

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2014 r.

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

w składzie następującym:

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **E. S.**

przeciwko **L. U (...) Sp. J. w K.**

o **odprawę pieniężną**

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 25 września 2013 r. powódka E. S. domagała się od strony pozwanej (...) spółka jawna w K., aby zapłaciła na rzecz powódki kwotę 1.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że przedstawiciel strony pozwanej wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. Jednak rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja sklepu, w którym powódka pracowała. Powódka wysłała pismo z żądaniem zapłaty, lecz pozwana nie zapłaciła odprawy pieniężnej.

W dniu 11 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym nakazał stronie pozwanej L. U (...) Sp. J. w K. , żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powódki E. S. kwotę: 1.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2013 roku do dnia zapłaty.

Strona pozwana skutecznie złożyła sprzeciw, w którym wniosła o oddalenie powództwa i w którym wskazała, że zatrudnia mniejszą liczbę osób niż 20, a zatem wypowiedzenie umowy o pracę odbywa się na ogólnych zasadach, niezależnie od przyczyn wypowiedzenia i liczby zwalnianych pracowników. Brak jest podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 7 listopada 2012 r. powódka E. S. zawarła ze stroną pozwaną (...) spółka jawna w K. umowę o pracę na okres próbny od dnia 7 listopada 2012 r. do 31 stycznia 2013 ., na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy kasjer – kierownik, a następnie w dniu 1 lutego 2013 r. umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2013 r. do 31 stycznia 2023 r. na stanowisku sprzedawca kasjer – kierownik.

Powódka wykonywała na rzecz strony pozwanej pracę w sklepie w miejscowości S..

Dowód: akta osobowe powódki

W dniu 14 sierpnia 2013 r powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2013 r.

Dowód: akta osobowe powódki

Nastąpiło wypowiedzenie umowy najmu lokalu, gdzie powódka pracowała. Nie zaproponowano powódce pracy w innym lokalu.

W dniu wypowiedzenia umowy o pracę w sklepie, gdzie pracowała powódka pracowało dwie osoby, w tym powódka. Zarówno powódce, jak i drugiej pracownicy strona pozwana jednocześnie wypowiedziała umowę o pracę.

Dowód: Przesłuchanie powódki k. 47 (płyta CD)

Na dzień 31 sierpnia 2013 r. u strony pozwanej było zatrudnionych 18 osób, w tym na stanowisku:

- sprzedawca kasjer – 9 osób
- sprzedawca kasjer – kierownik – 8 osób
- sprzedawca – pomoc – 1 osoba.

Liczba sklepów działających u strony pozwanej wynosiła 8.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej k. 54

Pismem z dnia 21 sierpnia 2013 r. powódka wystąpiła do strony pozwanej o wypłatę odprawy pieniężnej z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Pismem z dnia 10 września 2013 r. strona pozwana odmówiła wypłaty powódce odprawy pieniężnej wskazując, że powodem wypowiedzenia umowy o pracę nie były przyczyny leżące po stronie pracodawcy i brak podstaw do zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Dowód: pismo powódki z dnia 21 sierpnia 2013 r. k. 14

Pismo strony pozwanej z dnia 10 września 2013 r. k. 15

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 1.750 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 41

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 8 zd. pierwsze 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. z późn. zm.) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Zgodnie z art. 1 ust 1 w/w ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych można mówić 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 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. Odprawa pieniężna przysługuje również, zgodnie z art. 10 w/w ustawy 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.

Zgodnie z literalnym brzmieniem w/w przepisów niezbędną przesłanką, aby pracownik nabył prawo do odprawy (niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w wyniku tzw. zwolnień grupowych, czy też było zwolnieniem na podstawie art. 10 w/w ustawy), jest fakt, aby pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników.

W niniejszym przypadku, jak wykazała to strona pozwana, czego powódka nie zakwestionowała w toku postępowania, strona pozwana (pomimo, że posiadała kilka sklepów), to zatrudniała łącznie mniej niż 20 pracowników (18 pracowników).

Zatem mając na uwadze, że jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, to w/w ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie ma zastosowania, zatem powódka nie ma prawa do przewidzianej w niej odprawy.

W niniejszym postępowaniu, zgodnie z art. 6 kc, na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia w/w okoliczności, czego powódka nie uczyniła.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych.