

Sygn. akt VIII *Pa* 192/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Małgorzata Andrzejewska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko M. W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 12 sierpnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 54/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1) w punkcie drugim: zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2360zł. [dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych] z ustawowymi odsetkami od 15 grudnia 2013r. tytułem odprawy pieniężnej,

2) w punkcie trzecim: zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 450 zł. [czteryście pięćdziesiąt złotych] tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 118zł. [sto osiemnaście złotych] tytułem opłaty sądowej,

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 225zł. [dwieście dwadzieścia pięć złotych] tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka B. K., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, dochodziła od pozwanej M. W. kwoty 2.360,00 zł netto z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2013 roku tytułem odpłaty pieniężnej należnej jej w związku z ustaniem stosunku pracy.

Na uzasadnienie podała, że w dniu 28 grudnia 2013 roku otrzymała od pracodawcy oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zdaniem powódki stosunek pracy z pozwaną uległ rozwiązaniu z uwagi na złe warunki techniczne panujące w lokalu oraz małe utargi, wobec czego nastąpiło to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda poniesionych kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, że dochodzone roszczenie jest bezzasadne bowiem ustanie stosunku pracy z powódką nie nastąpiło z powodu wypowiedzenia umowy najmu lokalu przez M.Z.G.L.A. w K. ani złych warunków technicznych lokalu. Firma pozwanej nie zmniejszyła ilości sprzedaży ani nie miała zamiaru zaprzestania prowadzenia działalności w miejscu dotychczasowego zatrudnienia powódki. Firma pozwanej funkcjonowała zarówno w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia, jak też w chwili ustania stosunku pracy powódki.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2014r. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o odpłatę pieniężną ponad kwotę 2.360 zł., oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego z urzędu.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że powódka zawarła w dniu 8 czerwca 2011 roku z pozwaną umowę o pracę na okres próbny trwający od 8 czerwca 2011 roku do dnia 7 września 2011 roku. Dnia 8 września 2011 roku powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy nawiązany w oparciu o tą umowę trwał do dnia 7 września 2012 roku. Następnie w dniu 7 września 2012 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony na okres od dnia 8 września 2012 roku do dnia 7 września 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie tej strony zastrzegły możliwość rozwiązania tej umowy za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka, na podstawie tej ostatniej umowy o pracę była zatrudniona u pozwanej na stanowisku sprzedawcy w sklepie zlokalizowanym w K. przy ul. (...) z wynagrodzeniem miesięcznym równym minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalany każdorazowo na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 28 listopada 2013 roku powódka otrzymała od upoważnionego pracownika pozwanej – K. Z. (1) pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W treści oświadczenia nie została wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy. K. Z. (1) również nie informowała powódki o przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. Stosunek pracy powódki z pozwaną ustał z dniem 14 grudnia 2013 roku. Tego samego dnia, z tym samym okresem wypowiedzenia pismo wypowiedzające umowę o pracę otrzymała także druga pracownica sklepu (...). W dacie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pomimo wręczenia w tym samym czasie powódce oraz D. S. wypowiedzeń umowy o pracę, pozwana nie zamierzała rezygnować z działalności gospodarczej prowadzonej w K. przy ul. (...). Sklep w K. zawsze funkcjonował dobrze i pozwana miała zysk z tego sklepu. Pozwana zdecydowała się na wypowiedzenie powódce i D. S. umów o pracę, ponieważ nie była zadowolona z pracy powódki i D. S.. Na pracownice sklepu w K. przy ul. (...) skarżyła się K. Z. (1) – kierownik, która miała pretensje do powódki i D. S., że nie eksponują one na sklepie całego towaru, jak też nie zmieniały wizerunku sklepu, kiedy były o to proszone.

