

Sygn. akt IV P 137/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **L. W.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. sp. k. w M.**

o odprawę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. sp. k. w M. na rzecz powoda L. W. kwotę 4.718,70 zł (cztery tysiące siedemset osiemnaście złotych 70/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24.09.2015 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 236 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.359,35 zł.

Sygn. akt IV P 137/16

UZASADNIENIE

Powód L. W. w pozwie wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. sp.k. w M. domagał się wypłacenia odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 5.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych, tj. wobec likwidacji hurtowni, w której powód był zatrudniony.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 21.04.2008 r. na stanowisku kierownika hurtowni. W dniu 28.07.2015 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. W ustnym uzasadnieniu wskazał jako przyczynę zwolnienia trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy. Powód został zwolniony wraz z pozostałymi pracownikami wobec likwidacji hurtowni, w której był zatrudniony.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. w M. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, iż bezspornym jest, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.02.2009 r. do 31.01.2019 r. W dniu 28.07.2015 r. pozwany rozwiązał ww. umowę o pracę za wypowiedzeniem zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 15.08.2015 r.

Strona pozwana zarzuciła, że strony łączyła umowa terminowa, której wypowiedzenie nie musi wskazywać przyczyn jego dokonania.

Na rozprawie w dniu 13.07.2017 r. powód ostatecznie sprecyzował powództwo, wskazując, że domaga się zasądzenia odsetek od daty doręczenia stronie pozwanej wezwania do zapłaty z dnia 16.09.2015 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. W. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. sp. k. w M. na stanowisku kierownika hurtowni w J. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 21.04.2008 r. do 31.05.2008 r. Następnie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, najpierw od dnia 01.07.2008 r. do 31.01.2009 r., a następnie od 01.02.2009 r. do 31.01.2019 r.

Strony łączyła umowa o odpowiedzialności materialnej, zawarta w umowie o pracę oraz w odrębnej umowie.

W dniu 28.07.2015 r. pozwany rozwiązał ww. umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 15.08.2015 r. W piśmie tym nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 31.01.2009 r., k – 5, umowa o pracę z dnia 30.06.2008 r., k – 6, umowa o pracę z dnia 21.04.2008 r., k – 7, świadectwo pracy, k – 8, wypowiedzenie umowy o pracę, k – 11, umowa o odpowiedzialności materialnej, k – 12, 19, 25, 29, 36, 38, 45, 46 cz. B akt osobowych powoda)

W umowie o pracę na czas określony strony zastrzegły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

(**dowód** : bezsporne)

W lipcu 2015 r. rozwiązano umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami hurtowni, a hurtownia w J. została zlikwidowana.

(**dowód** : bezsporne, na nadto: zeznania świadka A. D., k – 75-75v, zeznania świadka K. P., k – 75v-76, przesłuchanie powoda, k – 114v-115, zeznania świadka L. S., 4min 12 sek. protokołu na płycie CD, 4 min 51 sek. protokołu na płycie CD, zeznania świadka S. J., 13 min 50 sek. protokołu na płycie CD)

W dniu 15.08.2015 r. u strony pozwanej było zatrudnionych 629 pracowników.

(**dowód** : informacja z dnia 13.06.2017 r. , k - 110)

Przez cały okres zatrudnienia w (...) sp. z o.o. sp. k. w M. L. W. nie był upominany ustnie ani pisemnie, nie otrzymał żadnej nagany.

(**dowód** : przesłuchanie powoda, k – 114v-115, dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej L. W. oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał tzw. premię uznaniową. L. W. otrzymywał regularnie premię uznaniową.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: przesłuchanie powoda, k – 114v-115)

(...) sp. z o.o. sp. k. w M. regularnie co miesiąc przeprowadzała inwentaryzacje w hurtowni w J.. Wszyscy pracownicy brali udział w inwentaryzacjach, byli zapoznawani z ich wynikami.

Spis z natury przeprowadzono m.in. dnia 30.06.2015 r. i w dniu 28.07.2015 r.

L. W. nie kwestionował wyników ww. spisów z natury.

W okresie zatrudnienia powoda występowały w prowadzonej przez niego hurtowni w J. braki towarowe i braki opakowań mieszczące się w granicach dopuszczalnych braków. Braki spowodowane były obsychaniem mięsa, odparowywaniem wody, krojeniem mięsa i wędlin.

(**dowód** : oświadczenia, k – 44, arkusz spisu z natury k – 45 -49, oświadczenie, k – 50, arkusz spisu z natury k – 51-55, zeznania świadka A. D., k – 75-75v, zeznania świadka K. P., k – 75v-76, przesłuchanie powoda, k – 114v-115)

L. W. w okresie zatrudnienia nigdy nie został pociągnięty do odpowiedzialności materialnej w związku z brakami w hurtowni wykazanymi w toku inwentaryzacji poprzez wystawienie noty obciążeniowej.

(**dowód** : przesłuchanie powoda, k – 114v-115, dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda)

Średnie miesięczne wynagrodzenie L. W. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.359,35 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie k. 27)

Pismem z dnia 16.09.2015 r. otrzymanym przez stronę pozwaną nie później niż w dniu 24.09.2015 r. L. W. wezwał (...) sp. z o.o. sp. k. w M. do zapłaty odprawy w wysokości 5.000 zł.

W odpowiedzi na powyższe pismo (...) sp. z o.o. sp. k. w M. pismem z dnia 24.09.2015 r. poinformowała L. W., że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika, tj. z powodu zmniejszenia obrotów hurtowni, braków towarowych, złej gospodarki towarami i opakowaniami.

(**dowód** : pismo L. W. z dnia 16.09.2015 r., k – 4, pismo (...) sp. z o.o. sp. k. w M. z dnia 24.09.2015 r., k- 25 wraz z potwierdzeniem odbioru, k – 26-26v)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów – niekwestionowanych przez żadną ze stron oraz na zeznaniach świadków i powoda, które zostaną omówione w toku rozważań.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało w zasadniczej części na uwzględnienie.

Powód dochodził w niniejszym postępowaniu wypłacenia odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, tj. 5.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych.

Podstawą żądania powoda były przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.).

Zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1 ww. 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".

Liczy 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.

Na mocy przepisu 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.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy stanowi natomiast, 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 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.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 21.04.2008 r. do 31.05.2008 r., następnie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, najpierw od dnia 01.07.2008 r. do 31.01.2009 r., a następnie od 01.02.2009 r. do 31.01.2019 r. na stanowisku kierownika hurtowni w J., a w dniu 28.07.2015 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę bez wskazania przyczyn.

Bezsporne było również, że strony w umowie przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód podnosił, że był poinformowany, że zostaje zwolniony z przyczyn ekonomicznych, tj. z powodu likwidacji hurtowni. Likwidacja hurtowni w J. nie była natomiast sporna w niniejszym procesie.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca nie ma jednak obowiązku wskazywania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

Strona pozwana była więc uprawniona do wypowiedzenia powodowi zawartej z nim umowy o pracę na czas określony bez wskazywania przyczyn, albowiem łącząca strony umowa była umową zawartą na czas określony i zawierała zastrzeżenie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd badał jednak faktyczne przyczyny wypowiedzenia w związku z podstawą prawną dochodzonego roszczenia, tj. w związku z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Dla niniejszego postępowania istotne było ustalenie, czy wypowiedzenie powodowi umowy wynikało wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd ustalił, że w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę u strony pozwanej nie następowały zwolnienia grupowe w myśl przepisów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Z tych względów Sąd analizował czy wyłącznym powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika.

W ocenie Sądu wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była likwidacja hurtowni w J.. Strona pozwana zarzucała, że jedyną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy były złe wyniki finansowe hurtowni,

zmniejszenie obrotów hurtowni, braki towarowe, zła gospodarka towarami i opakowaniami, jednak w ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała ww. twierdzeń.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że bezspornie hurtownia strony pozwanej w J. została zlikwidowana.

Odnosnie złych wyników finansowych hurtowni i zmniejszenia jej obrotów strona pozwana nie wykazała, że odpowiedzialność za to ponosił powód. Świadkowie A. D., K. P. oraz powód zeznali, że zmniejszenie obrotów hurtowni spowodowane było czynnikami leżącymi po stronie pozwanej – dostarczaniem mięsa i wędlin około godziny 10.00, wysokimi cenami. Sąd dał wiarę tym zeznaniom, albowiem były spójne i logiczne, a nadto – strona pozwana nie zaoferowała Sądowi żadnych dowodów na okoliczności przeciwne.

Oceniając zarzut braków towarowych i opakowań Sąd zwrócił uwagę na to, że strona pozwana przedłożyła do akt sprawy na dowód występowania braków w hurtowni zestawienia (k. 56, 57, 58), jednak zestawienia te dotyczą 2014 r. i 2015 r., a Sąd nie miał możliwości ich weryfikacji w związku z przedłożeniem dodatkowo spisów z natury jedynie z dnia 30.06.2015 r. i 28.07.2015 r. Z tych względów Sąd nie dał wiary tym dokumentom.

Powód w toku przesłuchania zeznał, że zestawienia te nie zostały mu wcześniej przedłożone, zapoznał się z nimi dopiero w toku procesu. Przyznał, że w hurtowni zdarzały się niewielkie braki, mieszczące się w dopuszczalnym limicie braków.

Nawet w przypadku przyjęcia, że przedłożone przez stronę pozwaną zestawienia braków odpowiadają prawdzie, nie pozwala to na przyjęcie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem były złe wyniki finansowe hurtowni, zmniejszenie obrotów hurtowni, braki towarowe, zła gospodarka towarami i opakowaniami.

