

**Sygn. akt VI P 156/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2020 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Joanna Korasiak

Kamila Szelągowska

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko J. R.

o odszkodowanie

1. zasądza od J. R. na rzecz G. S. kwotę 8.324,88 zł (osiem tysięcy trzysta dwadzieścia cztery złote osiemdziesiąt osiem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,
2. zasądza od J. R. na rzecz G. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od J. R. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.774,96 zł (dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt cztery złote dziewięćdziesiąt sześć groszy).

Joanna Korasiak sędzia Przemysław Chrzanowski Kamila Szelągowska

Sygn. akt VI P 156/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 kwietnia 2020 roku (data stempla pocztowego) powódka G. S. wniosła o zasądzenie od pozwanej J. R. jako pracodawcy odszkodowania w kwocie 8.324,88 zł brutto za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów prawa, tj. w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.774,96 zł brutto miesięcznie od dnia 23 września 2019 roku do 22 grudnia 2019 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z

20 grudnia 2019 roku na czas określony do 31 grudnia 2020 roku. W dniu 9 kwietnia 2020 roku pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc z naruszeniem przepisów prawa, gdyż okres zatrudnienia uzasadniał zastosowanie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Podniosła również, że powody wskazane w wypowiedzeniu były jedynie pretekstem do rozwiązania umowy o pracę i miały doprowadzić do natychmiastowego zmniejszenia kosztów działalności pozwanej z jednoczesnym pokrzywdzeniem powódki, mimo tego, że przed wypowiedzeniem zaczęto już wprowadzać przepisy mające na celu ułatwienie pracodawcom zachowanie miejsc pracy (pozew – k. 1-3).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym tutejszy Sąd uwzględnił w całości żądanie pozwu (nakaz zapłaty – k. 10).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 2 czerwca 2020 roku pozwana J. R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że do powódki nie mógł być zastosowany jednomiesięczny termin wypowiedzenia, gdyż wtedy umowa o pracę rozwiązałaby się na koniec miesiąca maja 2020 roku, co powodowałoby niemożliwe do poniesienia dla klubu koszty działalności i straty w okresie urzędowego zakazu prowadzenia działalności i braku pozyskania jakiegokolwiek przychodu. Zaszły zatem wyjątkowe okoliczności, które usprawiedliwiały takie działanie pozwanej, a jednocześnie sprawiły, że powódka jako pracownik nadużywa swoich praw występując z powództwem w niniejszej sprawie, postępując w sposób nielojalny wobec pracodawcy. Ponadto wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem, biorąc pod uwagę nadzwyczajną zmianę stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, wywołaną wprowadzonym stanem epidemii, zaś pozwana nie ponosi winy w konieczności zaprzestania działalności gospodarczej i niemożności zapewnienia swoim pracownikom miejsc pracy (sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 14-17).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

G. S. była zatrudniona u pozwanej J. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Klub Sportowy (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 23 września 2019 roku na czas określony od dnia 23 września 2019 roku do 22 grudnia 2019 roku na stanowisku recepcjonistki. Następnie w dniu 20 grudnia 2019 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 23 grudnia 2019 roku do 22 grudnia 2020 roku za wynagrodzeniem 2.774,96 zł brutto miesięcznie (dowód: umowa o pracę – k. 5, 6; zaświadczenie o zarobkach – k. 35).

Z uwagi na stan epidemii i praktyczne zaprzestanie działalności Klubu Sportowego (...) powódka G. S. nie świadczyła pracy od dnia 16 marca 2020 roku. W dniu 9 kwietnia 2020 roku J. R. zaproponowała G. S. i dwóm innym pracownikom, w tym P. S., rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie pracodawczyni zapewniała ustnie, że po uchyleniu zakazu prowadzenia działalności Klubu, ponownie zatrudni recepcjonistki na dotychczasowych warunkach. G. S. poprosiła o jeden dzień na przemyślenie tych warunków i skonsultowanie się z prawnikiem, jednak J. R. zależało na szybkim rozwiązaniu umowy i nie wyraziła na to zgody. Jednocześnie po odmowie podpisania porozumienia przez G. S., pozwana wręczyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako powód wypowiedzenia została wskazana konieczność całkowitego zaprzestania działalności Klubu Sportowego (...) od dnia 31 marca 2020 roku z uwagi na urzędowe zakazy dotyczące wykonywania działalności gospodarczej wprowadzone Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 roku w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. J. R. zobowiązała G. S. do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolniła ją z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia z uwagi na niemożliwość świadczenia pracy. W zakresie dwóch pozostałych pracownic, pozwana rozwiązała z nimi wtedy w kwietniu 2020 roku umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron (dowód: zeznania powódki G. S. – protokół rozprawy z dnia 12.10.2020 r., zeznania pozwanej J. R. - protokół rozprawy z dnia 12.10.2020 r., zeznania świadka P. S. - protokół rozprawy z dnia 12.10.2020 r., oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 7).

