

Sygn. akt IV P 610/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<u>SSR Agata Mularska-Karamon</u>
Protokolant:	Sylwia Rosa

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa A. K.

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w likwidacji w L.**

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w likwidacji w L. na rzecz powoda A. K. kwotę 13.224,60 zł brutto (trzyście trzydzieści dwa tysiące dwieście dwadzieścia cztery złote i 60/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.11.2012 r. do dnia zapłaty - tytułem odprawy pieniężnej,

II. nie obciąża strony pozwanej kosztami sądowymi należnymi na rzecz Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód A. K. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w likwidacji domagał się zasądzenia kwoty 13.224,60 zł z odsetkami tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W uzasadnieniu wskazał, że strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron w związku z likwidacją zakładu pracy. Strona pozwana nie wypłaciła powodowi należnej mu odprawy.

Sąd w dniu 5.09.2013r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Strona pozwana wniosła sprzeciw, w którym domagała się oddalenia powództwa, nie wnosząc zastrzeżeń do wysokości wyliczonej przez powoda odprawy. Zarzuciła jednak, że powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, a to z powodu, że w dniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę strona pozwana nie zatrudniała 20 pracowników, zatem przepisy ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników nie miały zastosowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 1999r. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron w związku z likwidacją zakładu pracy, z dniem 31.10.2013r.

Dowód; - świadectwo pracy, k. 5

- okoliczności bezsporne

Spółka (...) w dniu 23.08.2012r. została postawiona w stan likwidacji. W tym okresie spółka zatrudniała ponad 50 pracowników. Z pracownikami prowadzono negocjacje w zakresie rozwiązania z nimi umów o pracę. Warunkiem zatrudnienia w firmie (...) było rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron z firmą (...). Pod tym też warunkiem przejęto kontrakty. W dniu 27.09.2012r. rozwiązano umowy o pracę z ok. 44 pracownikami za porozumieniem stron. Po rozwiązaniu tych umów liczba pracowników spółki uległa zmniejszeniu poniżej 20 pracowników, z którymi nadal systematycznie rozwiązywano umowy o pracę.

Dowód; - zeznania powoda, k. 31,

- akta tut. Sadu IV P (...)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy tej 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.

Strona pozwana podniosła zarzut, braku limitu zatrudnienia 20 pracowników dla zastosowania ustawy. Ustawa o zwolnieniach grupowych wprost nie reguluje kwestii według jakich wyznaczników i na jaki dzień należy ustalać liczbę zatrudnionych pracowników w danym zakładzie pracy. Przyjmuje się jednak, że względy celowości, a zwłaszcza konieczność zagwarantowania pewności prawnej w stosunkach pracy, przemawiają za przyjęciem, że miarodajnym momentem dla ustalenia liczby zatrudnionych pracowników jest moment rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych, czyli moment zawiadomienia urzędu pracy o zamiarze zwolnień grupowych. Strona pozwana nie wskazywała na okoliczności, iż procedurę tę zastosowano.

Zatem dla potrzeb niniejszego postępowania należało przyjąć, że z momentem ogłoszenia likwidacji spółki zachodziła konieczność wszczęcia stosownej procedury. Jak wynika z zeznań likwidatora C. Z. od tego momentu do momentu zwolnienie pracowników w związku z ogłoszoną likwidacją spółki poziom zatrudnienia był stały i wynosił powyżej 50 pracowników.

Zatem przyjąć należało, że skoro w czasie rozpoczęcia zwolnień dokonywanych w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych strona pozwana zatrudniała powyżej 20 pracowników, to ustawa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zwalnianych w trybie ustawy (z tych samych przyczyn), bez względu na upływ 30- dniowych terminów. Terminy 30- dniowe stanowią jedynie wyznacznik dla ustalenia liczby zwalnianych pracowników w danym okresie czasu i zakwalifikowania zwolnień jako grupowych czy też indywidualnych, co ma wpływ na przeprowadzaną procedurę zwolnień a nie na stosowanie ustawy w ogóle.

Zatem w ocenie Sądu fakt, że w okresie od 27. 09.2012 (kiedy rozwiązano umowy z 44 pracownikami) do 31.10.2012r. (kiedy to z powodem rozwiązano umowę o pracę w trybie porozumienia stron z tych samych przyczyn) minął okres 30 dni a stan zatrudnienia uległ zmniejszeniu do mniej niż 20 pracowników, to nie może to mieć wpływu na wyłączenie stosowania ustawy. Przyjęcie takich założeń umożliwiłoby stosowanie ustawy tylko pod warunkiem dokonania zwolnień pracowników w krótkim 30-dniowym okresie czasu, co przy mniejszej ilości pracowników skutkowałoby tym, że do części z nich ustawa miałaby zastosowanie a do pozostałych nie. Zatem jak już wyżej wskazano

wyznacznikiem terminu do ustalenia stanu zatrudnienia adekwatnego dla zastosowania ustawy jest rozpoczęcie procedury zwolnień lub też dokonanie pierwszych zwolnień jeżeli nie wszczęto procedury.

W stosunku do powoda upływ 30 dni od daty dokonania pierwszych zwolnień pracowników ma tylko ten skutek, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy może być zakwalifikowane jako indywidualne a nie grupowe.

Nie ma również wpływu na zasadność roszczenia to, iż z pracownikami rozwiązywano umowy w trybie porozumienia stron na wniosek pracowników. Zwolnienia te, związane bowiem były z likwidacją przedsiębiorstwa, zaprzestaniem jego działalności, a nadto było warunkiem zatrudnienia w (...).

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda niekwestionowaną kwotę 13.224,60 zł brutto a to na podstawie art. 8 cyt. Ustawy.

Orzeczenie o odsetkach wydano w oparciu o treść art. 481 kc, od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy.

Strony pozwanej nie obciążono kosztami sądowymi z uwagi na jej sytuację finansową.