

UZASADNIENIE

Powódka E. J., reprezentowana przez radcę prawnego z urzędu, wniosła o zasądzenie od przedsiębiorstwa (...) więcej niż (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwoty 2.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia Spółce odpisu pozwu, tytułem odprawy. Podstawą ww. roszczenia uczyniła przepis art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Uzasadniając powyższe roszczenie wskazała, że zatrudniona była w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30.09.2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast w dniu 26.03.2020r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez wskazania uzasadnienia. Podała również, że ww. wypowiedzenie otrzymała od pracodawcy w związku z pandemią koronawirusa i taką oficjalną informację otrzymali od pracodawcy pracownicy zwolnieni. Zaznaczyła, że nie otrzymała należytej odprawy pracowniczej. Wskazała również, że na pisemne wezwanie do zapłaty odprawy pracodawca udzielił E. J. odpowiedzi wskazując na szereg nieprawdziwych informacji będących rzekomą – w jej ocenie – przyczyną rozwiązania stosunku pracy (m.in. nadużywanie korzystania z telefonu komórkowego w godzinach pracy; słaba wydajność na stanowisku pracy; brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych; słaba integracja z pozostałymi pracownikami). Podała, że ww. argumentacja jest nieprawdziwa i zmierza wyłącznie do omijania prawa, gdyż została zwolniona z przyczyn od niej niezależnych, przy czym pracodawca nie zgłaszał do jej osoby żadnych uwag, nigdy też nie otrzymała kary porządkowej, co potwierdziły wyniki kontroli przeprowadzonej na jej wniosek przez Państwową Inspekcję Pracy w S..

E. J. podała nadto, że pracodawca nie podał uzasadnienia wypowiedzenia, nie mając takiego obowiązku, jednak nie znaczy to, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie była redukcja zatrudnienia. Zaznaczyła, że równolegle rozwiązano wówczas stosunki pracy z wieloma pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy na czas określony.

Podczas rozprawy w dniu 05.10.2021r. pełnomocnik E. J. **wniósł o** nieobciążanie powódki kosztami procesu, albowiem E. J. była przekonana, że została zwolniona z przyczyn ekonomicznych pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew przedsiębiorstwo (...) więcej niż (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., reprezentowana przez radcę prawnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania obejmujących koszty zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pełnomocnik pozwanej Spółki zarzucił, że wyłączną przyczyną rozwiązania z E. J. umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracownika – negatywna ocena dotychczasowego przebiegu zatrudnienia; słaba jakość świadczonej pracy; nadużywanie korzystania z telefonu komórkowego w godzinach pracy; słabsza wydajność na stanowisku pracy; niski stopień zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych – częsta absencja; brak chęci podnoszenia kwalifikacji na stanowisku pracy; słaba integracja z pozostałymi pracownikami; niestosowne zachowanie w stosunku do przełożonych.

Pozwana Spółka zaprzeczyła, ażeby powodem rozwiązania z E. J. stosunku pracy była pandemia koronawirusa oraz rzekoma redukcja zatrudnienia, bowiem w zakładzie istnieje rotacja pracowników widoczna w szczególności w działach produkcyjnych, zaś pracodawca stale ponawia ogłoszenia o pracę.

Spółka podkreśliła przy tym, że w grudniu 2019r. Kierownik D. Produkcji – R. M. przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z E. J. ostrzegając pracownicę, że jeżeli nie zmieni swego zachowania, wówczas pracodawca będzie zmuszony rozwiązać z nią umowę o pracę.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 26.04.2021r. w sprawie sygn. akt V P 270/20 ww. sprawę połączono ze sprawą z powództwa A. K. (1) przeciwko MS więcej niż (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o odprawę – do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod wspólną sygnaturą akt V P 243/20 (k. 96).

Sąd ustalił, co następuje:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 03.07.2019r. E. J. została zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) więcej niż (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., na okres próbny od dnia 03.07.2019r. do 30.09.2019r., na stanowisku pracownik działu produkcji; dział (...)produkcja; w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę z dnia 03.07.2019r.

E. J. została zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) więcej niż (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.09.2019r. na czas określony od dnia 01.10.2019r. do 30.09.2020r., na stanowisku pracownik działu produkcji; dział (...)produkcja; w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę z dnia 30.09.2019r.

E. J. pracowała przy odbiorze okien – w dziale produkcji. Obsługiwała wkrętarke ręczną. Była to praca taśmowa. Czynności się powtarzały. Tempo było intensywne.

Dowód: treść zeznań świadka A. K. (2) – k. 140; treść zeznań A. W., k. 162; zapis nagrania – 01:07:59-01:11:18.

Na żadnym stanowisku pracy w dziale produkcji nie było dozwolone korzystanie z prywatnych telefonów komórkowych.

Dowód: treść zeznań A. K. (1) – k. 194; zapis nagrania – 00:45:13-00:47:03.

Praca w dziale produkcji planowana jest z tygodniowym wyprzedzeniem. W sytuacji niestawiennictwa kilku osób w pracy, zaburza się cały rytm pracy.

