

Sygn. akt IV P 292/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **K. K. (1)**

przeciwko **(...) Spółka Akcyjna w (...)**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) na rzecz powódki K. K. (1) kwotę 3700 zł (słownie: trzy tysiące siedemset złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2017r. do dnia zapłaty – tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

II nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 100 zł (słownie: sto złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

SSR Mariusz Szwałt

Sygn. akt IV P 292/17

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 5 kwietnia 2018 roku**

Powódka K. K. (1) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 3700 zł z ustawowymi odsetkami od 10 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku recepcjonisty i pracownika obsługi restauracji (...) w (...) należącej do pozwanego. W listopadzie 2016 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę. Pracownicy działu kadr poinformowali powódkę, że nastąpiło to z uwagi na remont obiektu, w którym powódka świadczyła pracę. Z uwagi na to, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powódka wystąpiła do pozwanego z żądaniem wypłacenia odprawy zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pozwany nie ustosunkował się jednak do żądania powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że nie dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. na skutek likwidacji stanowiska pracy powódki. Umowa o pracę zawarta z powódką przewidywała jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, który to okres uległ wydłużeniu do 1 miesiąca z powodu zmiany przepisów. Pozwany poinformował powódkę, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nie jest związane z likwidacją jej stanowiska pracy, dlatego odprawa jej się nie należy. Pozwany nie miał obowiązku wskazywania powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego jej nie wskazał. Zwolnienie powódki nie było zwolnieniem indywidualnym, lecz zwykłym wypowiedzeniem umowy terminowej.

**Sąd rozpoznał sprawę z pominięciem trybu uproszczonego.**

**Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) września 2013 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) zatrudnił powódkę K. K. (1) na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy A. Ś. (1) na stanowisku recepcjonistki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z 16 czerwca 2015 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas określony do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku recepcjonistki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 9 grudnia 2015 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas określony do 31 grudnia 2017 r. na tych samych warunkach zatrudnienia z wynagrodzeniem 1850 zł. Umowa przewidywała możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Z dniem 4 lipca 2016 r. pozwany powierzył powódce stanowisko recepcjonisty, pracownika obsługi restauracji (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie z dnia 16 listopada 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2016 r.

**Dowód :** akta osobowe powódki

Powódka od momentu angażu z lipca 2016r., będąc wcześniej zatrudniona na stanowisku recepcjonistki, dzieliła pracę wraz z M. K. (1) i M. Z. (1) pomiędzy recepcją a restauracją w (...). W restauracji tej sprzedawano napoje, np. piwo, herbatę, kawę oraz alkohol, również w formie drinków.

W momencie gdy na recepcję przychodziła osoba chcąc skorzystać z (...), powódka znajdująca się przy barze, musiała przerwać obsługę klientów baru, bowiem należało wydać z recepcji klucze do szatni i zaprowadzić ją na (...). Z tego (...) korzystało dużo osób zwłaszcza w godzinach od 18-tej do 22-iej i wtedy trzeba było dzielić obowiązki pomiędzy bar a recepcję.

Na recepcji pojawiali się również goście komercyjni, tj. osoby, które wykupiły nocleg oraz osoby, które przychodziły kupić (...) czy kosmetyki.

Dnia 16 listopada 2016r. powódka otrzymała telefon od bezpośredniego przełożonego, tj. P. P., który kazał jej się zgłosić w kadrach. Za jego zgodą zamknęła recepcję i poszła do kadr. Tam otrzymała pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę.

W „(...)” tylko powódka, M. K. (1) oraz M. Z. (1) zatrudnione były na podstawie umów o pracę. (...) i (...) mieli kontrakty w ramach własnych działalności gospodarczych. W barze była zatrudniona na stałe B. S..

Powódka wyrażała niezadowolenie do J. M. (1), że musi pracować na dwóch stanowiskach jednocześnie za te same pieniądze. Powódka oraz M. K. i M. Z. zwracały się do przełożonego o podwyżki bądź premie.

