy z dn. 06.10.2007 r. (k. 8)

Świadcstwo pracy z dn. 22.02.2014 r. (k. 7)

Opinia pracodawcy (k. 9)

Zwyczajem w pozwanej spółce było wstrzymywanie produkcji na okres miesiąca w każdym roku i udzielanie w tym czasie pracownikom urlopu wypoczynkowego. W 2013 r. miesiącem przestoju był lipiec, a produkcja kontynuowana była od dnia 4 sierpnia 2013 r. Od dnia 4 sierpnia 2013 r. do dnia 31 stycznia 2014 r. powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby.

Niezdolność do pracy powoda spowodowana była powierzchownym urazem brzucha, dolnej części grzbietu i miednicy. Ponadto w okresie od dnia 14 października 2013 r. do dnia 18 października 2013 r. powód był hospitalizowany z uwagi na zapalenie wyrostka robaczkowego.

Jednocześnie w związku z nieobecnością powoda w pracy pojawiły się plotki, że powód zostawił swoją rodzinę i zamieszkał z nową kobietą, którą poznał podczas pobytu nad morzem.

W okresie przedświadczeniowym w zakładzie strony pozwanej pojawiła się po paczki dla dzieci przygnębiona żona powoda A. S., która w rozmowie z M. Z. potwierdziła, że jej mąż wyprowadził się do innej kobiety.

Nieobecność powoda w pracy uniemożliwiła prawidłowe funkcjonowanie grupy montażowej. W dniu 26 sierpnia 2013 r. strona pozwana zatrudniła na stanowisku montera stelaży (na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 26 sierpnia 2013 r. do dnia 25 sierpnia 2015 r.) nowego pracownika, K. K..

Stan zatrudnienia w pozwanej spółce przedstawiał się następująco:

- I. na dzień 22 lutego 2014 r. – 404 osoby;
- II. na dzień 31 marca 2014 r. – 399 osób;
- III. na dzień 30 kwietnia 2014 r. – 399 osób;
- IV. na dzień 31 maja 2014 r. – 400 osób;
- V. na dzień 30 czerwca 2014 r. – 398 osób;
- VI. na dzień 31 lipca 2014 r. – 395 osób;
- VII. na dzień 31 sierpnia 2014 r. – 392 osoby;
- VIII. na dzień 30 września 2014 r. – 401 osób;
- IX. na dzień 31 października 2014 r. – 400 osób;
- X. na dzień 30 listopada 2014 r. – 395 osób;
- XI. na dzień 31 grudnia 2014 r. – 394 osoby.

W dniu 1 lipca 2013 r. pozwana zatrudniała 46 pracowników na stanowisku montera stelaży, w dniu 1 września 2013 r. – 46 pracowników, w dniu 1 marca 2014 r. – 42 pracowników.

W 2013 r. i 2014 r. pozwana zwolniła sześciu pracowników (w tym dwóch za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, trzech za wypowiedzeniem ze strony pozwanej i jednego bez wypowiedzenia) i przyjęła ośmiu pracowników.

Dowód: Karta zasiłkowa (k. 59)

Umowa o pracę na czas określony z dn. 26.08.2013 r. (k. 58)

Informacja o stanie zatrudnienia (k. 57)

Zeznania świadka D. S. (k. 89, 90; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 90, 91; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 122, 123; płyta CD)

Dokumentacja medyczna (k. 98 – 100)

Liczba osób zatrudnionych na stanowisku monter stelaży w dn. 01.07.2013 r., w dn. 01.09.2013 r., w dn. 01.03.2014 r. (k. 103 – 105)

Zestawienie pracowników zatrudnionych i zwolnionych w 2013 r. i 2014 r. (k. 107)

Zeznania świadek A. S. (k. 123, 124, płyta CD)

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego na początku lutego 2014 r. powód otrzymał od pozwanej skierowanie na kontrolne badania lekarskie, które w dniu 3.02.2014 r. przeszedł pozytywnie.

Dowód: Zeznania świadka M. Z. (k. 122, 123; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 125; płyta CD)

Zaświadczenie lekarskie k. B/29 (akta osobowe)

Na początku miesiąca lutego 2014 r. powód informował dyrektora M. S., że chce się zwolnić z uwagi na zmianę miejsca zamieszkania na miejsce odległe od O.. O przyczynie planowanego zwolnienia powód informował także pracownicę działu kadr i płac, M. Z.. Jednocześnie powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Następnie udał się na rozmowę z przełożonym – dyrektorem M. S. i poprosił, żeby to spółka rozwiązała z nim umowę o pracę. Powód chciał uzyskać wypowiedzenie od pracodawcy, bowiem gdyby sam złożył wypowiedzenie, nie mógłby uzyskać zasiłku dla bezrobotnych, o czym powód informował M. S. w trakcie rozmowy. Dyrektor M. S. początkowo się nie zgodził, ale następnie uległ namowom pracownika. Powód wycofał wypowiedzenie. D. S., specjalista ds. kadr i płac pozwanej, informowała dyrektora M. S. o możliwych negatywnych konsekwencjach działania powoda, ale dyrektor S. chciał pomóc powodowi na rękę, ponieważ powód był bardzo dobrym pracownikiem. Złożenie wypowiedzenia i jego wycofanie nastąpiło w tym samym dniu, po rozmowie powoda z M. S.. Wypowiedzenie złożone, a następnie wycofane przez powoda, zostało po pewnym czasie zniszczone.

Z dniem 4 lutego 2014 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 10 grudnia 2007 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 22 lutego 2014 r.

Powód uzyskał od pracodawcy pisemną opinię w przedmiocie przebiegu pracy. W opinii pracodawca wskazał, iż w ciągu całego okresu współpracy Pan T. S. dał się poznać jako rzetelny pracownik, solidny i terminowy w wykonywaniu powierzonych mu zadań, kompetentny stanowiący wzór dla innych pracowników. Stale pogłębiał wiedzę zawodową, punktualny oraz bardzo dyspozycyjny. Przejmuje wszystkie powierzone mu zadania niezależnie od stopnia trudności. Jest pracownikiem, który posiada odpowiednie umiejętności szkolenia innych pracowników. Z powodzeniem może pracować w funkcji trenera zespołu. Jako współpracownik jest bezkonfliktowy, szybko nawiązuje kontakt z innymi.

Opinia ta została wystawiona przez pracodawcę około miesiąc po rozwiązaniu umowy o pracę na prośbę powoda. Powód chciał przedstawić opinię nowemu pracodawcy.

Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 04.02.2014 r. (k. 17)

Opinia pracodawcy (k. 9)

Zeznania świadka D. S. (k. 89, 90; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 90, 91; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 122, 123; płyta CD)

Powód nie odwoływał się do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód: Przesłuchanie powoda (k. 125; płyta CD)

Po ustaniu zatrudnienia powód zgłosił do pozwanej roszczenie wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu zwolnienia indywidualnego w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z dnia 22 kwietnia 2014 r. pozwana poinformowała powoda o odmowie wypłaty odprawy, bowiem rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pozwana wyjaśniła, że przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika musi być wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy. Skoro nie wystąpiły takie okoliczności, które zmusiły pracodawcę do redukcji zatrudnienia, likwidacji stanowisk pracy lub też wprowadzenia innych zmian organizacyjnych, które uniemożliwiają pracodawcy dalsze zatrudnienie powoda, to odprawa powodowi nie przysługuje. Zakład nadal zatrudnia taką samą ilość pracowników, a na miejsce powoda została przyjęta inna osoba.

Dowód: Pismo z dn. 22.04.2014 r. (k. 13)

Do dnia 22 sierpnia 2013 r. powód mieszkał w O. z żoną i dziećmi, a następnie zmienił miejsce zamieszkania. Powód zamieszkał z nową partnerką. W miesiącu październiku 2013 r. powód przysłał do pracodawcy pismo z informacją o zmianie adresu do korespondencji na L.. W listopadzie zmienił miejsce zameldowania.

W opinii przełożonych powód był wzorowym pracownikiem.

Dowód: Zeznania świadka D. S. (k. 89, 90; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k. 90, 91; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 122, 123; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził 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. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa w całości.

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 3 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 (...) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad osiem 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.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, ale miało charakter indywidualny. Powód już w pozwie podnosił, że jego zwolnienie miało charakter indywidualny, i nie zarzucał, że nastąpiło ono w trybie zwolnień grupowych. Okoliczność tę potwierdziły ponadto przedstawione przez stronę pozwaną, a niezakwestionowane przez powoda zestawienia osób zatrudnionych w pozwanej spółce, z których wynika, że nie doszło do zwolnienia grupowego, poziom zatrudnienia pozostał bowiem w spółce na niemal tym samym poziomie.

Bezspornym było również, że pozwany zatrudniał ponad 20 osób, a powód pracował u strony pozwanej ponad 8 lat.

Spór między stronami dotyczył wyłącznie kwestii, czy – jak twierdził powód – do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, a leżących po stronie pracodawcy, czy też – jak podnosiła pozwana – do rozwiązania umowy doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Ponieważ w treści wypowiedzenia, zgodnie z prawem, nie wskazano przyczyny wypowiedzenia, celem ustalenia zasadności żądania powoda z tytułu odprawy, Sąd Rejonowy zobowiązany był do zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, a w szczególności do ustalenia, czy do zwolnienia tego doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co uzasadniałoby zasądzenie na rzecz powoda odpowiedniej odprawy.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów w pełni uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale z przyczyn leżących wyłącznie po stronie powoda.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków D. S., M. S. i M. Z., które wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały, były logiczne, spontaniczne i spójne, przez co zasługiwały na uznanie ich za w pełni wiarygodne.

