

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo-akcyjnej we W. na rzecz M. P. kwotę 2.600 zł netto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.300 zł netto (pkt 2) oraz zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 130 zł tytułem opłaty od pozwu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka M. P. była zatrudniona w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowo-akcyjnej we W. od dnia 1 kwietnia 2011 roku, na stanowisku kasjera-sprzedawcy, na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Od 1 lipca 2011 roku powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, do 30 czerwca 2012 roku, a w dniu 18 czerwca 2012 roku strony zawarły kolejną umowę na czas określony - do 30 czerwca 2014 roku. Strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.770,16 zł. W dniu 18 lipca 2013 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Umowa rozwiązała się w dniu 3 sierpnia 2013 roku. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było zamknięcie sklepu w Manufakturze w Ł.. Pozwany przekazał prowadzenie sklepów spółce (...). Sklep prowadzony przez pozwanego został zamknięty. Wszyscy pracownicy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę. Sprzedaż w sklepie była prowadzona do końca lipca 2013 roku. Sklep pozwanego w Ł. w Manufakturze został sprzedany spółce (...), już po rozwiązaniu umowy z powódką. Spółka (...) rozpoczęła działalność handlową w sklepie od 21 sierpnia 2013 roku. Z 4 pracowników pozwanego, zatrudnienie w sklepie (...) podjęło 3. Pozwana spółka zatrudniała w lipcu około 80 pracowników. Powódka nie otrzymała od M. S. propozycji zatrudnienia w innym sklepie należącym do pozwanego. Powódka została poinformowana przez kierownika sklepu o warunkach zatrudniania w G.. Początkowo otrzymała zapewnienie, że będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatecznie zaproponowano powódce zatrudnienie na część etatu. Powódka nie zgodziła się na zaproponowany jej wymiar czasu pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd meriti przytaczając treść art. 8 ust 1 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz.844 z zm.) wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwany w dniu 18 lipca 2013 roku złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W oświadczeniu wskazano, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 3 sierpnia 2013 roku. Ponieważ powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, pozwany wypowiadając umowę o pracę nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia (art.30§4 k.p. a contrario). Dokonane przez pozwanego wypowiedzenie, wobec niespełnienia określonych w art.1 ww. ustawy kryteriów ilościowych, nie miało charakteru zwolnień grupowych. W niniejszej sprawie to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar przeprowadzenia przeciwdowodu celem wykazania, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżała po stronie pracownika (nastąpiło odwrócenie ciężaru dowodu). Pozwany w niniejszym sporze nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych twierdzeniom powódki, że dokonane wypowiedzenie było spowodowane inną przyczyną niż zaprzestanie prowadzenia przez pozwanego działalności handlowej w salonie w Manufakturze. Powódka natomiast wykazała, iż przyczyny rozwiązania umowy dotyczyły pracodawcy – były spowodowane zamknięciem sklepu w Ł.. Ponadto Sąd I instancji uznał, że nie jest zasadny zarzut sprzeczności żądania powódki z zasadami współżycia społecznego. Pozwany w uzasadnieniu zarzutu wskazał, iż powódka bezpośrednio po zakończeniu pracy na rzecz pozwanej spółki została zatrudniona przez inny podmiot, który prowadził taką samą działalność handlową jak pozwana i w tym samym miejscu. Art. 8 k.p. umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem ich zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa ustanowionym przez ustawodawcę.

Żądanie zasądzenia odprawy, jako świadczenia przysługującego w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Odprawa pieniężna jest świadczeniem pieniężnym stanowiącym dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Odprawa pieniężna przysługuje bez względu na to czy pracownik znalazł zatrudnienie po rozwiązaniu umowy o pracę i w jakim czasie. W ocenie Sądu, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wykazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z przyczyn nie dotyczących powódki (pracownika), przy tym, przyczyny te były wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Artykuł 8 ust.1 ww. ustawy stanowi, iż wysokość odprawy pieniężnej uzależnia od stażu pracy u danego pracodawcy. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 1 kwietnia 2011 roku do 3 sierpnia 2013 roku, zatem jej staż pracy przekraczał dwa lata lecz nie przekraczał ośmiu lat, co uzasadniało w świetle art. 8 ust.1 punktu 2 ustawy zasadność zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki. Dwumiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.600 netto zł i taką kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odprawy pieniężnej.