Powódka w okresie wypowiedzenia umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pozwana jeszcze przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę planowała przyjąć do sklepu w K. na miejsce powódki i D. S. inne pracownice. Już w dniu 29 listopada 2013 roku pozwana podpisała ze swoimi pracownikami J. Z. oraz P. B. aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 2 grudnia 2013 roku miejscem pracy tych pracowników począwszy od dnia 2 grudnia 2013 roku miał być K., ul. (...). Z uwagi na fakt, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, natomiast D. S. wykorzystywała w tym okresie opiekę na dziecko i zaległy urlop, ostatecznie powódkę i D. S. w sklepie w K. zastąpiły J. Z. oraz P. B.. Kiedy powódka następnego dnia po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę przyszła do sklepu, to widziała, że sklep był czynny i pracowały tam J. Z. oraz P. B..

Po wypowiedzeniu powódce i D. S. umowy o pracę sklep pozwanej w K. przy ul. (...) funkcjonował w sposób taki, jak dotychczas. Był otwarty dla klientów, którzy dokonywali w nim zakupów. Do sklepu był dostarczany nowy towar. Sprzedaż w tym sklepie była prowadzona, o czym świadczy chociażby raport dobowy z dnia 23 grudnia 2013 roku, z którego wynika, iż w tym dniu dokonano sprzedaży na łączną kwotę 1.435,53zł.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że jeszcze przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę w lokalu wynajmowanym przez pozwaną w K. przy ul. (...) od firmy (...) H. B., G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. miały zostać wymienione okna wystawowe. Okna te miały zostać wymienione w grudniu 2013 roku i spółdzielnia, która miała dokonać wymiany tych okien chciała to zrobić przed Świętami Bożego Narodzenia. Pozwana nie wyraziła zgody na taki termin wymiany okien z uwagi na fakt, że okres przedświąteczny jest najlepszym okresem sprzedażowym. W tej sytuacji okna wystawowe do wymiany zostały przywiezione do sklepu już po Ś.. Wówczas okazało się, że ich wymiary nie pasują do otworów okiennych pozostałych po starych oknach. W tej sytuacji pozwana oraz firma (...) H. B., G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. w dniu 31 grudnia 2013 roku rozwiązały umowę najmu na mocy porozumienia stron, a przyczyną rozwiązania tej umowy najmu były problemy techniczne, które wystąpiły pod koniec 2013 roku, a które uniemożliwiły pozwanej dalsze prowadzenie działalności gospodarczej w lokalu w K. przy ul. (...).

Po zakończeniu sprzedaży w sklepie w K. przy ul. (...) J. Z. i P. B. przeszły do pracy do innych sklepów pozwanej w R. oraz w R..

W powyższym zakresie Sąd I instancji uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione, a to w oparciu o zeznania świadków, przesłuchanie stron oraz dokumenty dołączone do akt sprawy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka D. S. oraz przesłuchaniu powódki w takim zakresie, w jakim wskazały one, że w chwili wręczenia powódce i D. S. wypowiedzenia umowy o pracę K. Z. (1) poinformowała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest zły stan techniczny sklepu, zmniejszyły się utargi i szefowa otrzymała wypowiedzenie umowy najmu lokalu. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w dacie wręczenia powódce i D. S. wypowiedzenia umowy o pracę w sklepie wynajmowanym przez pozwaną faktycznie były już plany dotyczące wymiany okien wystawowych, to jednak nie miało to żadnego wpływu na dalsze funkcjonowanie sklepu. Termin wymiany okien wystawowych został zaplanowany już po okresie świątecznym, z uwagi na fakt, że przed Ś. w sklepie jest bardzo dobry okres sprzedażowy. Po wypowiedzeniu powódce i D. S. umów o pracę pozwana niezwłocznie do sklepu w K. przeniósła dwie inne swoje pracownice, sprzedaż w tym sklepie odbywała się bez zakłóceń, były robione zamówienia towaru. Pozwana ostatecznie z dniem 31 grudnia 2013 roku rozwiązała z firmą (...) H. B., G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. umowę najmu tylko dlatego, że przywiezione do wymiany okna wystawowe nie pasowały wymiarami do otworów okiennych sklepu i pozwana ze względów technicznych nie miała możliwości już dalej w tym sklepie prowadzić działalności gospodarczej. Tym samym rozwiązała z firmą (...) H. B., G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. umowę najmu na mocy porozumienia stron i to z dniem 31 grudnia 2013 roku, a nie jak twierdziły powódka i D. S., iż pozwana otrzymała wypowiedzenie umowy najmu i to przed datą wręczenia powódce i D. S. wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał, że umorzono postępowanie w zakresie roszczenia powódki ponad kwotę 2.360,00 zł z uwagi na cofnięcie przez powódkę roszczenia ponad ww. kwotę. Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty w całości lub w części aż do wydania wyroku, jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia, przy czym z