Od stycznia 2017r. budynek (...) został oddany do remontu. Remont trwał rok. W tym czasie żaden pracownik (...) nie świadczył pracy na terenie budynku (...). Został on wyłączony z eksploatacji. Gdy budynek był przygotowany do remontu, nie było wiadomym co dalej będzie z tym budynkiem, tj. czy nadal będzie on objęty kontraktem z (...).

Z M. K. (1) pozwany nie przedłużył umowy o pracę i z dniem 31 grudnia 2016r. zakończył się jej okres zatrudnienia u pozwanego. M. Z. (1), której umowa miała się zakończyć z dniem 31 grudnia 2016r., otrzymała następną umowę o pracę, na podstawie której pracuje w recepcji w budynku (...) oraz w (...). Pozwany prowadzi (...), która do 2015r. otwarta była tylko w sezonie. W 2016r. przeprowadzono w niej remont, który umożliwił jej otwarcie przez cały rok. Przed remontem w (...) pozwany zatrudniał osoby na umowy zlecenia, tj. Z. R., A. M., K. R., M. R., A. P.. Od 1 grudnia 2016r. M. R. i A. P. zostały zatrudnione na podstawie umów o pracę na stanowisku recepcjonisty. Ponieważ (...) jest blisko budynku (...), osoby te wykonywały częściowo pracę w recepcji w (...) a częściowo w (...).

Poza tym nikt z osób zatrudnionych w (...) nie został zwolniony w związku z jego remontem. W styczniu 2016r. pozwany zatrudniał około 270 osób. W styczniu 2018r. zatrudnienie wynosiło 280 osób.

Na recepcji w „(...)”, który teraz nazywa się (...), pracę wykonuje po remoncie trzech recepcjonistów. Na terenie obiektu działa restauracja, ale jest prowadzona przez ajenta. Recepcjonistkami są: B. K., która wcześniej nie pracowała w (...), a została zatrudniona w 2017r. do pracy w innym obiekcie, K. W., która także wcześniej nie pracowała w (...), a została zatrudniona w 2017r. oraz E. M., która została zatrudniona w 2017 bądź 2018r.

Powódka okazała się pracownikiem rzetelnym, kompetentnym czego potwierdzeniem są otrzymywane przez nią premie. Również zarząd miał pewną pulę pieniędzy na dodatkowe premie i w przypadku tych premii zarząd oceniał pracowników; powódka otrzymywała takie dodatkowe premie. O tym, że powódka była dobrym pracownikiem świadczyło, że mimo powrotu do pracy A. Ś., powódka zachowała swoje stanowisko. Jako jedna z nielicznych recepcjonistek w całym (...), była przrzucana na wszystkie recepcje, w zależności od potrzeb.

Były uwagi klientów, że recepcjonistki niewłaściwie odnoszą się do klientów. Te uwagi bardziej dotyczyły powódki niż pozostałych recepcjonistek. J. M. (1) nie oceniała źle pracy powódki.

**Dowód** : zeznania świadków : J. M. k.57-58, J. B. k.58, część zeznań K. D. k.34-35, zeznania powódki K. K. k. 35,

Sąd dał wiarę zeznaniom J. M. B. oraz powódce, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom K. D. w zakresie w jakim twierdziła, że zdaniem J. M. powódka nie najlepiej wykonywała swe obowiązki, nie wykazywała zaangażowania w pracy, bowiem J. M. w czasie zeznań, wskazała, że nie może powiedzieć, by powódka źle wykonywała swe obowiązki, a K. D. opierała swoją wiedzę na informacjach od J. M..

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz. U. z 2016 r. poz. 1474/ reguluje kwestię tzw. zwolnień grupowych. Przepis ten stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Artykuł 10 ust. 1 wyżej wskazanej ustawy stanowi, że 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.

Artykuł 10 ust. 1 ustawy stosuje się do zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachował wyrok z dnia 10 października 1990 r. /I PR 319/90 OSNCP 1992, z. 11, poz. 204/ w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż „sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw /Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm./, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. III PK 30/16 wskazał m. in., że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę, a pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)).

Pozwany nie wskazał w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę żadnej przyczyny tego rozwiązania, co zresztą nie stanowiło naruszenia prawa. W procesie natomiast nie wykazał on za pomocą żadnego dowodu, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę dotyczyła powódki. Jak wynika z przytoczonego powyżej wyroku Sądu Najwyższego obowiązek ten na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. obciążał pozwanego. Pozwany sugerował wprawdzie, że powódka była złym pracownikiem, tj., że źle wykonywała swe obowiązki, jednak żaden ze słuchanych w procesie świadków nie potwierdził tej okoliczności. Świadek K. D. powoływała się na J. M., która twierdzić miała, że powódka nie najlepiej wykonywała swe obowiązki, nie wykazywała zaangażowania w pracy. Jednakże J. M. podczas zeznań stwierdziła „nie mogę powiedzieć, że powódka nie najlepiej wykonywała pracę jako pomocnik w restauracji”. Nie przyznała ona także, by powódka była złym pracownikiem. Okoliczność, że powódka narzekała na konieczność łączenia obowiązków zarówno w recepcji jak i przy obsłudze baru nie przesądza, że była złym pracownikiem. Pracownik zwracający się z prośbą czy sugestią do przełożonego czy pracodawcy o podwyżkę, nie może być oceniany w kategoriach złego pracownika, tym bardziej w sytuacji gdy pracodawca nakłada na niego dodatkowe obowiązki.

Pozwany od stycznia 2016 r. rozpoczął remont jednego ze swych obiektów, tj. (...). Obiekt ten przez cały okres remontu wyłączony był z użytku, w związku z tym dla wszystkich pracowników świadczących w nim pracę musiał znaleźć pracę w innych swoich obiektach, tj. musieli zostać rozdysponowani do innych obowiązków. W sytuacji natomiast, jeżeli pozwany nie dysponowałby dla nich pracą, musiał z tymi pracownikami rozwiązać umowy o pracę. Tak też się stało – powódce pozwany wypowiedział umowę o pracę, natomiast M. K. nie przedłużył kończącej się umowy o pracę. Pozostałych pracowników rozdysponował na inne dostępne mu stanowiska pracy. Logicznym jest, że w sytuacji kiedy pracodawca dysponuje nadmiarem pracowników, będąc zmuszonym do rozwiązania z nimi stosunków pracy i dokonując doboru ich do zwolnienia, typuje tych, którzy z jakichkolwiek względów mu nie odpowiadają. Tak było w przypadku powódki. Powódka była dobrym pracownikiem o czym zaświadczył świadek J. B. (2). Z powódką zawarto umowę o pracę, po tym jak wróciła do pracy zastępowana przez powódkę A. Ś., była przerzucana do wykonywania prac na różnych obiektach oraz otrzymywała nagrody za wykonywaną pracę. W przypadku M. K. sytuacja była ułatwiona, bowiem z końcem grudnia 2016 r. kończyła jej się umowa o pracę. Faktem jednak niezaprzeczalnym jest okoliczność, że ruchy kadrowe pozwany podejmował tylko i wyłącznie z powodu wyłączenia z użytku „(...)”, gdyby nie ta okoliczność sytuacja powódki, nie zmieniłaby się, nie byłoby bowiem potrzeby dokonywania żadnych zmian. A skoro tak to

wyłącznym powodem, dla którego pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, było wyłączenie z eksploatacji „(...)” i wiążącego się z tym brakiem pracy dla powódki.

W momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany nie wiedział czy budynek „(...)” będzie objęty kontraktem z (...).

Artykuł 8 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Powódka zatrudniona była u pozwanego przez okres trzech lat. Jej wynagrodzenie miesięczne stanowiło kwotę 1850 zł.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3700 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2017 r., tj. od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 100 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.