Jeszcze w maju 2020 roku została wznowiona działalność Klubu Sportowego. Pozwana, zgodnie z ustną deklaracją, zawała umowy o pracę z ww. dwiema pracownicami. 4 maja 2020 roku zostały otwarte korty tenisowe, w wakacje Klub przyjął półkolonie dla dzieci, zajęcia fitness ruszyły od września. Pozwana nie korzystała z pomocy rządowej, zawiesiła kredyt na budowę nowej hali, nie zawiesiła zaś „fotowoltaniki” i spłaca go. Podatek od nieruchomości, za kwartał, to 5 tys. zł. Dostała upomnienie komornicze od gminy, z opłat gazu też pozwanej nikt nie zwolnił. Podatek zapłaciła dopiero po zakończeniu kolonii (dowód: zeznania pozwanej J. R. - protokół rozprawy z dnia 12.10.2020 r., zeznania świadka P. S. - protokół rozprawy z dnia 12.10.2020 r.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, a także w oparciu o zeznania powódki G. S. i pozwanej J. R. oraz świadka P. S..

W ocenie Sądu zeznania świadka P. S. były wiarygodne, spójne i korelowały z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Za wiarygodne i mogące przez to stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie Sąd uznał również zeznania stron w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd miał bowiem na uwadze fakt, że między stronami nie było w zasadzie sporu co do istotnych okoliczności faktycznych, a zwłaszcza okoliczności rozwiązania umowy o pracę. Spór oscylował zaś jedynie wokół kwestii oceny zgodności zachowania pozwanej z przepisami prawa oraz analizy wpływu epidemii wirusa COVID-19 na ocenę zasadności rozwiązania umowy o pracę i jednostronnego – po stronie pozwanej – skrócenia okresu wypowiedzenia.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że stan faktyczny w przeważającej części był między stronami bezsporny, zaś główną osią sporu była ocena zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Na marginesie należy wskazać, że przedmiotem oceny Sądu nie były podnoszone przez powódkę twierdzenia odnośnie niezastosowania przez pozwaną innych środków prawnych, zagwarantowanych przez ustawodawcę, w związku z rozprzestrzenianiem się epidemii wirusa COVID-19, biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca ma swobodę decyzji co do tego, w jaki sposób poradzi sobie z trudnościami ekonomicznymi i organizacyjnymi, zaś badaniu przez Sąd podlega jedynie to, czy pracodawca nie dopuścił się przy tym naruszenia przepisów prawa pracy i interesów pracownika. Co do zasady bowiem Sąd nie może analizować prawidłowości i ekonomicznej racjonalności likwidacji stanowiska pracy przez pracodawcę, to pracodawca bowiem samodzielnie decyduje o organizacji swojego zakładu pracy oraz o likwidowaniu i tworzeniu nowych stanowisk pracy, czy komórek organizacyjnych. To pracodawca wreszcie ponosi również ekonomiczne ryzyko swoich decyzji w tym przedmiocie.

Przechodząc do oceny zasadności powództwa należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wbrew twierdzeniom podnoszonym przez pełnomocnika powódki, fakt, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę na czas określony nie zawierała klauzuli o jej wypowiedzeniu, nie wyłącza dopuszczalności jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Nowelizacja Kodeksu Pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku, która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 roku, wprowadziła bowiem zasadę pełnej wypowiedzalności umów o pracę na czas określony, zrównując ją w tym

zakresie z umową o pracę na czas nieokreślony. Wobec powyższego należy uznać, że umowa o pracę na czas określony, łącząca strony, mogła być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Przechodząc do kwestii zachowania prawidłowego okresu wypowiedzenia należy wskazać, że długość okresu wypowiedzenia jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

W niniejszej sprawie bezsporne między stronami było, że powódka była zatrudniona na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, tj. od dnia 23 września 2019 roku do 22 grudnia 2019 roku, a następnie od dnia 23 grudnia 2019 roku do 22 grudnia 2020 roku. Na dzień wręczenia G. S. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. 9 kwietnia 2020 roku, była ona zatrudniona u pracodawcy przez okres ponad 6 miesięcy.

Wobec powyższego, zgodnie z dyspozycją art. 36 § 1 pkt 2 k.p., powinien mieć w stosunku do niej zastosowanie jednomiesięczny termin wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana zastosowała krótszy niż wymagany, bo dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że niezgodne z prawem jest także zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. W wyrokach z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 110) oraz z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 334/15 (LEX nr 2252201) Sąd Najwyższy przyjął, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. Pogląd ten należy zaakceptować, bowiem roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. nie jest roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 in fine k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p., które jest uzależnione od zachowania krótkiego terminu na zaskarżenie wadliwego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie nie miał również zastosowania przepis art. 36<sup>1</sup> k.p., gdyż dotyczy on jedynie umów zawartych na czas nieokreślony i określony, które zostały wypowiedziane przez pracodawcę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a powodem wypowiedzenia było ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, otwarcie postępowania sanacyjnego, ewentualnie inne przyczyny nietyczące pracowników, określone w odrębnych przepisach. W komentowanym przepisie została dopuszczona możliwość jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia przez pracodawcę do 1 miesiąca. Uprawnienie to ma wyjątkowy charakter i wiąże się z określonym układem warunkującym.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że jeszcze w maju 2020 roku została wznowiona działalność Klubu Sportowego. Oznacza to, że w przypadku prawidłowego, w ww. zakresie, wskazania przez pozwaną okresu wypowiedzenia, tj. zastosowania jednomiesięcznego okresu (art. 36 k.p.), ze skutkiem na koniec maja 2020 roku (art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.), już w czasie wypowiedzenia odpadłaby - podany w piśmie z dnia 8 kwietnia 2020 roku - powód rozwiązania umowy o pracę. Już w tym czasie pozostałe dwie pracownice powróciły do pracy, gdyż pozwana ponownie je zatrudniła. W tym miejscu należy podać, że powodem odmowy przyjęcia przez G. S. zaproponowanego w dniu 9 kwietnia 2020 roku porozumienia stron było to, że ma na utrzymaniu ojca i córkę, a pozostałe pracownice są młode i mieszkają z rodzicami.