mocy art. 203 § 4 k.p.c. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że czynność ta jest sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Jako, że z okoliczności sprawy nie wynika, by cofnięcie pozwu w niniejszej sprawie było sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa należy uznać, iż powódka skutecznie cofnęła pozew. Z mocy art. 355 § 1 k.p.c. jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew, Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że podstawą prawną dochodzonego roszczenia powódki jest art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844. ze zm.). Zgodnie z brzmieniem tego przepisu pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Ustawa ta ma zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 1 ust. 1). Zasadniczo ustawa dotyczy zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę. Nadto ustawę stosuje się w razie zwolnień indywidualnych, jeżeli wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna niedotycząca pracownika. Sąd Najwyższy w zachowującym pełną aktualność wyroku z dnia 28 grudnia 1989 roku (I PR 319/90, OSNCP 1992/11/204) podał, 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 zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w świetle poczynionych ustaleń faktycznych powódka nie została zwolniona z przyczyn jej niedotyczących, a przyczyną dla rozwiązania z nią stosunku pracy była jej postawa i sposób świadczenia pracy. Powódka nie wykazała, aby przyczyny, dla których stosunek pracy łączący ją z pozwaną został rozwiązany nie dotyczyły powódki. Podnoszone przez nią okoliczność w postaci problemów lokalowych oraz problemów finansowych pozwanej nie zostały wykazane. Sklep w K. przy ul. (...), w którym zatrudniona była powódka po rozwiązaniu z nią stosunku pracy nadal funkcjonował. Pozwana niezwłocznie po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przeniosła do tego sklepu dwie pracownicy z innych swoich sklepów dokonując im stosownych zmian w umowach o pracę w zakresie miejsca świadczenia pracy. Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie były problemy lokalowe pozwanej bowiem, rozwiązanie przez pozwaną umowy najmu z firmą (...) H. B., G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. nastąpiło dopiero z dniem 31 grudnia 2013 roku i dopiero po tym kiedy po w grudniu po Ś. do sklepu zostały przywiezione okna wystawowe nie pasujące rozmiarem do otworów okiennych, a tym samym pozwana nie miała fizycznej możliwości, aby dalej w sklepie w K. prowadzić działalność gospodarczą. Z chwilą zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej w K. pracownicy, które w sklepie tym zastąpiły powódkę oraz D. S. zostały przeniesione do pracy do innych sklepów pozwanej. Tym samym w ocenie Sądu I instancji nie można uznać, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy, natomiast leżała ona po stronie pracownika bowiem, jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwana miała zastrzeżenia do pracy powódki i ostatecznie zdecydowała się wypowiedzieć powódce umowę o pracę.

Wobec uznania przez Sąd Rejonowy, iż stosunek pracy powódki został rozwiązany z przyczyn leżących po stronie pracownika, natomiast nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, Sąd stwierdził, iż nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W związku z tym roszczenie powódki jako nieuzasadnione Sąd I instancji oddalił.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka

Zaskarżając wyrok w części tj. w punkcie 2, zarzuciła mu:

I naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że zacytowana wyżej ustawa nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, a jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką były przyczyny leżące po stronie pracownika, nie przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. przyczyny ekonomiczne oraz problemy lokalowe;

- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że powódka nie udowodniła faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy tj. że przyczyny, dla których stosunek pracy łączący ją z pozwaną został rozwiązany, nie dotyczył powódki, a pozwana wykazała, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika.

II Sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez:

- błędne uznanie, że powódka nie została zwolniona z przyczyn jej niedotyczących, a przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była jej postawa i sposób świadczenia pracy podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy, a zwłaszcza zeznania powódki i świadka D. S., wykazał że wyłączną przyczyną wypowiedzenia były problemy lokalowe oraz finansowe pozwanej, a więc przyczyny niedotyczące powódki jako pracownia, zatem do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło nie z jej winy;

- błędne uznanie, że K. Z. (1) nie informowała powódki o przyczynie rozwiązania z nią stosunku pracy, podczas gdy z zeznań powódki oraz świadka D. S. wynika, że została im przedstawiona przyczyna rozwiązania z nimi stosunku pracy i była to przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pozwanej;

- błędne uznanie, że problemy lokalowe pozwanej, a związane z oknami wystąpiły dopiero po Świętach Bożego Narodzenia roku 2013, podczas gdy pozwana już w roku 2011 sygnalizowała zatrudnionym pracownikom, w tym powódce oraz świadkowi D. S., że zachodzi konieczność wymiany okien wystawowych;

- błędne uznanie, że pozwana nie zamierzała rezygnować z działalności gospodarczej prowadzonej w K. przy ul. (...), podczas gdy powódka posiada informacje, że już w listopadzie 2013r. złożone zostało wypowiedzenie umowy najmu wskazanego lokalu w K.;

- błędne uznanie, że prowadzony przez pozwaną sklep przy ul. (...) w K. zawsze funkcjonował dobrze i pozwana miała zysk z tego sklepu, a także że sklep ten funkcjonował aż do 31.12.2013r., podczas gdy jako dowód w sprawie przedłożyła jedynie jeden raport dobowy i to z dnia 23.12.2013r., zatem nie wykazała okoliczności uzasadniających uznanie przez Sąd, że pozwana nie zamierzała rezygnować z prowadzonej działalności gospodarczej.

III Naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. przez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów w niniejszej sprawie poprzez danie wiary dowodom świadczącym wyłącznie na niekorzyść powódki, przy konsekwentnym pomijaniu dowodów, które uzasadniały jej twierdzenia;

- dokonanie oceny sprzecznej z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem, a w konsekwencji uznanie, że z faktu rozwiązania przez pozwaną z firmą (...) H. B. , G. S. i Wspólnicy S.J. z siedzibą w T. umowy najmu za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2013 r. nie można wywieść, iż wypowiedzenie umowy najmu nastąpiło przed datą wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nie wskazując na to żadnego uzasadnienia;

- dokonanie oceny sprzecznej z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem przez uznanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy najmu lokalu była wyłącznie okoliczność dotycząca wymiany okien wystawowych, podczas gdy na podstawie obserwacji życia codziennego nie sposób wywieść takich wniosków.

W oparciu o powyższe zarzuty wniosła o:

zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty 2 360 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2013 r. i obciążenie pozwanej kosztami za obie instancje,

ewentualnie o :

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji względnie uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, dopuszczenie dowodów z zeznań świadków, jak i o oddalenie wniosków dowodowych wskazanych w apelacji jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji względnie uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, dopuszczenie dowodów z zeznań świadków, jak i o oddalenie wniosków dowodowych wskazanych w apelacji jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest słuszny, gdyż nie odpowiada prawu. Podzielić należy zarzuty apelującej o sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenia przytoczonych przepisów prawa materialnego i procesowego.

Należy podkreślić, że Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji. Zgodnie bowiem z art. 382 k.p.c. Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy, po uzupełnieniu materiału dowodowego w postaci wypowiedzenia umowy najmu lokalu użytkowego w K. przy ulicy (...) przez firmę (...), dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądami obu instancji i ustalił, że powódka uprawdopodobniła, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika.

W toku postępowania apelacyjnego ustalono, że spółka (...) już w dniu 14.10.2013r. wypowiedziała umowę najmu lokalu użytkowego w K. przy ulicy (...), zwracając się z prośbą o skrócenie okresu wypowiedzenia do końca roku 2013r. - na co w dniu 22.10.2013r. uzyskała zgodę właściciela lokalu czyli Miejskiego Zespołu (...) w K.. Wymiana okien w tym lokalu była planowana przez właściciela w połowie grudnia 2013r.