Premii uznaniowej nie przyznawano pracownikom, którzy przebywali w danym miesiącu na zwolnieniu lekarskim lub były do ich pracy uwagi, zastrzeżenia. Przyznanie premii kierownik produkcji konsultował każdorazowo z mistrzami tego działu, bowiem na bieżąco obserwują pracę i postawę poszczególnych pracowników działu. Każdy przypadek był analizowany indywidualnie. Inaczej traktowano nieobecność wcześniej przez pracownika usprawiedliwioną, na którą pracodawca był przygotowany. Pracodawca uwzględniał życiowe wypadki i trudne sytuacje rodzinne pracowników.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 141v.; zapis nagrania – 01:58:55; 02:01:54-02:03:45; treść zeznań świadka A. W. – k. 161; k. 163, zapis nagrania – 00:06:19-00:18:19; 01:45:37-02:00:16; treść zeznań świadka F. T., k. 166v., zapis nagrania – 03:09:22-03:21:21.

Na polecenie Prezesa Zarządu Spółki kierownik produkcji w osobie R. M. wytypował osoby, które nie spełniają oczekiwań spółki i do których, jako przełożony miał zastrzeżenia. Miał za zadanie wytypować do zwolnienia pracowników, co do których są zastrzeżenia. Decyzja ilu to będzie pracowników należała do Kierownika produkcji. Wskazując listę tych osób Kierownik uwzględniał swoją opinię oraz opinie zgłaszane przez Mistrzów.

Już wcześniej Kierownik produkcji miał zastrzeżenia względem E. J.. W związku z tym w grudniu 2019r. przeprowadził z nią rozmowę dyscyplinującą na temat jakości wykonywanej pracy oraz nadmiernego korzystania przez E. J. z telefonu komórkowego w czasie pracy. Podczas tej rozmowy E. J. zapewniła przełożonego o poprawie. W ocenie Kierownika produkcji, rozmowa ta w rzeczywistości niczego nie zmieniła w zachowaniu pracownicy, jednak zamierzał uniknąć rozwiązania z nią umowy o pracę tuż przed Świętami Bożego Narodzenia.

Do Kierownika Produkcji docierały negatywne spostrzeżenia od Mistrzów Produkcji, którzy informowali, że z pracownicą jest problem.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 141v.-142; zapis nagrania – 02:03:45-02:11:27; k. 143, zapis nagrania: 02:43:30-02:45:58; częściowo również treść zeznań świadka S. S. – k. 144v.-145; zapis nagrania 03:41:30-03:51:27; częściowo również treść zeznań świadka F. T., k. 165v., zapis nagrania – 02:56:20-03:06:51.

Pracownik działu kadr otrzymał polecenie przygotowania oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami wskazanymi przez Kierowników działów.

Dowód: treść zeznań świadka S. S. – k. 145; zapis nagrania – 03:58:52.

K. miały miejsce sytuacje, że Kierownik produkcji przechodząc przez obszar hali produkcyjnej zauważył E. J. rozmawiającą w czasie pracy przez prywatny telefon komórkowy. Przełożeni również sygnalizowali ten problem E. J., która telefonu prywatnego nadużywała w ich ocenie, przy czym miała słabszą wydajność pracy.

E. J. miała za zadanie sprawdzanie jakości wykonanych ram, podczas gdy w ocenie przełożonych - słabo przykładała się do wykonywanej pracy. Obsługiwała bowiem odbiór skrzydeł z centrum zgrzewająco-oczyszczającego. Dział kontroli jakości zwracał uwagę na braki i błędy, jednak większość tych uwag dotyczyła zakresu pracy E. J.. Przełożeni ustalili, że jest to wynikiem braku należytej uwagi pracownicy. Każdorazowo Kierownik produkcji rozmawiał z pracownicą o takich sytuacjach, tłumacząc, że taka postawa nie jest dozwolona i akceptowalna w zakładzie pracy.

E. J. niechętnie przyjmowała jakiegokolwiek uwagi do niej kierowane, atakując słownie rozmówcę.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 142; k. 143v., k. 144; zapis nagrania – 02:05:47-02:11:27.

Zaistnienie pandemii nie wpłynęło na decyzję o zwolnieniu E. J., gdyż jeszcze przed 2020r. przełożeni uznali, że powinna zostać zwolniona, bowiem nie wywiązuje się należycie z obowiązków, były liczne uwagi do jej pracy i zachowania.

E. J. zostałaby zwolniona z zakładu pracy bez względu na pandemię, bowiem przełożeni mieli wiele zastrzeżeń do jej pracy.

Dowód: treść zeznań świadka F. T., k. 166-167, zapis nagrania – 03:06:51-03:10:46-03:30:25.

Przychód netto ze sprzedaży produktów osiągnięty przez Spółkę:

- w 2018r. – wyniósł ok. 79 mln zł;

- **w 2019r.** – wyniósł ok. 82 mln zł;

- w 2020r. – wyniósł ok. 95 mln zł.

Spółka poniosła koszty – zobowiązania z tytułu wynagrodzeń:

- w 2018r. – ok. 794 tys. zł;

- **w 2019r.** – ok. 836 tys. zł;

- w 2020r. – ok. 1 mln zł.

Dowód: wydruk sprawozdań finansowych Spółki – bilans oraz rachunek zysków i strat za lata 2018, 2019 i 2020r. – k. 191 akt sprawy.

W zakładzie pracy funkcjonowała praktyka, że w grudniu była przerwa technologiczna, która rozpoczynała się przed Wigilią i trwała do 06 stycznia kolejnego roku.

Dowód: treść zeznań powódka A. K. (1) – k. 194v., zapis nagrania 00:55:10.

Linia produkcyjna składała się ze stanowisk kilku osób. Przed E. J. na linii produkcyjnej pracowały dwie osoby, natomiast za nią – były kolejne pracownice, których tok pracy uzależniony był od toku pracy E. J..

