

Sygnatura akt IVP 123/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 08-01-2013 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Danuta Kaczerewska

Protokolant: Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 08-01-2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa S. Z.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Z.

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Z. na rzecz powódki S. Z. kwotę 1.707,82 zł (słownie: jeden tysiąc siedemset siedem złotych osiemdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 listopada 2012r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 85 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

IV P 123/12

UZASADNIENIE

Powódka- S. Z. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) Sp.z o.o. w Z. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 1500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że w dniu 3.11.2012r została z nią rozwiązana umowa o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W tej sytuacji ,zdaniem powódki należy się jej odprawa pieniężna z tytułu utraty pracy z przyczyn jej nie dotyczących w wysokości miesięcznego wynagrodzenia/k-2 akt/.

Strona pozwana- (...) Sp.z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości./ k-9 akt/.W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że pozwana spółka z przyczyn ekonomicznych zmuszona była rozwiązać z pracownikami umowy o pracę. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, była trudna sytuacja finansowa spółki, brak przedłużenia umowy na dalsze szycie peleryn dla wojska ,co prowadzi do upadłości zakładu pracy i likwidacji firmy. Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na czas określony od dnia 1.09.2011r do 3.11.2012r. Mając na uwadze okres zatrudnienia powódki u strony pozwanej wysokość odprawy pieniężnej przysługującej powódce z tytułu rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem wynosi równowartość 1-miesięcznego wynagrodzenia. Niemniej jednak sytuacja ekonomiczna strony pozwanej nie pozwala na wypłatę tego świadczenia, albowiem pozwana nie dysponuje majątkiem pozwalającym jej na wypłatę tegoż świadczenia. Z tych też powodów pozwany zakład pracy zmuszony był rozwiązać z powódką umowę o pracę. Zdaniem strony pozwanej dyspozycja art.8 kp pozwala w określonych przypadkach na wyłączenie ochrony uprawnionego ,zwłaszcza gdy roszczenie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem strony pozwanej jej trudna sytuacja finansowa i konieczność redukcji etatów powinna skutkować nieuwzględnieniem żądań powódki w zakresie jej prawa do odprawy pieniężnej, bowiem jej roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie powinno zostać oddalone/k-9-11 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka –S. Z. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony, tj. od 17.10.2011r. do 31.12.2011r. oraz od dnia 1.01.2012r. do dnia 31.12.2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika produkcyjnego/ akta osobowe powódki/.

Pismem z dnia 12.10.2012r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 3 listopada 2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał na trudności ekonomiczne pracodawcy, brak przedłużenia umowy na dalsze szycie peleryn dla wojska, bardzo ciężką sytuację finansową pracodawcy, co prowadzi do ogłoszenia upadłości likwidacyjnej firmy. / akta osobowe powódki /.

Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosi kwotę 1707,82zł. brutto/k-16 akt/. Powódka nie kwestionowała powyższego wyliczenia i wniosła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej/k-24 akt/.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.8 w związku z art.10 ustawy z dn. 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika, przy czym przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny te muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie bezspornym było , że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas określony i wskazał jako przyczynę wypowiedzenia tejże umowy – trudności ekonomiczne pracodawcy ,brak przedłużenia umowy na dalsze szycie peleryn dla wojska, bardzo ciężką sytuację finansową pracodawcy. Sąd zważył, że przesłanką zasądzenia odprawy nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę- ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Obecnie obowiązująca ustawa z dn.13.03.2003r. definiując w art.1 ust.1 oraz art.10 ust.1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia- a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „ przyczyn nie dotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, czy technologicznych. Sąd zważył również, że w przypadku zwolnień indywidualnych art.10 ust.1 w/w ustawy operuje zwrotem „ konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika. Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt ,iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były niedotyczące jej okoliczności, leżące wyłącznie po stronie zakładu pracy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Okoliczności te stanowią obligatoryjne przesłanki do rozpoznawania niniejszej sprawy z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników/ Dz.U.Nr.90 poz.844 ze zm/. Sąd zważył, że ustawa z dnia 13.03.2003r. przyznaje każdemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia odprawę pieniężną w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Roszczenie o odprawę pieniężną przysługuje zatem każdemu pracownikowi, z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązał stosunek pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika w ramach zwolnień grupowych określonych w art.10 ust.1 w/w ustawy – lub zwolnienia indywidualnego, przy spełnieniu przesłanek z art.10 ust.1 tejże

ustawy. Skoro wyłącznym powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika tj. ciężka sytuacja finansowa pracodawcy- to roszczenie powódki o odprawę pieniężną należy uznać za uzasadnione. Biorąc pod uwagę staż pracy powódki u strony pozwanej tj. poniżej 2 lat , powódka nabyła prawo do odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art.8 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników/ Dz. U.Nr.90 poz.844 ze zmianami/. W rozpatrywanej sprawie bezspornym również było, że pracodawca nie kwestionuje prawa powódki S. Z. do odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia .Twierdzi jednak, że ze względu na ciężką sytuację finansową nie jest w stanie uregulować tej należności na rzecz powódki. Uważa również, że żądanie powódki jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i jako takie nie powinno korzystać z ochrony. Sąd nie podziela takiego stanowiska strony pozwanej. Nie można bowiem przyjąć, że powódka domagając się odprawy pieniężnej, przysługującej jej z mocy ustawy nadużywa prawa podmiotowego. Odnosząc się do zarzutu nadużycia prawa przy dochodzeniu odprawy pieniężnej należy przede wszystkim wskazać, jaki jest cel tej odprawy. Otóż ,odprawa pieniężna ma na celu złagodzenie skutków niezawinionej utraty pracy i ma charakter kompensacyjny. To jest właśnie cel tejże odprawy i ten właśnie cel wyłącza, zdaniem Sądu, możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współzycia społecznego -z powołaniem się na trudną sytuację finansową pracodawcy jako jedyne argumentu mającego świadczyć o nadużyciu prawa. Należy podkreślić, że stosowanie art.8 kp może mieć charakter tylko wyjątkowy, gdyż inaczej prowadziłoby to do podważenia bezpieczeństwa obrotu prawnego. Z tych względów ,zdaniem Sadu, powódka domagając się jednorazowej odprawy pieniężnej z tytułu niezawinionej przez nią utraty pracy swoim działaniem nie narusza ani zasad współzycia społecznego ani też jej działanie nie jest sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną wyliczeniem odprawy pieniężnej , a nie kwestionowanym przez powódkę, Sąd zasądził na rzecz powódki S. Z. odprawę pieniężną w kwocie 1707,82 zł /k-16 akt/ wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1.ustawy z dnia 28.07.2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych/.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.