Sąd zwrócił uwagę na fakt, że powód w okresie 7 lat pracy u strony pozwanej ani raz nie otrzymał upomnienia czy kary nagany, a regularnie otrzymywał premię uznaniową. Nigdy też nie został pociągnięty do odpowiedzialności materialnej, mimo że pozwalała na to umowa pomiędzy stronami. Okoliczności te pozwalają na przyjęcia, że po pierwsze – powód był dobrym pracownikiem i prawidłowo wykonywał swoje obowiązki. W przeciwnym razie w aktach osobowych powoda znajdowałyby się upomnienia, kary nagany lub też – powodowi nie przyznano by premii uznaniowej. Po drugie powyższe okoliczności stanowią w ocenie Sądu dowód na to, że na prawdzie polega twierdzenie powoda, że pracodawca ustalił z pracownikami ustnie pewien limit dopuszczalnych braków, wynikający z charakteru sprzedawanych towarów – mięsa i wędlin. Towar tego rodzaju jest porcjowany, rozkrajany, kurczy się w razie utraty wody etc. Ponadto Sąd uznał, że hurtownia, której powód był kierownikiem nigdy nie przekroczyła owego limitu dopuszczalnych braków – na co wskazuje nieobciążanie powoda ani innych pracowników hurtowni brakami.

Na prawidłowość powyższych wniosków wskazuje logika i zasady doświadczenia życiowego.

Okoliczności te wynikają również z treści zeznań świadków A. D., K. P.. Sąd zeznaniom tym dał wiarę, albowiem były spójne, logiczne i znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym – tj. w dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda.

Biorąc pod uwagę treść powyższych zeznań Sąd nie uznał za wiarygodne stanowiska pozwanego, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było niewłaściwe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych.

Świadkowie L. S. i S. J. zeznali, że powód był obciążany materialnie za braki poprzez zmniejszanie premii uznaniowej oraz że pracował nieprawidłowo. Zeznaniom tym Sąd nie dał wiary. Po pierwsze – zmniejszanie premii uznaniowej w żaden sposób nie może stanowić obciążenia za braki. Inne są bowiem podstawy prawne i procedura działania w przypadku przyznania premii uznaniowej i w przypadku obciążenia za braki. Ponadto nie sposób przyjąć, że w ciągu 7 lat prowadzenia hurtowni w przypadku złych wyników i braków towarowych powoda nigdy nie upomniano na piśmie ani nie obciążono materialnie, gdy były do tego podstawy. Strona pozwana jest firmą zatrudniającą ponad 600 pracowników i zasady doświadczenia życiowego każą przyjąć, że formalności związane z prowadzeniem

działu kadr i płac są w tak dużej spólcie przestrzegane, co oznacza, że nieprawidłowe wykonywanie obowiązków skutkuje upomnieniem, a braki w inwentaryzacji – notą obciążeniową. Z tych względów w ocenie Sądu, gdyby kiedykolwiek istniały podstawy do udzielenia powodowi kary porządkowej lub obciążenia go brakami, znajdowałoby to potwierdzenie w dokumentacji pracowniczej.

W związku z faktem, że powód był zatrudniony u strony pozwanej przez okres 7 lat i trzech miesięcy, należna mu odprawa stanowiła dwukrotność wynagrodzenia. Ustalając wysokość wynagrodzenia Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach powoda, którego powód nie kwestionował i z którego wynikało, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 2.359,35 zł miesięcznie. Dwukrotność tego wynagrodzenia stanowi kwota 4.718,70 zł. Roszczenie ponad tą kwotę Sąd oddalił w punkcie II wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści przepisu art. 481 § 1 i 2 k.c., który do dnia 31.12.2015 r. obowiązywał w brzmieniu: jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Obecne brzmienie przepisu stanowi, że: § 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Powód żądał zasądzenia ustawowych odsetek, a nie - odsetek ustawowych za opóźnienie. Jako że odsetki ustawowe są niższe niż odsetki ustawowe za opóźnienie, Sąd związany żądaniem pozwu orzekł o nich jak w punkcie I wyroku.

Żądanie odprawy jest wymagalne z datą ustania stosunku pracy, co miało miejsce w dniu 15.08.2015 r. Powód żądał zasądzenia odsetek od dnia doręczenia stronie pozwanej wezwania do zapłaty z dnia 19.09.2015 r. Powód nie przedłożył dowodu doręczenia tego wezwania, jednak strona pozwana w odpowiedzi na wezwanie datowanej na 24.09.2015 r. ustosunkowała się do żądania. Z tych względów przyjąć należało, że najpóźniej w tym dniu (24.09.2015 r.) wezwanie do zapłaty otrzymała.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I i II wyroku.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie przepisu art. 477 (2) § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. 2.359,35 zł.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 236 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony. Kwota ta stanowi 5 % kwoty zasądzonej tytułem odprawy – po zaokrągleniu ($4.718,70 \times 5 \% = 236$).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.