

Sygn. akt IV P 506/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko Ochrona Mienia i Osób (...) K. W., Z. (...) Sp. Jawna w S.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego, należnymi stronie pozwanej;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka G. G. pozwem z dnia 13.06.2016r. domagała się zasądzenia od strony pozwanej – Ochrony Osób i Mienia (...) K. W., Z. (...) Sp. Jawna z siedzibą w S. kwoty 2.300 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem z nią przez stronę pozwaną stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 14.02.2016r. do dnia zapłaty. Ponadto wniosła o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powódka podniosła, iż była zatrudniona u strony pozwanej od 01.07.2015r. do 13.02.2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 02.07.2015r. do dnia 30.06.2018r., na stanowisku pracownika ochrony. W dniu 25.01.2016r. strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy.

Powódka zarzuciła, że z jej informacji wynika, iż przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była redukcja etatu powódki i ograniczenie zatrudnienia w firmie strony pozwanej. Z tych przyczyn, zdaniem powódki przysługuje jej odprawa pieniężna odpowiadająca wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym, z dnia 22.07.2016r., sygn. akt IV Np (upr) 109/16, uwzględnił powództwo w całości (k.20).

Strona pozwana - Ochrona Osób i Mienia (...) K. W., Z. (...) Sp. Jawna z siedzibą w S. - w sprzeciwie od w/w nakazu zapłaty (k.25-28), wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Pozwana Spółka wskazała, że wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas określony, gdyż była niezadowolona z efektów pracy powódki. Zarzuciła, iż powódka nie świadczyła pracy osobiście, lecz wysyłała do pracy na swoje zmiany, męża. Aby nie czynić powódce problemów ze znalezieniem nowego zatrudnienia, pozwana Spółka rozwiązała umowę o pracę z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a nie w trybie dyscyplinarnym.

Ponadto strona pozwana podniosła, że nie redukuje stanu zatrudnienia pracowników i stan zatrudnienia wynosił:

- w styczniu 2016r.: 31 osób zatrudnionych na umowę o pracę i 7 na umowę zlecenie (łącznie 38 osób),

- w lutym 2016r. - 37 osób na umowę o pracę i 4 osoby na umowę zlecenie (łącznie 41 osób),

- w marcu 2016r. - 33 osoby na umowę o pracę i 8 osób na umowę zlecenie (łącznie 41 osób).

W tym stanie rzeczy strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. G. była zatrudniona u strony pozwanej – w Spółce Ochrona Osób i Mienia (...) K. W., Z. (...) Sp. Jawna z siedzibą w S., w okresie od 01.07.2015r. do 13.02.2016r., na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 02.07.2015r. do 30.06.2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony.

W umowie o pracę strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie 3 miesiące pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.190,40 zł brutto (1.584,40 zł netto).

Dowód: - umowa o pracę na czas określony: k. 15,

- świadectwo pracy powódki: k.16,
- zaświadczenie o zarobkach powódki k. 41,
- akta osobowe powódki,
- przesłuchanie powódki: k.80-81.

Powódka pracowała jako pracownik ochrony na terenie obiektu D. w miejscowości K.. Firma (...) jako kontrahent pozwanej Spółki zgłosiła dyrektorowi strony pozwanej J. B., iż jest niezadowolona z pracy powódki jako pracownika ochrony jej obiektu w K.. Niezadowolenie to wynikało z faktu, że powódka spała w czasie godzin pracy, nie wykonywała wymaganych obchodów obiektu z zaznaczeniem swojej obecności w określonych punktach na obiekcie, nie zamykała i nie otwierała bramy na czas. Ponadto od września 2015r. powódka przysyłała do pracy swojego męża i zamiast powódki do pracy przychodził jej mąż – bez zgody pracodawcy powódki. Dyrektor J. B. ani też jakkolwiek inny przełożony powódki nie wyrażał zgody na to, aby pracę zamiast powódki świadczył jej mąż – bez przeszkolenia stanowiskowego i z zakresu bhp oraz bez zaświadczenia od lekarza medycyny pracy dopuszczającego go do pracy na tym stanowisku i wreszcie bez samej umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną.

Z powyższych przyczyn, tj. z powodu niezadawalających wyników pracy powódki oraz przysyłania przez powódkę do pracy jej męża zamiast wykonywania umowy o pracę osobiście przez powódkę, strona pozwana pismem z dnia 25.01.2016r. wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas określony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 13.02.2016r.

Powódka nie odwoływała się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Wraz z powódką jako pracownicy ochrony tego obiektu pracowały jeszcze dwie osoby: T. O. i E., którego nazwiska powódka nie zna.

Na miejsce powódki strona pozwana zatrudniła innego pracownika. Stan zatrudnienia na w/w obiekcie w K. po zwolnieniu powódki nie uległ zmianie i w dalszym ciągu pracowało tam 3 pracowników ochrony.

Dowód: - wypowiedzenie powódce umowy o pracę: k.18;

- notatki służbowe: k.77-79;

- częściowo przesłuchanie powódki: k.80-81;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora naczelnego J. B.: k.81-82.

Strona pozwana nie prowadziła w 2016r. ani nie prowadzi obecnie zwolnień grupowych, ani też zwolnień indywidualnych, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Zatrudnienie u strony pozwanej w okresie, kiedy powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę kształtowało się następująco:

- w styczniu 2016r.: 31 osób zatrudnionych na umowę o pracę i 7 na umowę zlecenie (łącznie 38 osób),

- w lutym 2016r. - 37 osób na umowę o pracę i 4 osoby na umowę zlecenie (łącznie 41 osób),

- w marcu 2016r. - 33 osoby na umowę o pracę i 8 osób na umowę zlecenie (łącznie 41 osób).