Dowód: treść zeznań świadka R. S., k. 163, zapis nagrania – 01:45:37-02:00:16; treść zeznań świadka F. T., k. 166v., zapis nagrania – 03:09:22-03:21:21.

Miały miejsce sytuacje, że mistrz zmiany działu produkcji spotkał E. J. w czasie godzin pracy palącą papierosy z mechanikami, ok. 70-80 metrów od miejsca jej pracy, w warsztacie samochodowym. W tym samym czasie pracownice z działu E. J. będące na tej zmianie nie mogły dalej wykonywać swych obowiązków, bowiem E. J. wstrzymywała również ich tok pracy. Pracownicy skarżyli się mistrzowi zmiany na takie sytuacje.

Mistrz zmiany zaobserwował, że E. J. często opuszczała miejsce pracy i bardzo często korzystała z telefonu komórkowego w czasie pracy.

Dowód: treść zeznań świadka R. S., k. 162v.; zapis nagrania – 01:20:10-01:28:40; k. 163v. – zapis nagrania – 01:45:37-02:00:16; częściowo również treść zeznań świadka D. S. (1), k. 164; zapis nagrania – 02:11:05-02:17:32; częściowo również treść zeznań świadka D. S. (1), k. 164; zapis nagrania – 02:11:05-02:17:32; treść zeznań świadka F. T., k. 165v., zapis nagrania – 02:56:20-03:06:51.

W ocenie współpracowników E. J. lekceważąco traktowała ww. pracę. Nie była skupiona na pracy. Popełniała wiele błędów.

Dowód: treść zeznań świadka D. S. (1), k. 164v.; zapis nagrania – 02:33:56-02:40:36; treść zeznań świadka F. T., k. 165v., zapis nagrania – 02:56:20-03:06:51.

Pomimo zakazu, E. J. w trakcie wykonywania pracy miała założone słuchawki i słuchała muzyki.

Dowód: treść zeznań świadka D. S. (1), k. 164; zapis nagrania – 02:24:05-02:33:56.

E. J. nie miała dobrych relacji pracowniczych z współpracownikami z linii produkcyjnej, bowiem nie była chętna do pomocy im, kiedy np. miała krótki przestój oczekując na elementy. Zajmowała się wówczas najczęściej swoim telefonem.

Dowód: treść zeznań świadka R. M., k. 143v.; zapis nagrania – 03:00:21-03:08:25.

Mistrz zmiany działu produkcji słyszał od E. J., że do pracy przyszła w celu znalezienia męża, nie zaś w celu wykonywania pracy.

Dowód: treść zeznań świadka R. S., zapis nagrania – 01:45:37-02:00:16.

Pracownik działu kontroli jakości w zakładzie spostrzegł problem E. J., która permanentnie w czasie pracy korzystała z telefonu komórkowego (w tym z komunikatorów), a przy tym w pracy była rozkojarzona i popełniała błędy wymagające poprawy. W zakresie takich zachowań E. J. zwracał jej uwagę również Kierownik kontroli jakości wskazując, że korzystanie z telefonu podczas pracy wpływa na koncentrację. Sygnalizował on także swoje uwagi przełożonym E. J..

Miała miejsce sytuacja, że na skutek zwrócenia uwagi na korzystanie z telefonu w czasie pracy, E. J. schowała go pod stół nadal korzystając z tego urządzenia.

Dowód: treść zeznań świadka D. S. (2) – k. 146; zapis nagrania – 04:18:16-04:25:55; k. 146v. – zapis nagrania – 04:26:52-04:29:06; częściowo treść zeznań świadka A. W., k. 160v.-161; zapis nagrania – 00:06:19-00:18:19.

W ocenie Mistrza zmiany działu produkcji E. J. nagminnie korzystając z prywatnego telefonu w czasie pracy spowalniała proces pracy całego zespołu. Blokowanie pracy zespołu zgłaszali mistrzowi współpracownicy E. J.. Wielokrotnie również mistrz zmiany zwracał uwagę pracownicy, lecz nie przynosiło to pożądanych efektów. Na uwagi w tym zakresie E. J. reagowała z oburzeniem i zgłaszała pretensje, że zwraca się jej uwagę.

Dowód: treść zeznań świadka A. W., k. 160v., zapis nagrania – 00:06:19; treść zeznań świadka R. S. – k. 162v., zapis nagrania – 01:20:10-01:28:40; częściowo również treść zeznań świadka D. S. (1), k. 164; zapis nagrania – 02:11:05-02:17:32.

W marcu 2020r. spółka nie odnotowała informacji o spadku zamówień.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 144; zapis nagrania: 03:31:47-03:32:46.

W zakładzie jest wysoka rotacja pracowników (w szczególności w dziale produkcji).

Dowód: treść zeznań świadka A. W., k. 161v., zapis nagrania – 00:40:10.

W zakładzie funkcjonuje opracowany Regulamin wynagradzania. Nie ma natomiast Regulaminu premiowania.

Dowód: treść zeznań świadka S. S. – k. 145; zapis nagrania – 03:56:27.

Oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w D. Produkcji wręczono pracownikom w marcu 2020r. w dwóch turach: I – osobom pracującym na pierwszej zmianie; II – pracownikom z drugiej zmiany. Podczas tych spotkań obecna była S. S. – pracownik działu kadr oraz kierownik produkcji. Od czasu ww. zwolnień pracowników do działu produkcji nie zatrudniono nowych pracowników.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 142; zapis nagrania – 02:13:09.

W ocenie Kierownika produkcji i bezpośrednich przełożonych, E. J. była konfliktowym pracownikiem (wchodziła w konflikt z mistrzem oraz innymi pracownikami).

