

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo-akcyjnej we W. na rzecz B. M. kwotę 3.828 złotych tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2), wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.914 złotych (pkt 3), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 315 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4), oraz zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 191 złote tytułem opłaty od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka B. M. była zatrudniona w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowo-akcyjnej we W. od dnia 7 sierpnia 2007 roku, na stanowisku kasjera-sprzedawcy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 15 listopada 2010 roku powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu.

W dniu 30 października 2012 roku pozwany rozwiązał z powódką powyższą umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2013 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pozwany wskazał m. in. brak umiejętności organizacyjnych, co za tym idzie złe koordynowanie pracy podległego personelu.

Od dnia 1 lutego 2013 roku strony zawarły ponownie umowę o pracę na czas określony, do dnia 31 stycznia 2015 roku. Powódka została zatrudniona na stanowisku kasjer-sprzedawca. Strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.914,07 zł. W dniu 15 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 należącego do pozwanego sklepu (...) w Manufakturze. Pozwany przekazał prowadzenie sklepu w Manufakturze spółce (...).

Od 4 sierpnia 2013 roku powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności na podstawie umowy zlecenia. W tym czasie powódka i pozostali pracownicy sklepu mieli uporządkować sklep, spakować towar i przygotowywali towar do wysłania.

Od 21 sierpnia 2013 roku powódka zawarła umowę ze spółką (...), która rozpoczęła prowadzenie działalności w tym samym salonie.

W oparciu o tak ustalony niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest zasadne.

Sąd podniósł, iż odprawa pieniężna to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników (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 późniejszymi zmianami).

Mając na uwadze treść art. 1, art.8 ust.1 ww. ustawy prawo do odprawy pieniężnej w przypadku zwolnień indywidualnych ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie, przepis powyższy nie ma zastosowania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 roku (I PK 81/10, Lex nr 725012) wskazał, iż odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód

uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd wskazał też, iż dla roszczenia powódki bez znaczenia jest okoliczność, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony z możliwością rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Odprawa przysługuje bowiem także pracownikom zatrudnionym na podstawie terminowych umów o pracę i choć w takiej sytuacji pracodawca nie ma obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, Sąd przy ocenie zasadności roszczenia o zasądzenie odprawy pieniężnej władny jest badać tę przyczynę.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku poza sporem pozostawała okoliczność, iż pozwany zatrudniał ponad 20 pracowników.

Ponadto z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż pozwany w dniu 15 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 zaś przez pozwanego wypowiedzenie, wobec niespełnienia określonych w art.1 ww. ustawy kryteriów ilościowych, nie miało charakteru zwolnień grupowych.

Sąd podniósł, iż pozwany dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zatem nie dało się wykluczyć, iż przyczyny dokonanego wypowiedzenia leżą po stronie powódki, co wyłączałoby jej prawo do odprawy pieniężnej. Niemniej jednak 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). W szczególności pozwana powinna przedstawić dowody świadczące o tym, że przyczyną wypowiedzenia umowy powódce były okoliczności jej dotyczące.

Zdaniem Sądu I instancji 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. Powoływane przez pozwanego w odpowiedzi na pozew okoliczności związane z oceną pracy powódki w październiku 2013 roku i stanowiły przyczynę złożonego w dniu 30 października 2013 roku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany nie wykazał, aby przyczyny te stanowiły powód ponownego wypowiedzenia umowy w dniu 15 lipca 2013 rok. Nie wskazał również innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę związanych z powódką, które ostatecznie spowodowały konieczność wypowiedzenia jej umowy o pracę. Nie zostało wykazane również, iż do pracy powódki były jakiegokolwiek zastrzeżenia. Powódka natomiast wykazała, iż przyczyny rozwiązania umowy dotyczyły pracodawcy - były spowodowane zamknięciem sklepu w Ł..

W ocenie Sądu, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z przyczyn nietyczących powódki (pracownika), a przy tym, że 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 7 sierpnia 2007 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.

Zdaniem Sądu bez znaczenia dla ustalenia stażu pracy powódki pozostaje okoliczność, iż strony w dniu 31 stycznia 2013 roku rozwiązały umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy o pracę i następnie zatrudnienie powódki nie daje podstaw do uznania, że staż pracy u pozwanego pracodawcy należy liczyć odrębnie dla każdej z

umów. Kontynuacja stosunku pracy spowodowała więc konieczność zaliczenie do stażu pracy również zatrudnienia od 7 sierpnia 2007 roku.

Dwumiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.828 zł i taką kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odprawy pieniężnej.

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odprawy pieniężnej w kwocie ponad 3.828 zł jako niezasadne. Powódka początkowo żądała kwoty 4.500 zł. W piśmie procesowym z dnia 13 listopada 2013 roku ograniczyła swoje żądanie do kwoty 3.828 zł, jednak nie cofnęła pozwu w pozostałym zakresie i nie popierała też powództwa w tej części.

Orzekając o odsetkach Sąd wskazał, iż 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 pieniężnej od następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy, to jest od dnia 4 sierpnia 2013 roku.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności oparto na art. 477²§ 1 k.p.c.

Orzekając w ten sposób Sąd Rejonowy uznał, iż nie jest zasadny zarzut sprzeczności żądania powódki z zasadami współzycia 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. Zdaniem Sądu 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 znajdzie zatrudnienie po rozwiązaniu umowy o pracę i w jakim czasie. W ocenie Sądu nie można uznać żądania zasądzenia odprawy pieniężnej, w sytuacji podjęcia zatrudnienia w krótkim okresie, bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy, za naruszające zasady współzycia społecznego i sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powódka podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy, na innych warunkach, nie zmieniło się jedynie miejsce świadczenia pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. Sąd uwzględniając wynik sprawy (powódka wygrała proces w 85%) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 315 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Na koszty procesu w niniejszej sprawie składało się wynagrodzenie pełnomocników stron ustalone na podstawie §6 punkt 3 w zw. z §11 ust.1 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.460) w wysokości 900 zł. Skoro powódka wygrała proces w 85%, powinna ponieść 15% tych kosztów (153 zł – 900 x 85%). Powódka poniosła 450 zł kosztów, zatem pozwany powinien zwrócić powódce kwotę 315 zł, stanowiącą różnicę w kosztach jaki powódka poniosła a powinna ponieść.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz. 594 z późniejszymi zmianami) Sąd obciążył pozwanego, jako przegrywającego sprawę, opłatą stosunkową od pozwu w całości. Opłata ta wyniosła 191 zł (5% x 3.828 zł).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie uwzględniającym powództwo (pkt. 1,3,4,5) wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. w zw. z art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - poprzez ich niezastosowanie wyrażające się w uznaniu, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy uwzględnienie roszczenia powódki nie stanowi czynienia z jej prawa użytku sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, w sytuacji, w której w ustalonym stanie faktycznym żądanie powódki sprzeczne jest z celem normy przyznającej uprawnienie do żądania odprawy.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona skarżąca podniosła, że zważywszy, iż istotą odprawy pieniężnej wynikające z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest rekompensata faktu utraty stanowiska pracy i związanego z tym wynagrodzenia, żądanie powódki przez pryzmat art. 8 kodeksu pracy winno być ocenione negatywnie.

Tymczasem z okoliczności sprawy wynika, że powódka zatrudniona została w nowym sklepie, co umożliwiło jej zachowanie dotychczasowego statusu, nie naraziło jej w żadnej mierze na straty finansowe i, w gruncie rzeczy, nie stanowiło żadnej zmiany w sytuacji faktycznej powódki. Pozwany zabiegał o zatrudnienie powódki u nowego podmiotu, prowadząc w tej materii stosowne negocjacje, powódka zaś podobnie jak inni pracownicy była poinformowana o planowanych zmianach. W razie ich niepowodzenia pozwany zamierzał zatrudnić wszystkich pracowników w innych sklepach swej sieci

Żądanie odprawy pieniężnej stanowi więc w niniejszej sytuacji nadużycie prawa, albowiem nabywca przedsiębiorstwa (tj. spółka (...)) zaproponował powódce - podobnie jak i innym pracownikom salonu - pracę. Powódka propozycję przyjęła, a następnie, mając świadomość formalnie przysługujących jej uprawnień wynikających z przepisów ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zażądała dodatkowo odprawy pieniężnej. Powódka miała pewność, że umowa zostanie z nią podpisana - takie były bowiem wcześniejsze ustalenia z przedstawicielem nowego pracodawcy. Przyznanie odprawy w opisaney sytuacji powoduje też, że powódka w istocie za okres przepracowany u nowego pracodawcy otrzymuje zarówno wynagrodzenie od tego pracodawcy jak i odprawę od poprzedniego.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa także co do kwoty 3.828,00 zł oraz należnych od niej odsetek oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

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. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

W myśl art. 10 ust. 1. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 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.

Wobec powyższego w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie powołanego przepisu odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (por. wyrok SN z 2009-08-18 I PK 52/09 LEX nr 550996).

Jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.(wyrok SN z 2012-04-12 I PK

144/11 LEX nr 1219488, wyrok SN z 2009-08-12, II PK 38/09, LEX nr 560731, wyrok SN z 2009-01-06 II PK 108/08 opubl. L.). Tym bardziej w takiej sytuacji nie jest zobligowany do poszukiwania dla pracowników nowych miejsc pracy.

Zgodnie z art. 8 k.p. 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.

Przepis art. 8 k.p., podobnie jak art. 5 k.c., zawiera niedookreślone zwroty "nadużycia prawa podmiotowego" oraz "sprzeczności z zasadami współzycia społecznego" i z tego względu jego stosowanie pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Ponadto norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodne z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (wyrok s.apel. 28-11-2013 w K. III APa 22/13 LEX nr 1409107).

Żądanie zapłaty odprawy (art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), podobnie jak każde inne, może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p., dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. (wyrok SN 11-12-2009 II BP 8/09 LEX nr 577687).

Skorzystanie przez pracownika z prawa do odprawy w razie rażącego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może zostać uznane za nadużycie prawa podmiotowego. (wyrok s.apel.10-09-2013 w G.. III APa 30/13 LEX nr 1403657).

Wobec tego, w ocenie Sądu Okręgowego pozbawienie pracownika do odprawy pieniężnej, należnej po spełnieniu stricte ustawowo określonych przesłanek jest możliwe tylko z uwagi na okoliczności szczególne, świadczące o wyjątkowo nielojalnym postępowaniu pracownika względem byłego pracodawcy.

Zdaniem Sądu okoliczności tej nie stanowi podjęcie przez powódkę pracy u nowego pracodawcy, rychło po zakończeniu stosunku pracy z pozwaną spółką, stanowiącym podstawę żądania wypłaty dochodzonej w niniejszym procesie odprawy. Szybkie podjęcie nowego zatrudnienia nie zmienia bowiem faktu, iż stosunek pracy z byłym pracodawcą ustał z uwagi na przyczyny niedotyczące pracownika.

Rzeczywiście należy mieć na względzie, iż istotą odprawy pieniężnej wynikającą z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest rekompensata faktu utraty stanowiska pracy i związanego z tym wynagrodzenia. Jednakże nie można uznać, co sugeruje w apelacji skarżący, iż podjęcie nowego zatrudnienia samo w sobie ten fakt rekompensuje. Szeroko rozumianych warunków pracy (wliczając w to nie tylko wynagrodzenie, ale także przykładowo, sposób organizacji pracy, możliwości osiągnięcia awansu, czy przewidywalnej perspektywy krótko bądź długotrwałego zatrudnienia) u dwóch odrębnych podmiotów

nie można bowiem co do zasady utożsamiać. Niewątpliwie zatem - czego już zdaje się nie zauważać skarżący - warunki nowego zatrudnienia, a także okoliczność pracy dla nowego podmiotu nie muszą być tak samo satysfakcjonujące dla zainteresowanego i zwalnianego pracownika.

Oceny tej nie zmienia także okoliczność, iż pozwany powziął starania o dalsze zatrudnienie powódki i innych pracowników skutecznie negocjując z innym podmiotem utrzymanie jej miejsca pracy, w skutek czego status finansowy i życiowy powódki de facto nie uległ pogorszeniu. Jak bowiem podniesiono już na wstępie zwalniając pracownika z pracy z przyczyn go nie dotyczących pracodawca nie jest zobligowany do poszukiwania dla niego nowego miejsca zatrudnienia czy proponowania mu innych warunków pracy. Powyższe, niewątpliwie szlachetne postępowanie byłego pracodawcy, nie może zatem zwalniać go z obowiązku zapłaty wszystkich świadczeń zagwarantowanych pracownikowi ustawowo w przypadku rozwiązania jego stosunku pracy z przyczyn obciążających zakład pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego brak więc podstaw do uznania, iż powódka dochodząc odprawy pieniężnej należnej jej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nadużyła swego prawa podmiotowego bądź naruszyła zasady współżycia społecznego.

Zarzuty naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z §12 ust.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.461).