Ponadto uzasadniając swoje stanowisko procesowe pozwana wskazywała, że do powódki nie mógł być zastosowany jednomiesięczny termin wypowiedzenia, gdyż wtedy umowa o pracę rozwiązałaby się na koniec miesiąca maja 2020 roku, co powodowałoby z kolei niemożliwe do poniesienia dla klubu koszty działalności i straty w okresie urzędowego zakazu prowadzenia działalności i braku pozyskania jakiegokolwiek przychodu. Sąd w tym miejscu wskazuje, że postępowanie cywilne ma kontradyktoryjny charakter, czego wyrazem jest dyspozycja zawarta w art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły z art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Podkreślić należy, że reguły art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące

istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę zgłaszającą (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada, 2001r., sygn. akt I PKN 660/00, Wokanda 2002/7-8/44). Ciężar dowodu określa wynik merytoryczny sporu (sprawy) w sytuacji, gdy strona nie udowodni faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Biorąc to wszystko pod rozwagę należy zważyć, że strona pozwana w żaden sposób, poprzez chociażby złożenie dokumentacji finansowej, nie udowodniła, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką z końcem maja 2020 roku powodowałoby niemożliwe do poniesienia dla Klubu koszty działalności i straty (za miesiąc maj 2020 roku powódka otrzymałaby 2.774,96 zł brutto, tj. 2.044 zł netto).

Przenosząc powyższe rozważania na realia niniejszej sprawy należy wskazać, że wypowiedzenie dokonane przez pozwaną nie było zgodne z prawem, gdyż nie spełniało ww. wymogów formalnych: jednomiesięcznego okresu (art. 36 k.p.), ze skutkiem na koniec maja 2020 roku (art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.). Wypowiedzenie okazało się także z ww. przyczyny nieuzasadnione. Wobec tego zaktualizowały się przesłanki do wystąpienia z żądaniem odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę terminowej za wypowiedzeniem.

Niezależnie od tego należy wskazać, że argumentacja strony pozwanej, odnosząca się do nadzwyczajnej zmiany stosunków uzasadniającej zastosowanie krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia, nie zasługiwała na uwzględnienie. W orzecznictwie podkreśla się, że okresy wypowiedzenia wskazane w art. 36 k.p. mają charakter minimalny, co powinno jednak uwzględniać zasadę uprzywilejowania z art. 18 k.p. Dopuszczalne jest zatem skrócenie okresu wypowiedzenia jedynie na podstawie umowy stron, gdyż w innym przypadku takie jednostronne skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę jest uznawane za niekorzystne dla pracownika i sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy jaką jest ochrona pracownika, będącego słabszą stroną stosunku pracy (zob. wyrok SN z dnia 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115). W niniejszej sprawie wyjątkowe okoliczności związane z rozwojem epidemii i powszechnie znane problemy związane z koniecznością czasowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie klubów sportowych, nie mogły uzasadniać niekorzystnego dla pracownika uregulowania okresu wypowiedzenia. Nie sposób również czynić powódce zarzutu postępowania w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i dopatrywać się w niniejszej sprawie naruszenia art. 8 k.p. Powódka jako pracownik i słabsza strona stosunku pracy nie miała obowiązku akceptować rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i ufać w zapewnienia pracodawcy odnośnie do reaktywowania stosunku pracy po wznowieniu przez niego działalności gospodarczej. W zachowaniu powódki nie sposób zatem dopatrzeć się nadużycia swoich praw podmiotowych.

Zgodnie z art. 50 § 3 oraz 4 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie ww. przepisów zasądził od J. R. na rzecz G. S. kwotę 8.324,88 zł (trzymiesięczne wynagrodzenie) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, LEX nr 231085).

W konsekwencji, z uwagi na wartość przedmiotu sporu, na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 500 zł tytułem kosztów sądowych mając na względzie, że powódka ustawowo była zwolniona z ponoszenia opłaty od wnoszonego przez siebie pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 4 na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika, tj. do kwoty 2.774,96 zł (k. 35).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.