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 142; zapis nagrania – 02:17:08.

Zwolnienia pracowników nie wpłynęły wówczas na plany produkcyjne.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 142v.; zapis nagrania – 02:18:42.

Dział produkcji liczył wówczas 150 osób.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 143; zapis nagrania – 02:39:04.

Przełożeni podjęli się zmierzenia wydajności pracy E. J. poprzez porównanie ilości wykonanej pracy z pracownikiem drugiej zmiany pracującym na tej samej maszynie. Mistrz zaznaczał Kierownikowi, że są uzyskiwane niższe wyniki pracy.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 143v., zapis nagrania – 03:00:21-03:08:25.

Przełożeni proponowali E. J. szkolenie na inne stanowiska pracy, lecz nie podejmowała chętnie tej propozycji. Pracownicy przeszkoleni do pracy na różnych stanowiskach są bardziej wartościowi dla pracodawcy. Mistrz zaznaczał Kierownikowi produkcji, że E. J. skierowana na inne stanowisko pracy nie sprawdza się.

Dowód: treść zeznań świadka R. M. – k. 142v.; zapis nagrania – 03:00:21-03:12:54.

Pismem z dnia 26.03.2020r. skierowanym do E. J. Wiceprezes Zarządu w imieniu Spółki (...) więcej niż OKNA w S., złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30.04.2020r. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie wyartykułowano w treści ww. oświadczenia.

Dowód: akta osobowe pracownika, część C – Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pismem z dnia 07.05.2020r. kierowanym do MS więcej niż (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. E. J. wezwała byłego pracodawcę do wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., nr 90, poz. 844) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.05.2020r.

Dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 07.05.2020r. – k. 8 akt sprawy.

W treści pisma z dnia 19.05.2020r. ww. Spółka w odpowiedzi na wezwanie do wypłaty odprawy wskazała, że na podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z E. J. umowy o pracę wpływ miały w szczególności kwestie:

- dotychczasowy przebieg zatrudnienia oraz jakość świadczonej przez E. J. pracy;
- nadużywanie korzystania z telefonu komórkowego w godzinach pracy, przejawiające się odbywaniem prywatnych rozmów telefonicznych w trakcie pracy oraz wzmożoną w tym czasie aktywnością na portalach społecznościowych;
- słabsza wydajność na stanowisku pracy: odbiór elementów ze zgrzewarki; osiągnięte przez E. J. wyniki pracy były gorsze od osób wykonujących pracę na tym samym stanowisku;
- niski stopień zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych przejawiający się częstą absencją, która powodowała zaburzenia procesu produkcyjnego;
- uzyskane przez E. J. w trakcie zatrudnienia kompetencje nie spełniały oczekiwań pracodawcy co do dalszego rozwoju zawodowego, w szczególności brak było chęci na szkolenia na innych stanowiskach;
- słaba integracja z pozostałymi pracownikami.

Nadto, w treści pisma wskazano, że wskazane przyczyny leżą po stronie pracownika i stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, stąd przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie znajdują zastosowania, a roszczenia E. J. o wypłatę odprawy pieniężnej są całkowicie bezpodstawne.

Wskazano, że E. J. nieskutecznie była wielokrotnie upominana przez Kierownika Produkcji w zakresie nadużywania korzystania z telefonu komórkowego w godzinach pracy.

Dowód: pismo z dnia 19.05.2020r. – k. 9-10 akt sprawy.

E. J. pismem z dnia 02.07.2020r. zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy Oddziału w S. z wnioskiem o wszczęcie kontroli w przedsiębiorstwie (...) więcej niż (...) Sp. z o.o. w S. i ustalenie przysługującego jej prawa do odprawy pracowniczej. Uzasadniając powyższe wskazała, że pracodawca odmówił jej zapłaty odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, uzasadniając to nieprawdziwymi przesłankami, które nie są podstawą niewypłacenia odprawy.

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w G. Oddział w S. przeprowadziła w ww. Spółce kontrolę w dniach: 6,7,27,30.07.2020r. i 18.08.2020r. Kontrolujący zwrócili się do pracodawcy o wskazanie przyczyny rozwiązania z E. J. umowy o pracę otrzymawszy od pracodawcy odpowiedź ze wskazaniem ww. przyczyn (w

szczególności: przebieg zatrudnienia; jakość pracy; nadużywanie korzystania z telefonu komórkowego w pracy; słabsza wydajność na stanowisku pracy, niski stopień zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych; brak chęci szkolenia).

Dowód: pismo z dnia 02.07.2020r. – k. 12; pismo z dnia 31.08.2020r. – k. 13; Protokół kontroli – k. 49-55.

W miesiącu luty i marzec 2020 E. J. nie otrzymała premii uznaniowej.

Dowód: procentowe zestawienie wysokości przyznanych premii uznaniowych – k. 61; zestawienie premii – k. 129.

W okresie od 09.01.2020r. do 30.06.2020r. na stronach internetowych portalu ogłoszeniowego (...), spółka (...) zamieszczała ogłoszenia o wolnych miejscach pracy na stanowiskach: pracownik produkcji, serwisant okien, kontroler jakości.

Dowód: wydruk z portalu olx.pl – k. 42-43 akt sprawy.

E. J. była niezdolna do pracy z powodu choroby w 2019r. – o dni; w 2020r. przez 43 dni.

Dowód: zestawienie z dnia 10.05.2021r. absencji w pracy E. J. – 121 akt sprawy.

Wynagrodzenie E. J. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: 2.747,06 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 10.05.2021r. – k. 117 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo wywiedzione przez E. J. nie jest zasadne, a zatem zasługiwało na oddalenie.

W ocenie Sądu, rzeczywiste przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy przez pracodawcę leżą wyłącznie po stronie pracownika (tj. E. J.).

Podstawą roszczenia powódki jest art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2018.1969 t.j.), zgodnie z którym przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Jak stanowi przepis art. 8 ust. 1 pkt 1 powyżej cytowanej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna **w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata.

Czynność zakładu pracy musi odpowiadać znamionom określonym w art. 10 ust. 1, ww. ustawy, przy czym owe znamiona to:

- minimalna ilość zatrudnianych pracowników (20 osób),
- rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę,
- przyczyna rozwiązania nie dotyczy pracownika,
- przyczyna rozwiązania niedotycząca pracownika jest wyłączna.

Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej. Tak: Postanowienie SN z 26.03.2019 r., III PK 125/18, LEX nr 2640511.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, stosowanie obecnej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w odróżnieniu od ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jest natomiast przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oznacza to, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących ani pracownika, ani pracodawcy. W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r., 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 - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem "przyczyn niedotyczących pracownika". Tak: Wyrok SN z 10.03.2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 124.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nieodzowne było zatem ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika.

Pozwane Przedsiębiorstwo w odpowiedzi na pozew wskazało, iż wyłączną przyczyną rozwiązania z E. J. umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracownika – negatywna ocena dotychczasowego przebiegu zatrudnienia; słaba jakość świadczonej pracy; nadużywanie korzystania z telefonu komórkowego w godzinach pracy; słabsza wydajność na stanowisku pracy; niski stopień zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych – częsta absencja; brak chęci podnoszenia kwalifikacji na stanowisku pracy; słaba integracja z pozostałymi pracownikami; niestosowne zachowanie w stosunku do przełożonych. Pozwana Spółka zaprzeczyła przy tym, ażeby powodem rozwiązania z E. J. stosunku pracy była pandemia koronawirusa oraz rzekoma redukcja zatrudnienia, bowiem w zakładzie istnieje rotacja pracowników widoczna w szczególności w działach produkcyjnych, zaś pracodawca stale ponawia ogłoszenia o pracę.

Sąd Najwyższy zauważył, że przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności **niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych**. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się 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, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłączonego charakteru. Tak: Wyrok SN z 14.12.2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601.

Obowiązki pracodawcy gdy strony związane są umową na czas określony kształtują się nieco odmiennie, gdyż a contrario z art. 30 § 4 k.p. wynika, że przy wypowiedzeniu umowy na czas określony pracodawca **nie jest zobowiązany** do podawania w swoim oświadczeniu pisemnym przyczyny wypowiedzenia.

Niewątpliwie ułatwia to czynność techniczną pracodawcy polegającą na sporządzeniu dokumentu.

Zmienia jednak rozkład obowiązków procesowych stron, jeżeli wdadzą się w spór przed Sądem Pracy, co do przyczyn wypowiedzenia umowy.

O ile bowiem przy umowie na czas nieokreślony spór może się toczyć tylko w przedmiotowych granicach zarzutu sprecyzowanego w wypowiedzeniu, to przy umowie na czas określony takie granice nie istnieją. Taka sytuacja implikuje obowiązek złożenia wniosków dowodowych.

Zaznaczyć trzeba jednak, że pismem z dnia 26.03.2020r. skierowanym do powódki E. J. Wiceprezes Zarządu w imieniu Spółki (...) więcej niż OKNA w S., złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30.04.2020r. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie wyartykułowano w treści ww. oświadczenia. Nie mniej jednak, w sprawach o odpłatność pracodawca powinien przedstawić dowody potwierdzające, że pracownikowi wypowiedziano umowę z przyczyn dotyczących pracownika, jeżeli chce wykazać, że pracownikowi nie przysługuje prawo do odpłaty. Natomiast pracownik powinien przedstawić dowody potwierdzające, że wypowiedziano mu umowę z przyczyn jego niedotyczących. Uwadze Sądu nie mógł umknąć fakt, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką pozwany pracodawca wyartykułował w treści pisma z dnia 19.05.2020r. skierowanego do E. J.. Wskazał wówczas także, iż przywołane przyczyny leżą po stronie pracownika i stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, stąd przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie znajdują zastosowania, a roszczenia E. J. o wypłatę odpłaty pieniężnej są całkowicie bezpodstawne.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawał fakt, iż powódka E. J. została zatrudniona w przedsiębiorstwie (...) więcej niż (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.09.2019r. na czas określony od dnia 01.10.2019r. do 30.09.2020r., (poprzedzonej umową na okres próbny), na stanowisku pracownik działu produkcji; dział (...)produkcja; w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka E. J. pracowała przy odbiorze okien – w dziale produkcji. Obsługiwała wkrętarce ręczną. Była to praca taśmowa. Czynności się powtarzały. Tempo było umiarkowanie intensywne. Sporną nie była nadto okoliczność, że linia produkcyjna składała się ze stanowisk kilku osób, z czego przed E. J. na linii produkcyjnej pracowały dwie osoby, natomiast za nią – były kolejne pracownice, których tok pracy uzależniony był z kolei od toku pracy E. J..

Z treści zeznań świadka w osobie R. M. wynika w szczególności, że kilkakrotnie miały miejsce sytuacje, iż Kierownik produkcji przechodząc przez obszar hali produkcyjnej zauważył E. J. rozmawiającą w czasie pracy przez prywatny telefon komórkowy. Świadek zeznając podał, że bezpośredni przełożeni powódki również sygnalizowali problem nadmiernego korzystania przez powódkę z telefonu prywatnego, przy czym miała słabszą wydajność pracy. Z relacji świadka wynika, że w ocenie przełożonych powódka słabo przykładała się do wykonywanej pracy (obsługując w szczególności odbiór skrzydeł z centrum zgrzewająco-oczyszczającego). Z treści zeznań świadka R. M. wynika również, że dział kontroli jakości zwracał uwagę na braki i błędy, przy czym większość tych uwag dotyczyła zakresu pracy właśnie E. J.. Przełożeni ustalili, że jest to wynikiem braku należytej uwagi pracownicy. Co istotne, postępowanie w sprawie wykazało, że każdorazowo Kierownik produkcji rozmawiał z pracownicą o takich sytuacjach, tłumacząc, że nie jest to dozwolone i akceptowalne w zakładzie pracy. E. J. niechętnie jednak przyjmowała jakiegokolwiek uwagi do niej kierowane, atakując słownie rozmówcę. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań świadka R. M. – k. 142; k. 143v., k. 144.

Odnosząc się do nieprawidłowego zachowania E. J. w miejscu pracy wspomnieć trzeba, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż miały miejsce sytuacje, że mistrz zmiany działu produkcji spotkał E. J. w czasie godzin pracy palącą papierosy z mechanicznymi, ok. 70-80 metrów od miejsca jej pracy, w warsztacie samochodowym. Należy podkreślić, że w tym samym czasie jednak pracownice z działu E. J. będące na tej zmianie nie mogły dalej wykonywać swych obowiązków, bowiem E. J. wstrzymywała również ich tok pracy. Pracownicy skarżyli się mistrzowi zmiany na takie sytuacje. Co więcej, mistrz zmiany zaobserwował, że E. J. często opuszczała miejsce pracy i praktycznie bez przerwy korzystała z telefonu komórkowego w czasie pracy. W ocenie współpracowników E. J. lekceważąco traktowała ww. pracę, zaś czynności pracownicze wykonywała dosłownie w przerwach w obsłudze swego telefonu. Nie była skupiona na pracy. Popelniała wiele błędów. Nadto, świadkowie wskazali, że pomimo obowiązującego w zakładzie zakazu, powódka w trakcie wykonywania pracy miała założone słuchawki i słuchała muzyki. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści zeznań świadka R. S., k. 162v.; częściowo również treści

zeczności świadka D. S. (1), k. 164; częściowo treści zeznań świadka D. S. (1), k. 164; oraz treści zeznań świadka F. T., k. 165v. Kontynuując analizę powyższych aspektów wspomnień wypada, że z zeznań świadka R. S. wynika również, iż mistrz zmiany działu produkcji słyszał od powódki E. J., że do pracy przysłała w celu znalezienia męża, nie zaś pracy. Postępowanie dowodowe wykazało, że również pracownik działu kontroli jakości w zakładzie spostrzegł problem E. J., która permanentnie w czasie pracy korzystała z telefonu komórkowego (w tym z komunikatorów), a przy tym w pracy była rozkojarzona i popełniała błędy wymagające poprawy. W zakresie takich zachowań E. J. zwracał jej uwagę również Kierownik działu kontroli jakości wskazując, że korzystanie z telefonu podczas pracy wpływa na koncentrację. Sygnalizował on także swoje uwagi przełożonym E. J.. Nadto, miała również miejsce sytuacja, że na skutek zwrócenia uwagi na korzystanie z telefonu w czasie pracy, E. J. schowała go pod stół nadal korzystając z tego urządzenia.

Co więcej, analizując powyższe zachowania powódki w kontekście wpływu na innych pracowników i zakłócania procesu produkcyjnego (utrudnianie pracy w zakładzie), nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że E. J. nagminnie korzystając z prywatnego telefonu w czasie pracy spowalniała proces pracy całego zespołu. Blokowanie pracy zespołu zgłaszali mistrzowi współpracownicy E. J.. Wielokrotnie zwracano uwagę pracownicy, lecz nie przynosiło to pożądanego efektów. Na uwagi w tym zakresie E. J. reagowała z oburzeniem i zgłaszała pretensje, że zwraca się jej uwagę. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści zeznań świadka A. W., k. 160v., treści zeznań świadka R. S. – k. 162v., częściowo również treści zeznań świadka D. S. (1), k. 164. Postępowanie wykazało, że zauważając problem ze zdyscyplinowaniem i zaangażowaniem w pracę, przełożeni podjęli się zmierzenia wydajności pracy E. J. poprzez porównanie ilości wykonanej pracy z pracownikiem drugiej zmiany pracującym na tej samej maszynie. W wyniku powyższych działań, mistrz zaznaczał Kierownikowi, że są uzyskiwane niższe wyniki pracy.

Wspomnieć również w tym miejscu wypada, że świadkowie zeznając podkreślali, iż pracodawca ze zrozumieniem odnosi się zawsze do rozmaitych sytuacji życiowych i losowych pracowników i w zakresie sytuacji incydentalnych, sporadycznych czy wynikowych (np. zdrowia dzieci) dopuszczał korzystanie z telefonu prywatnego, o ile nie jest to nagminne i nieodpowiednio wykorzystywane, nadużywane przez pracownika na inne cele.