Z dużą ostrożnością Sąd podszedł do zeznań byłej żony powoda A. S., która twierdziła, że nie wiedziała, dokąd powód wyprowadził się z domu, nie pamiętała jaki adres powoda figurował w dokumentach ze sprawy rozwodowej zakończonej we wrześniu 2014 r. i twierdziła, że powód zamierzał wrócić do pracy u pozwanej i mieszkał sam w pustym mieszkaniu w G.. Sąd miał na uwadze, że świadek miała własny interes finansowy w rozstrzygnięciu sprawy na korzyść powoda, albowiem otrzymuje od niego alimenty na dzieci. W aktach osobowych znajduje się pismo powoda z października 2013 r., z którego wynika, że prosi on o przekazywanie korespondencji na adres w L., która jest położona w odległości 192 km od O. (www.viamichelin.pl). Ponadto, jak zeznała świadek S., tylko początkowo powód odwiedzał dzieci częściej, potem zaś coraz rzadziej, ok. raz na miesiąc. W świetle tych okoliczności Sąd nie dał wiary, że powód miał zamiar wrócić do pracy u strony pozwanej.

Za niewiarygodne Sąd uznał zaś wyjaśnienia powoda T. S., który podnosił, że pomimo zmiany miejsca zamieszkania na odległą od O. miejscowość, miał zamiar nadal pracować u strony pozwanej, i został zwolniony wbrew swojej woli. Zeznania powoda były nie tylko sprzeczne ze spójnymi, uzupełniającymi się wzajemnie zeznaniami świadków D. S., M. S. i M. Z., ale również nielogiczne, nieprzekonujące i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Powód nie wyjaśnił, dlaczego bardzo zadowolona z jego pracy, a jednocześnie potrzebująca pracowników strona pozwana miałaby go nagle zwolnić, jednocześnie wystawiając mu pełną superlatyw opinię. Sąd nie dał wiary, że przyczyną zwolnienia powoda była – jak wskazał powód na pytanie Sądu – najprawdopodobniej zazdrość pracowników o wysokie zarobki powoda. Powód nie wyjaśnił, dlaczego nie zaskarżył otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli się z nim nie zgadzał ani dlaczego nie próbował przekonać pracodawcy, aby ten go nie zwalniał. Z drugiej strony powód wskazał, że jego obecna sytuacja finansowa nie jest tak dobra, jak wcześniej, nie znalazł bowiem tak dobrze płatnej pracy, co w ocenie Sądu Rejonowego mogło mieć wpływ na wytoczenie niniejszego powództwa.

W ocenie Sądu w świetle gromadzonego materiału dowodowego przyjąć należało, że do rozwiązania umowy między stronami doszło w okolicznościach opisywanych szczegółowo przez świadków D. S., M. S. i M. Z.. Powód był cenionym przez stronę pozwaną pracownikiem, sam również był zadowolony z pracy u pozwanej i uzyskiwanych zarobków. Latem 2013 r. powód zdecydował, że opuszcza swoją żonę i wyprowadza się do innej kobiety. W sierpniu 2013 r. powód nie wrócił z urlopu ani do domu w O., ani do pracy, przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z uwagi na zmiany w życiu prywatnym, które pociągnęły za sobą zmianę miejsca zamieszkania, powód nie mógł kontynuować zatrudnienia u strony pozwanej. Strona pozwana jeszcze w okresie, kiedy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zatrudniła w związku z jego nieobecnością nowego pracownika K. K.. Po zakończeniu półrocznego zwolnienia lekarskiego, powód odzyskał zdolność do pracy, mieszkał już jednak wówczas pod innym adresem, w znacznie oddalonej od miejsca pracy miejscowości. Przyszedł do zakładu pracy z wypowiedzeniem, oznajmiając pracownikom, że zwalnia się z pracy, bo się przeprowadził. Jednocześnie zwrócił się z prośbą do przełożonego M. S., by to strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z uwagi na to, że nie ma jeszcze nowego zatrudnienia, a jeśli go nie znajdzie – nie otrzyma zasiłku dla bezrobotnych. Przełożony powoda zgodził się na to i umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W okresie wypowiedzenia powód był na urlopie. Otrzymał od pracodawcy bardzo pochlebną opinię i nie zaskarżył wypowiedzenia do sądu. Przez okres dwóch lat nie domagał się również odprawy. Obecnie powód pracuje, nie uzyskuje jednak tak wysokich zarobków, jak u strony pozwanej.

W świetle ustalonych okoliczności nie sposób przyjąć, by do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn choćby w części leżących po stronie pracodawcy, a tym bardziej – by były to wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I wyroku powództwo oddalił w całości.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 2 pkt 5 i par. 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. Poz. 1804), zasądził od powoda

na rzecz strony pozwanej kwotę 3600 zł (75% stawki minimalnej) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, stawki ustalono według rozporządzenia obowiązującego na dzień wniesienia pozwu.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powód, który sprawę przegrał w całości, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.