Roszczenie o odprawę pieniężną staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy. Pozwana nie wypłaciła należnej powódce odprawy pieniężnej, zatem Sąd zasądził także na rzecz powódki, na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. odsetki ustawowe od zasądzonej odprawy od następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy, to jest od dnia 4 sierpnia 2013 roku.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd na podstawie art. 96 ust. 1 pkt. 4 oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył pozwanego jako przegrywającego sprawę w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną opłatą sądową w całości.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżył apelacją pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. w zw. z art. 8 ust 1 i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez ich niezastosowanie wyrażające się w uznaniu, że w stanie faktycznym sprawy uwzględnienie roszczenia powódki nie stanowi czynienia z jej prawa użytku sprzecznego z zasadami współzycia społecznego w sytuacji, w której w ustalonym stanie faktycznym żądanie powódki sprzeczne jest z celem normy przyznającej uprawnienie do żądania odprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych. Ponadto apelujący wniósł o zasądzenie na rzecz pozwanej od powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych zasądzenie.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

- apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę, że skarżący w apelacji nie kwestionował poczynionych ustaleń faktycznych ani rozważań prawnych Sądu meriti co do przyczyny - a konkretnie jej wyłączności – prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Apelujący skupił się jedynie na nieprawidłowym uznaniu przez Sąd meriti, iż żądanie powódki zasądzenia odprawy pieniężnej nie było sprzeczne z celem wyrażonym w treści art. 8 k.p.

Wskazany przepis stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Oceny działania każdej ze stron stosunku pracy pod względem zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa może domagać się druga strona stosunku pracy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że powołując się na zasady współzycia społecznego, pracownik może kwestionować zasadność oświadczeń woli pracodawcy. Pracodawca natomiast ma prawo żądać weryfikacji roszczeń zgłoszonych przez pracownika z powołaniem się na zasady współzycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Na przepis art. 8 k.p. nie może powoływać się jedynie strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Zasady współzycia społecznego nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracowniczych (wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000, Nr 16, poz. 615).

Mając powyższe na uwadze nie można podzielić twierdzeń skarżącej, że Sąd pierwszej instancji udzielił ochrony pracownikowi, którego zachowanie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) w sytuacji, gdy pozwany zamierzał zatrudnić powódkę w nowym sklepie, co umożliwiłoby jej zachowanie dotychczasowego statusu i nie narażałoby jej w żadnej mierze na straty finansowe. Zauważyć należy, iż z bezspornego stanu faktycznego sprawy wynika, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło w wyniku zamknięcia sklepu w Manufakturze w Ł., gdzie pracowała ona jako kasjer –sprzedawca. Pozwany przekazał prowadzenie sklepów spółce (...). Oznacza to, że wyłączną przyczyną zakończenia dalszej współpracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. W niniejszym postępowaniu nie ujawniono innych okoliczności, które mogłyby stanowić współprzyczynę i to wywołaną przez powódkę. Art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 z zm.) w sposób jednoznaczny określa podstawę żądania wypłaty odprawy pieniężnej tj. gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz.19 z zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

Nie może zatem być wątpliwości, że powódka miała pełne prawo do wystąpienia z roszczeniem o wypłatę przedmiotowego świadczenia, gdyż jedyną i wyłączną przyczyną zakończenia dotychczasowej współpracy między stronami był fakt likwidacji przez pozwanego sklepu, w którym pracowała powódka. Trudno natomiast dopatrzeć się w zachowaniu M. P., która skorzystała z zagwarantowanego przez prawo uprawnienia do wypłaty odprawy pieniężnej, nadużycia. Zapewne nie może stanowić naruszenia powyższej generalnej zasady – jak wskazuje skarżący - nieskorzystanie z możliwości nawiązania współpracy z spółką (...), która przedmiotowy sklep od pozwanego przejęła czy też fakt, że powódka podjęła zatrudnienie w innym sklepie. Co do okoliczności propozycji zatrudnienia we wskazanej spółce, to powódka takowej nie otrzymała, na co wskazywał Ł. K. pracownik tej spółki. W związku z tym nie ma znaczenia jakie ustalenia były pozwanego ze wskazaną spółką, skoro finalnie żadna propozycja nie została przedstawiona powódce co do możliwości kontynuowania zatrudnienia w tym samym miejscu, ale na rzecz innego podmiotu. Natomiast dość absurdalnym jest zarzut zatrudnienia w innym sklepie. Nie sposób osobie, która wykazała się aktywnością i we własnym zakresie znalazła kolejne zatrudnienie czynić z tego zarzutu. Świadczy to jedynie, że jest ona osobą potrafiącą zadbać o własne interesy. Co z kolei należy odczytać jako pozytywne zachowanie. Nie ma wątpliwości, że w rozstrzyganej sprawie motywem szukania przez powódkę nowego zatrudnienia były spodziewane zmiany w postaci likwidacji sklepu, które stały się rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka, nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału, iż w sytuacji powódki uzasadnione było jedynie zasądzenie odszkodowania.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację strony pozwanej, uznając, iż jest ona bezzasadna.