Zauważyć należy, że powódka E. J. argumentację wywiedzionego roszczenia budowała na wskazaniu, że została zwolniona z uwagi na ogłoszenie stanu pandemii, nie zaś z przyczyn jej dotyczących. Materiał dowodowy wykazał jednak, że w przedmiotowym zakładzie pracy premia uznaniowa nie jest przyznawana pracownikom, z uwagi na ewentualną absencję oraz nieprawidłową jakość wykonywanej pracy (zastrzeżenia przełożonych). Uwagom Sądu nie mógł przy tym umknąć fakt, iż w miesiącu luty i marzec 2020r. E. J. nie otrzymała premii uznaniowej (vide: procentowe zestawienie wysokości przyznanych premii uznaniowych – k. 61; zestawienie premii – k. 129). Z powyższych już tylko wynika, że pracodawca odnotował nieprawidłowości po stronie powódki i sygnalizował to pozbawieniem premii. Co więcej, ze szczególną atencją, Sąd dokonał analizy dokumentów załączonych do akt sprawy wskazujących, że w okresie od 09.01.2020r. do 30.06.2020r. na stronach internetowych portalu ogłoszeniowego olx.pl, spółka (...) zamieszczała ogłoszenia o wolnych miejscach pracy na stanowiskach: pracownik produkcji, serwisant okien, kontroler jakości (vide: wydruk z portalu – k. 42-43 akt sprawy). Trudno zatem uznać, że dokonywano zwolnień grupowych z uwagi na stan pandemii i zagrożoną pozycję finansową pracodawcy (jak twierdziła powódka). Powyższe pośrednio odnajduje również swe potwierdzenie w załączonych przez pozwaną Spółkę sprawozdaniach finansowych za lata 2018-2020, z których jednoznacznie wynika, że przychód ze sprzedaży produktów zachował tendencję rosnącą w roku 2019 i 2020. Tak samo było również z kosztami ponoszonymi przez zakład na wynagrodzenia pracowników. Nie sposób zatem uznać, że zmniejszono zatrudnienie, podczas gdy wysokość wydatków na wynagrodzenia była rosnąca. Jedynie dla przykładu wspomnieć wypada, że przychód netto ze sprzedaży produktów osiągnięty przez Spółkę w 2018r. – wyniósł ok. 79 mln zł; w 2019r. – wyniósł ok. 82 mln zł; w 2020r. – wyniósł ok. 95 mln zł. Spółka poniosła koszty z tytułu wynagrodzeń pracowników w 2018r. – ok. 794 tys. zł; w 2019r. – ok. 836 tys. zł; w 2020r. – ok. 1 mln zł (vide: wydruk sprawozdań finansowych Spółki – bilans oraz rachunek zysków i strat za lata 2018, 2019 i 2020r. – k. 191 akt sprawy). Co więcej, z relacji świadka R. M. wynika, że w marcu 2020r. spółka nie odnotowała informacji o spadku zamówień. Materiał dowodowy potwierdził również, że w przedmiotowym zakładzie pracy jest wysoka rotacja pracowników (w szczególności w dziale produkcji), bowiem nie każdy pracownik prawidłowo odnajduje się w konkretnym zakładzie pracy biorąc pod uwagę predyspozycje do stanowiska o określonej

specyfice i profilu produkcji. Spółka zatrudnia ponad 200 pracowników i w szczególności w dziale produkcji rotacja jest zjawiskiem zwyczajnym.

Materiał dowodowy pozwolił nadto na ustalenie, że to na wyraźne polecenie Prezesa Zarządu Spółki, kierownik produkcji w osobie R. M. wytypował osoby, które nie spełniają oczekiwań spółki i do których, jako przełożony miał zastrzeżenia, albowiem będzie mniej pracy. Miał za zadanie wytypować do zwolnienia wyłącznie pracowników, co do których są zastrzeżenia. I tak, decyzja ilu to będzie pracowników należała do Kierownika produkcji. Wskazując listę tych osób Kierownik uwzględnił swoją opinię oraz opinie zgłaszane przez Mistrzów. Materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków wprost wskazują, że jeszcze przed ww. decyzją o zwolnieniu powódki, Kierownik działu produkcji oraz jej bezpośredni przełożeni - mieli zastrzeżenia do jej pracy i sposobu zachowania w pracy. W związku z tym Kierownik przeprowadził z nią rozmowę dyscyplinującą na temat jakości wykonywanej pracy oraz korzystania przez E. J. z telefonu komórkowego w czasie pracy. Podczas tej rozmowy jednak E. J. zapewniła przełożonego o poprawie. W ocenie Kierownika produkcji, rozmowa ta niczego nie zmieniła w zachowaniu pracownicy, jednak zamierzał uniknąć rozwiązania z nią umowy o pracę tuż przed Świętami Bożego Narodzenia. Do Kierownika Produkcji w dalszym ciągu docierały negatywne spostrzeżenia od Mistrzów Produkcji, którzy informowali, że z pracownicą jest problem. Powyższe okoliczności potwierdziły w zeznaniach większości przesłuchiwanym w sprawie świadków, w szczególności świadka R. M. – k. 141v.-142; świadka S. S. – k. 144v.-145; świadka F. T., k. 165v.

