

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 27 czerwca 2014r.

**Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy**

**w składzie:**

**Przewodniczący** SSR Andrzej Józefowski

**Protokolant** Małgorzata Sypek

**po rozpoznaniu w dniu** 27 czerwca 2014r. **w** Kłodzku

**sprawy z powództwa** M. N.

**przeciwko** (...) w J.

**o** odprawę pieniężną

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 112/14

## UZASADNIENIE

Powódka M. N. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) w J. kwoty 5984,37 zł .

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od dnia 10.07.1992r. do dnia 30.09.2012 r. na stanowisku sprzedawca.

Zdaniem powódki, ponieważ została zwolniona przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn ekonomicznych zakładu ( ustawa z dnia 13.03.2003 r. Dz. U. Nr 90 poz.844), a więc z przyczyn nie dotyczących pracowników, nabyła prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 3 - krotnego miesięcznego

wynagrodzenia, tj. w kwocie 5.984,37 zł

Do dnia dzisiejszego pozwany pracodawca nie wypłacił odprawy pieniężnej, ani w żaden sposób odpowiedział na pisma powódki o wypłacenie odprawy pieniężnej.

Strona pozwana (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że dokonała wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką w dniu 30 czerwca 2012 r., ze skutkiem na dzień 30 września 2012r.

W dniu 25 września 2012r., na pisemną prośbę powódki, stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, określając termin rozwiązania o pracę za porozumieniem stron na dzień 30 września 2012r.

Świadcstwo pracy dla powódki zostało przygotowane wcześniej i omyłkowo nie zmieniono w nim sposobu rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Strona pozwana podkreśliła, że zmiana sposobu rozwiązania stosunku pracy została dokonana na wyraźne, wyrażone na piśmie, życzenie powódki. Wcześniej strona pozwana proponowała powódce zatrudnienie w innych placówkach handlowych, prowadzonych przez pozwaną, powódka jednak odmówiła.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powódka M. N. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 10 07 1992 r. do 30 09 2012 r.

( dowód : świadectwo pracy k 4, akta osobowe powódki )

Pismem z dnia 30 06 2012 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia do 30 09 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką wskazano „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn ekonomicznych zakładu Ustawa z dnia 13 03 2003 r. Dz. U. nr 90, poz. 844”.

( dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k 16, akta osobowe powódki )

Pismem z dnia 25 09 2012 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z ofertą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 09 2012 r. Strona pozwana wyraziła zgodę na taki tryb rozwiązania umowy o pracę przez powódkę.

( dowód ; pismo powódki z dnia 25 09 2012 r. k 17 , akta osobowe powódki )

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej – przed rozwiązaniem stosunku pracy - na stanowisku sprzedawcy. Z uwagi na likwidację sklepu, w którym pracowała powódka zaproponowano powódce przejście do innej pracy w „ supermarketecie” w K. albo przejście na świadczenie przedemerytalne. Powódka zdecydowała o przejściu na świadczenie przedemerytalne, pozostałe dwie osoby pracujące razem z powódką w likwidowanym sklepie kontynuują zatrudnienie w „supemarkecie”.

( dowód : zeznania stron )

Strona pozwana w okresie rozwiązania umowy o pracę zawartą z powódką nie przeprowadzała zwolnień grupowych.

( dowód : zeznania strony pozwanej )

Powódka otrzymuje świadczenie przedemerytalne w wysokości po 849zł miesięcznie.

( dowód : zeznania powódki )

**Sąd zważył :**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka niezgodnie z prawdą podała w uzasadnieniu pozwu, że do rozwiązania zawartej z nią umowy o pracę doszło w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika niezbicie, że pismem z dnia 30 czerwca 2012r. strona pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia do dnia 30 września 2012r., przy czym wskazano jako podstawę rozwiązania umowy „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych zakładu – ustawa z dnia 13 marca 2003r. Dz. U. Nr 90, poz. 844.”

Powódka pominęła jednak, że w dniu 25 września 2012r. złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 09 2012r. i strona pozwana wyraziła zgodę na taki tryb rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana w świadectwie pracy wydanym powódce błędnie wskazała, że do rozwiązania umowy o pracę doszło przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.

Sam tryb rozwiązania umowy o pracę z powódką nie ma większego znaczenia dla oceny uprawnień powódki do dochodzonej odprawy pieniężnej.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 03 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy tej ustawy stosuje się zarówno w przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jak też i porozumienia stron.

Powódka niewłaściwie przyjmuje jednak, że sam tryb rozwiązania umowy o pracę umożliwia nabycie przez nią prawa do odprawy pieniężnej przewidzianym w art. 8 powołanej ustawy.

W przedmiotowej sprawie nie występują przesłanki do zakwalifikowania rozwiązania umowy o pracę z powódką do tzw. zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 powołanej wyżej ustawy.

Skoro tak, to prawo powódki do odprawy pieniężnej jest zależne od treści art. 10 powołanej ustawy, który warunkuje stosowanie przepisów ustawy od tego, aby przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy bądź w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, bądź w trybie porozumienia stron.

Jak wynika z zeznań Prezesa zarządu strony pozwanej, strona pozwana nie dążyła do zwolnienia powódki z pracy. Pomimo likwidacji sklepu, w którym pracowała powódka, pracownicy pracujący w tym sklepie otrzymali propozycję pracy w innej jednostce handlowej. Taką propozycję otrzymała też powódka, która nie wyraziła zgody na kontynuowanie zatrudnienia, lecz wybrała przejście na świadczenie przedemerytalne.

Jak wskazała strona pozwana, o wyborze przez powódkę zwolnienia z pracy decydowała także jej sytuacja rodzinna, gdyż powódka chciała się zająć wychowywaniem wnuczki.

W tej sytuacji nie sposób przyjąć, aby do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron doszło **wyłącznie** z przyczyn niedotyczących pracownika, skoro powódka nie przyjęła propozycji kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej przy warunkach pracy nie odbiegających w sposób rażący od dotychczasowych.

Okoliczność wyboru przez powódkę przejścia na świadczenie przedemerytalne stanowi współprzyczynę decydującą o rozwiązaniu przez strony umowy o pracę za porozumieniem stron, co jednocześnie pozbawia powódkę prawa do dochodzonej odprawy pieniężnej.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu ze względu na niewysokie świadczenie przedemerytalne i sytuację majątkową powódki z tym związaną.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.