W sklepie mieszczącym się w powyższym lokalu, powódka jak i świadek D. S. pracowały od 8.06.2011r., w oparciu o 3 umowy terminowe. Ostatnia z umów powódki zawarta została w dniu 7.09.2012r.

W dniu 28.11.2013r. powódce oraz D. S. wypowiedziano umowy o pracę ze skutkiem na 14.12.2013r. Wypowiedzenie zostały wręczone przez K. Z. (1), która powiedziała pracownikom, że umowa najmu sklepu została wypowiedziana, zmniejszyły się utargi nadto stan techniczny lokalu nie jest dobry. K. Z. (1) po wręczeniu wypowiedzenia odebrała od powódki jedyne klucze ze sklepu. Ustalonym było, że od następnego dnia do pracy w sklepie w K. przyjdą inne pracownice pozwanej tj. J. Z. i P. B., którym w drodze aneksów do umów z dnia 29.11.2013r. wskazano dodatkowe miejsce pracy. Powódka w okresie wypowiedzenia umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim, a D. S. na urlopie wypoczynkowym. W grudniu 2013r. ze sklepu był wywożony towar. Ze złożonego przez pozwaną, jedyne za ten okres, paragonu fiskalnego wynika, że w dniu 23.12.2013r. dokonano sprzedaży na kwotę 1.435,53zł.

W dniu 31.12.2013r. umowa najmu lokalu zawarta pomiędzy pozwaną a firmą (...) została rozwiązana w drodze porozumienia stron. J. Z. i P. B. zostały skierowane do pracy w innych sklepach pozwanej.

W dniu 16.12.2013r. powódka zwróciła się do pozwanej o wypłatę odprawy pieniężnej z uwagi na likwidację stanowiska pracy, powołując się na ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W odpowiedzi pozwana podała, że nie widzi podstaw do wypłaty odszkodowania z tytułu zwolnienia z pracy, bowiem powódka nie wniosła odwołania od warunków wypowiedzenia.

Wysokość ostatecznie żądanej odprawy pieniężnej nie była kwestionowana przez pozwaną.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom pozwanej, że przyczyną zwolnienia powódki były zastrzeżenia do jej pracy, bowiem pozwana twierdzeń tych nie udowodniła w toku procesu. Sąd wziął pod uwagę, że pozwana nie podnosiła zarzutów wadliwej pracy powódki w odpowiedzi na wezwanie powódki do wypłacenia odprawy ani w odpowiedzi na pozew. Z odpowiedzi na pozew w ogóle nie wynika dlaczego powódce wypowiedziana została umowa o pracę. Dopiero w trakcie przesłuchania pozwana podała, że powódka została zwolniona, z uwagi na nie wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Pozwana nie podała jednak żadnych konkretnych sytuacji czy zdarzeń, w których to miało miejsce. Świadek K. Z. (2), wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie powiedziała jej, że zostaje zwolniona bowiem pozwana nie jest zadowolona z jej pracy. W aktach osobowych powódki brak jest jakiegokolwiek wzmianki o niewłaściwym wykonywaniu pracy przez powódkę. Natomiast fakt, że powódka została przez pozwaną zatrudniona w oparciu o 3 umowę terminową świadczy raczej o tym, że powódka była dobrym pracownikiem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, cały kontekst sytuacyjny przemawia za uznaniem, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki nie leżały po jej stronie, lecz były związane wyłącznie z tym, że w październiku 2013r. pomiędzy firmą (...) a (...) w K. doszło do wypowiedzenia umowy najmu sklepu, w którym pracowała powódka i D. S. oraz faktyczną likwidacją miejsca pracy powódki w grudniu 2013r.