Strona pozwana nie zalega z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników.

Dowód: - informacja o stanie zatrudnienia: k.32,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora naczelnego J. B.: k.81-82.

Strona pozwana pismem z dnia 05.05.2016r. udzieliła powódce informacji, że nie należy jej się odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania z nią przez stronę pozwaną stosunku pracy.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 05.05.2016r.: k.17.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało w całości oddaleniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki, na pisemnej informacji strony pozwanej o stanie zatrudnienia w okresie od stycznia do marca 2016r. i na notatkach służbowych załączonych do akt sprawy przez pozwanego pracodawcę.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony pozwanej dyrektora J. B., które to zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, jasne i spójne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Natomiast zeznaniom powódki Sąd dał wiarę jedynie w części, tj. zwłaszcza w części, w jakiej powódka sama przyznała, że od września 2015r. wysyłała do pracy swojego męża oraz że strona pozwana zatrudniła na jej miejsce innego pracownika. Natomiast nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym zarzuty powódki, że dyrektor J. B. wyraził zgodę na to by zamiast powódki świadczył pracę jej małżonek. J. B. zaprzeczył tej informacji i zeznał, że dopuszczenie do pracy męża powódki bez przeszkolenia stanowiskowego i z zakresu bhp oraz bez zaświadczenia od lekarza medycyny pracy dopuszczającego go do pracy na tym stanowisku i wreszcie bez samej umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną narażałoby stronę pozwaną na poważne konsekwencje – przykładowo - w razie wypadku przy pracy męża powódki.

Podstawy prawnej roszczenia powódki o odprawę, należy upatrywać w treści art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej 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 (tzw. zwolnienia indywidualne).

W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia (tak jak było to określone w poprzednio obowiązującej ustawie) lecz ogólnym zwrotem "przyczyn niedotyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza, co nie oznacza jednak pełnej dowolności, albowiem przyczyny muszą dotyczyć pracownika, bądź pracodawcy. Przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie przypadki, w których przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy będzie leżeć poza pracownikiem (np. zmiany organizacyjne, zlikwidowanie stanowiska pracy, zmiana miejsca świadczenia pracy, nieopłacalność dotychczasowej produkcji, kłopoty finansowe, ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1995r., I PRN 6/95, OSNP 1995/19/239).

Sąd ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony, z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia.

W dniu 25.01.2016r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 33 k.p. (przed nowelizacją Kodeksu pracy obowiązującą od dnia 22.02.2016r.), a jednocześnie w oświadczeniu woli nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, nie mając takiego obowiązku. W tym miejscu wyjaśnić bowiem należy, iż w przypadku wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, gdyż zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. tylko w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powódka nie odwoływała się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy.

W związku z powyższym, koniecznym stało się ustalenie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Ocena zebranych w toku postępowania dowodów doprowadziła Sąd do przekonania, iż roszczenie powódki o odprawę jest bezzasadne, albowiem wyłączna przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę leżała po stronie powódki, a nie po stronie pracodawcy.

Jak wynika z zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej dyrektora J. B., umowa o pracę została rozwiązana z powódką, gdyż strona pozwana nie była zadowolona z efektów pracy powódki, a nadto powódka przysyłała do pracy swojego męża, co było absolutnie niedopuszczalne i narażało pozwanego pracodawcę na szereg negatywnych konsekwencji prawnych. Dyrektor B. zeznał, iż kontrahent pozwanej Spółki – firma (...) - zgłaszał mu, że jest niezadowolony z pracy powódki jako pracownika ochrony, ponieważ powódka spała w czasie godzin pracy, nie wykonywała wymaganych obchodów obiektu z zaznaczeniem swojej obecności w określonych punktach na obiekcie, nie zamykała i nie otwierała bramy na czas.

Te właśnie przyczyny spowodowały, że pozwany pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, a nie likwidacja stanowiska pracy powódki czy też problemy ekonomiczne leżące po stronie pozwanej Spółki.

Jak wynika z pisemnego wykazu osób zatrudnionych u strony pozwanej od stycznia do marca 2016r., zatrudnienie to wręcz wzrosło w lutym 2016r. (41 osób zatrudnionych) w stosunku do stycznia 2016r. (38 osób zatrudnionych), a nie zmalało. Ponadto sama powódka wyraźnie zeznała w trakcie swego przesłuchania, że pozwany pracodawca zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika. Zatem nie miała miejsca likwidacja etatu powódki.

Z zeznań zarówno powódki jak i J. B. wynika, iż stan zatrudnienia na obiekcie D. w K. po zwolnieniu powódki nie uległ zmianie i w dalszym ciągu pracowało tam 3 pracowników ochrony.

W konsekwencji Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt, że powódka w sposób nieefektywny i nieprawidłowy wykonywała swoją pracę, powierzając w dodatku jej świadczenie swojemu małżonkowi.

Wskazać przy tym należy, iż zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (vide wyrok SN z 02.10.1996r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Zaś wypowiedzenie stosunku pracy stanowi zwyczajny, normalny sposób rozwiązywania umów o pracę, a przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odprawę jako nieuzasadnione.

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powódki tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż powódka wytaczając powództwo pozostawała w subiektywnym, acz błędnym przekonaniu o słuszności swych roszczeń i miała prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem, a co przemawiało za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej.

W pkt. III-cim wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódka jako pracownik była zwolniona od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.