Na marginesie jedynie zauważyć potrzeba, że ww. wykazane i utrwalone już zachowania powódki w czasie pracy nie licują z obowiązującymi normami postępowania pracownika działu produkcji w płaszczyźnie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Otóż, pracująca na stanowisku produkcyjnym powódka, obsługująca automatyczną maszynę winna zachować szczególną uwagę i ostrożność podczas pracy, co pozostawałoby w jej osobistym interesie ochrony zdrowia i życia. Powszechnie wiadomym jest, że nierzadko z uwagi na brak należytej uwagi pracownika (w tym zachowania niedozwolone) dochodzi do poważnych wypadków przy pracy, w których pracownicy odnoszą istotne urazy, czasami prowadzące do kalectwa. Materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że powódka nadmiernie korzystała z telefonu komórkowego w godzinach pracy i była przez to nieuważna. Co więcej, A. K. (1) zeznając wskazała, że korzystanie z prywatnego telefonu komórkowego w czasie pracy nie było dozwolone na żadnym stanowisku pracy w dziale produkcji tego zakładu. Wykazane w niniejszym postępowaniu zachowanie powódki w pracy stanowiło w ocenie Sądu - działanie wysoce nierozważne, w istotny sposób zagrażając jej bezpieczeństwu, a tym samym mogłoby ono narazić i pracodawcę na odpowiedzialność z tego tytułu. Tym bardziej, rozważając w tej perspektywie zachowanie powódki w czasie pracy, ocenić je należy, jako naganne. W zasadzie wszyscy spośród przesłuchanych w sprawie świadków w sposób szczególny akcentowali nieprawidłowe zachowanie powódki, tj. nagminne korzystanie z telefonu komórkowego w czasie pracy, w tym korzystanie z internetowych portali randkowych i niskie zaangażowanie w wykonywane obowiązki, prowadzące do licznych uchybień i błędów wymagających poprawy przez innych pracowników. Podnosili również aspekt spowalniania pracy pozostałych pracowników tej samej linii produkcyjnej, a w szczególności negatywny, destrukcyjny wpływ takiej postawy na współpracowników. Reakcja pracodawcy była zatem nieodzowna, konieczna. W świetle powyższych okoliczności, Sąd uznał, że wykazana w postępowaniu postawa pracownicza i zachowania w pracy prezentowane przez powódkę E. J. były rzeczywistymi, prawdziwymi i wyłącznymi przyczynkami, dla których pracodawca zdecydował się rozwiązać z powódką stosunek pracy.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie potwierdziło, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z E. J. nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników **nabycie prawa do odprawy pieniężnej uzależnione jest od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.** Stosowanie obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi

i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak **stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika**. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z niedotyczących żadnej ze stron. **Dla prawa do odprawy** nie ma zatem znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale **istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika**. Odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie wyklucza przy tym prawa do odprawy. Tak: postanowienie SN z 14.03.2019 r., I PK 45/18, LEX nr 2640727.

Dlatego też, zdaniem Sądu, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe **nie potwierdziło**, aby rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyny niedotyczącej pracownika.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd w pełni podzielił argumentację pozwanej Spółki, iż do rozwiązania umowy doszło z przyczyn wyłącznie dotyczących pracownika.

Wobec tego, w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku Sąd oddalił powództwo wywiedzione przez E. J..

Poczynione w przedmiotowej sprawie ustalenia Sąd oparł przede wszystkim na treści dokumentów złożonych do akt sprawy zarówno przez stronę powodową, jak i stronę pozwaną oraz akt osobowych pracownika, a także na treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd przyznał walor wiarygodności, bowiem ich zeznania były spójne, jasne oraz szczerze, wzajemnie ze sobą korespondując. Jedynie zeznania powódki A. K. (1) Sąd oceniał zachowując znaczną dozę ostrożności, bowiem niewątpliwie była ona zainteresowana wynikiem postępowania. Co istotne, jako jedyna wskazywała, że do E. J. nie było zastrzeżeń w pracy. Pamiętać należy jednak, że powódka w pewnym stopniu z pewnością utożsamiała się z osobą E. J., która w sprawie połączonej również występowała w charakterze strony powodowej. Uwadze Sądu nie mógł jednak umknąć fakt, że A. K. (1) jako pracownik działu produkcji nie mogła posiadać i nie posiadała wiedzy co do faktu, w jaki sposób oceniana była przez przełożonych postawa oraz jakość pracy pracownika E. J.. Z uwagi na powyższe, Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom A. K. (1) jedynie w zakresie, w jakim odnalazły swe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, któremu Sąd dał wiarę.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd, orzekając o kosztach postępowania, uznał, że w niniejszej sprawie miały miejsce okoliczności szczególne, bowiem powódka E. J. obiektywnie mogła być dalece przekonana o słuszności swego stanowiska prezentowanego w sprawie, które uczyniła podstawą wywiedzonego roszczenia. Jest to tym bardziej uzasadnione, że kwestią niewypłacenia jej odprawy przez pozwaną Spółkę zainteresowała się Państwowa Inspekcja Pracy, która na zawiadomienie pracownika przeprowadziła w pozwanym zakładzie pracy kontrolę i sformułowała wniosek o ukaranie. Dodatkowo zważyć należało przy tym na nietypowy sposób wręczenia przez pracodawcę oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. podczas zebrania z pracownikami, a więc w większym gronie pracowników, nie podczas spotkania indywidualnego z powódką. Była zatem przekonana, że doszło do zwolnień grupowych, z przyczyn ekonomicznych pracodawcy.

Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd nie obciążył powódki E. J. kosztami procesu, co uczynił w oparciu o przepis art. 102 k.p.c.

W punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku Sąd przyznał od Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego w Słupsku na rzecz radcy prawnego M. S. kwotę 450 zł powiększoną o należny podatek od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, co uczynił w oparciu o § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 3 w zw. z § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03.10.2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2019r., poz. 68 t.j.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.