Powódka wzywając pozwaną w dniu 16.12.2013r. do zapłaty odprawy pieniężnej już posiadała wiedzę o wypowiedzeniu umowy najmu sklepu, a zatem nie sposób dać wiary zeznaniom pozwanej, że nagle dopiero po świętach Bożego Narodzenia w 2013r. podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy podnajmu z firmą (...) i w konsekwencji likwidacji sklepu w K.. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że w takich sytuacja najemca – w tym przypadku pozwana – musi mieć jakiś czas na uporządkowanie spraw związanych z opróżnieniem lokalu. Stąd też na uwzględnienie zasługują zeznania powódki i D. S., że w grudniu 2013r. sklep był powoli likwidowany, a towar wywożony ze sklepu. Pozwana nie wykazała też, że w okresie od wypowiedzenia umów o pracę powódce i D. S. do 31.12.2013r., sklep w K. prowadził normalną działalność. Jedyne przedstawiony paragon fiskalny dotyczy sprzedaży tylko w dniu 23.12.2013r., i z oczywistych względów nie stanowi dowodu na tę okoliczność.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom świadka K. Z. (2), że nie poinformowała powódki i D. S., że zwolnienie ich z pracy ma związek z wypowiedzeniem umowy najmu lokalu, niskimi utargami i złym stanem technicznym sklepu, bowiem pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka D. S. i powódki. W ocenie Sądu Okręgowego, potwierdzeniem stanowiska powódki w tym względzie jest właśnie jej pismo z 16.12.2013r., w którym domaga się wypłaty odprawy pieniężnej. Gdyby powódka nie posiadała informacji od K. Z. (2) o wypowiedzeniu umowy najmu sklepu – w domyśle likwidacji sklepu – nie miałyby podstaw do występowania z wezwaniem o zapłatę odprawy pieniężnej. Bezspornym jest również, że K. Z. (2) wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie powiedziała jej, że przyczyną zwolnienia są zastrzeżenia do jej pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Po myśli art. 30 § 4 kp, pracodawca wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony nie jest zobowiązany do wskazywania przyczyn swojej decyzji. W konsekwencji, pracownik przed sądem nie może domagać ich ustalenia.

Bez względu jednak na rodzaj umowy o pracę pracownikowi przysługuje roszczenie o odprawę pieniężną w razie zaistnienia przesłanek określonych w przywołanej wyżej ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W takim przypadku, w razie sporu, na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania przed sądem, że zwolnienie pracownika nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika. To pracodawca twierdzi, że nieujawniona przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika i z tego twierdzenia wyprowadza skutki prawne. Wymaganie od pracownika, by udowodnił, że został zwolniony z przyczyn jego nie dotyczących naruszałoby zasady rozkładu ciężaru dowodu wynikające z art. 6 k.c., a nadto jest też niemożliwe do spełnienia, skoro pracownik nie zna tej przyczyny

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka podnosząc fakt wypowiedzenia umowy najmu lokalu w którym pracowała i faktyczną likwidację sklepu, wykazała istnienie przesłanek o których mowa w ww. ustawie. Natomiast pozwana, zdaniem Sądu Okręgowego nie wykazała w toku postępowania, że zwolnienie powódki nastąpiło z uwagi na przyczyny dotyczące pracownika. Wyżej wskazano z jakich względów Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom pozwanej w tym zakresie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do uznania, iż przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy była jej postawa i sposób świadczenia pracy.

Po myśli art. 8 w zw. z art. 10 i art. 1 przywołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Biorąc pod uwagę staż pracy powódki, wysokość należnej jej odprawy stanowi kwota 2 360zł. , którego to wyliczenia pozwana nie kwestionowała.

W konsekwencji Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.360 zł z ustawowymi odsetkami od 15 grudnia 2013r. tytułem odprawy pieniężnej. Rozstrzygnięcie o odsetkach nastąpiło na podstawie art. 481kc w związku z art.300 kp., z uwzględnieniem że roszczenie od odprawę pieniężną staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszo instancyjnym Sąd orzekł w punkcie I. 2. orzeczenia - na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 450,00 zł.

W punkcie II. 3. wyroku, po myśli art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 118 zł (dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty sądowej.

O kosztach procesu za II instancję w tym o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie II. orzeczenia - na podstawie art. 98 k.p.c. § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 225,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia