

Sygn. akt *XP (upr) 343/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Anna Pawłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 sierpnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. S.*

przeciwko *D. C.*

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem

**I. oddała powództwo;**

**II. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

### UZASADNIENIE

Pozwem z 2 kwietnia 2013 r. (k.10-14) powódka *M. S.* wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego *D. C.*, prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...).D.A.K. (...), kwoty 4.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego jej zatrudniania na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. Uzasadniając swe żądanie, powódka wskazała, że została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z 1 listopada 2008 r., zawartej na okres do 31 grudnia 2014 r. W dniu 29 marca 2013 r. wypowiedziano powódce stosunek pracy ze wskazaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako podstawę rozwiązania stosunku pracy przyczyny ekonomiczne – likwidację stanowiska pracy. Powódka podkreśliła, że zawarta z nią umowa o pracę nie przewidywała możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, a w okresie wykonywania przez powódkę pracy u pozwanego strony nie sporządzały aneksów do umowy, które modyfikowałyby w jakikolwiek sposób dopuszczalność wypowiedzenia umowy. Stąd też rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 32 k.p. i art. 33 k.p. Powódka zarzuciła również, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jej stosunku pracy nie była rzeczywista, gdyż rzeczywistym powodem chęci zakończenia stosunku pracy z powódką była wola zatrudnienia na jej miejscu innego pracownika. Powódka podniosła również, że *B. G.* nie była upoważniona przez pracodawcę do złożenia w jego imieniu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Pozwany *D. C.* na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2013 r. (k.34) wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że udzielił *B. G.* w 2008 r. pełnomocnictwa do podejmowania w jego imieniu czynności w zakresie stosunków pracowniczych. Na początku 2013 r. zdecydowanie pogorszyła się sytuacja ekonomiczna sklepu pozwanego przy ul.

(...) I we W., w związku z czym pozwany rozwiązał umowy o pracę z dwiema pracownicami i przyjął na siebie obowiązki kierownika sklepu oraz sprzedawcy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 1 listopada 2008 r. powódka M. S. i pozwany D. C. zawarli umowę o pracę, na podstawie której powódka była zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, na pełen etat, za wynagrodzeniem 1.126 zł miesięcznie brutto. Umowa została zawarta na czas określony, do 31 grudnia 2014 r. i nie przewidywała możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Sporządzona była na gotowym formularzu, nie pochodzącym od pracodawcy. Strony nie prowadziły negocjacji co do czasu trwania umowy, zaś data końcowa okresu zatrudnienia nie wynikała z żadnych szczególnych okoliczności ani ustaleń stron.

**Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa o pracę z 1.11.2008 r. (kopia: k.19)
- przesłuchanie M. S. w charakterze powódki (k.39)
- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

Pozwany od 1991 r. prowadził niewielki osiedlowy sklep przy ul. (...) I we W.. Był to tzw. sklep rodzinny, prowadzony przez pozwanego i jego żonę. W 2008 r. zaczął prowadzić działalność gospodarczą w zakresie transportu, zajmował się dostarczaniem produktów marki C.-Cola. W tym czasie żona pozwanego zachorowała i nie mogła pracować w sklepie. Powierzył wówczas obowiązki kierownika sklepu przy ul. (...) I we W. B. G., upoważniając ją do zatrudnienia wybranej przez nią osoby w charakterze sprzedawcy. B. G. zaproponowała zatrudnienie powódki, a pozwany propozycję tę zaakceptował.

W 2011 r. pozwany otworzył drugi sklep, w miejscowości, w której zamieszkiwał, tzn. w M., w lokalu użytkowym przyległym do domu zajmowanego przez rodzinę pozwanego. Sklep ten prowadził pozwany z pomocą żony i zięcia.

W 2012 r. pozwany zakończył prowadzenie działalności transportowej z uwagi na rozwiązanie umowy o dostawę produktów marki C.-Cola.

Po koniec 2012 r. utarg w sklepie we W. zdecydowanie spadł, na początku 2013 r. przychody ze sklepu nie dawały możliwości pokrycia kosztów związanych z zatrudnianiem trzech osób oraz bieżącym zatowarowaniem sklepu i jego utrzymaniem. Ponadto podniesiony został czynsz najmu lokalu. W pobliżu otwarty został sklep, który odebrał część klientów pozwanemu.

W marcu 2013 r. pozwany podjął decyzję o zwolnieniu B. G. i powódki oraz o przyjęciu na siebie ich obowiązków. W tym czasie w sklepie we W. zatrudnionych było dwóch pracowników (powódka oraz kierownik sklepu – (...)) oraz jedna osoba wykonująca obowiązki sprzedawcy na podstawie umowy zlecenia (D. W.). Sklep był czynny od 6:00 do 20:00.

Powódka dowiedziała się o tym, że pozwany nie ma środków na dalsze jej zatrudnianie jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia, w połowie marca 2013 r. Uważała, że pozwany powinien nadal ją zatrudniać i nie godziła się na rozwiązanie z nią umowy o pracę.

**Dowody:**

- zeznania B. G. (k.36)
- częściowo: przesłuchanie M. S. w charakterze powódki (k.39)
- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

W dniu 1 października 2008 r. pozwany upoważnił B. G. do reprezentowania go w sprawach dotyczących sklepu przy ul. (...) I 5 we W., w tym do podpisywania w jego imieniu faktur, realizacji i rozliczania zamówień, dostaw związanych z prowadzeniem działalności we wskazanej placówce, do podpisywania umów z firmami pośrednio związanymi z prowadzeniem działalności (m.in. (...) S.A., Ochrona Juventus), zatrudniania oraz zwalniania pracowników we wskazanej placówce.

**Dowody:**

- upoważnienie z 1.10.2008 r. (k.28)
- zeznania B. G. (k.36)
- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

Pismem z 29 marca 2013 r., podpisanym w imieniu pozwanego przez B. G., pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 30 czerwca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy (przyczynę ekonomiczną). Pismo to powódka otrzymała 1 kwietnia 2013 r.

**Dowody:**

- oświadczenie z 29.03.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.19)

W chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, pozwany zatrudniał mniej niż 20 pracowników.

**Dowody:**

- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

W okresie wypowiedzenia pracodawca pierwotnie zamierzał skierować powódkę do wykonywania pracy w sklepie przy ul. (...) w M., gdyż jego żona potrzebowała pomocy przy prowadzeniu sklepu z uwagi na problemy zdrowotne. Ostatecznie pozwany zrezygnował z tego, uznając, że dojazdy do M. będą dla powódki zbyt uciążliwe.

**Dowody:**

- pismo z 24.04.2013 r. (w aktach osobowych)
- zeznania B. G. (k.36)
- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

W dniu 16 kwietnia 2013 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z B. G.. Powódka w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym, z którego powróciła pod koniec kwietnia. Następnie do 25 czerwca 2013 r. wykonywała swoje obowiązki w sklepie, a później korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Pozwany podjął środki z lokat, na których zgromadził swoje oszczędności w kwocie ok. 30.000 zł, i zainwestował je w dotowanie i wyposażenie sklepu we W.. Przeznaczył ponadto całość swojego czasu na prowadzenie sklepu, w którym obecnie wykonuje obowiązki kierownika oraz sprzedawcy, zaczynając pracę ok. godz. 5:00 rano i kończąc ją w późnych godzinach wieczornych. Obecnie w sklepie pracuje wyłącznie powód i sprzedawczyni, która jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Jest to osoba, która wcześniej pomagała w sklepie (...) i powódce. Dzięki zmianom wprowadzonym przez pozwanego sklep przestał przynosić straty i obecnie utarg się zwiększył do poziomu umożliwiającego pokrycie kosztów utrzymania sklepu i zakupu towarów. Sklep w M. przynosi niewielki zysk, pozwalający na utrzymanie rodziny pozwanego.

W połowie czerwca 2013 r. pozwany, który był bardzo zadowolony z pracy powódki, zaproponował jej, że będzie ją dalej zatrudniał z takim samym wynagrodzeniem, na podstawie umowy zlecenia. Pozwany złożył jej taką propozycję, gdyż widział, że udało mu się w pewnym stopniu poprawić sytuację sklepu, a ponadto uważał, że powódce będzie trudno znaleźć zatrudnienie i chciał jej pomóc.

**Dowody:**

- zeznania B. G. (k.36)
- częściowo: przesłuchanie M. S. w charakterze powódki (k.39)
- przesłuchanie D. C. w charakterze pozwanego (k.39)

Średnie wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.511,11 zł brutto (1.176,62 zł netto) miesięcznie.

**Dowody:**

- zaświadczenie o zarobkach (k.29)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu, jednakże nie z uwagi na to, że wypowiedzenie było niewadliwe, ale ze względu na to, że uwzględnienie żądania powódki prowadziłyby w ocenie Sądu do skutków sprzecznych z zasadami współzycia społecznego.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania B. G. oraz przesłuchanie stron, a także dokumentację pracowniczą powódki. Okoliczności sprawy były w przeważającej mierze niesporne i znaczną część twierdzeń pozwanego powódka w istocie potwierdziła w toku składania zeznań. W szczególności poza sporem pozostawała treść łączącej strony umowy o pracę, fakt niezawarcia przez strony porozumienia zmieniającego stosunek pracy w zakresie możliwości wypowiedzenia umowy, jak również złożenie powódce przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Sąd oddalił wniosek powódki o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia informacji o stanie zatrudnienia (k.38v), gdyż okoliczność ta została dostatecznie wyjaśniona dowodem z przesłuchania pozwanego. Z uwagi na charakter prowadzonej działalności stosowne zaświadczenie czy też informacja również pochodziłyby bezpośrednio od pozwanego, wobec czego dowód z tego typu zaświadczenia nie miałby waloru większej wiarygodności od oświadczenia strony złożonego bezpośrednio przed Sądem.

Podstawę prawną roszczeń powódki zawierał art. 50 § 3 k.p., na mocy którego jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z 17.11.2011 r. (III PZP 6/11, OSNP 2012/17-18/211), jakoby w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, pracownikowi przysługiwały roszczenia określone w art. 59 k.p. w związku z art. 56 k.p. Sąd podziela pogląd wyrażony w zdaniu odrębnym do tej uchwały, przyjmując, że wykładnia językowa art. 50 § 3 k.p. nie daje podstawy do stwierdzenia, że zwrot „naruszenie przepisów o wypowiedzaniu” nie obejmuje dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy niemającego podstawy w postanowieniach umowy stron lub bezpośrednio w przepisach prawa pracy. Wobec tego to art. 50 § 3 k.p., nie zaś art. 59 k.p., daje podstawę do żądań powódki, zwłaszcza że przyjęcie w okolicznościach sprawy tezy o złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli, analogicznego do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowiłoby w istocie sztuczną

konstrukcję prawną, sprzeczną z intencją, wiedzą i wolą obu stron stosunku pracy, między którymi poza sporem pozostawało, że do rozwiązania stosunku pracy doszło po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Co do samej zasady powódka ma rację, wskazując, że do rozwiązania z nią umowy o pracę doszło z naruszeniem ustawy i wbrew treści umowy o pracę. Zgodnie z obowiązującymi przepisami zasadą jest niedopuszczalność rozwiązania za wypowiedzeniem umów zawieranych na czas określony, art. 32 § 1 pkt 1 i 3 k.p. stanowi bowiem wyłącznie, że każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny oraz na czas nie określony, nie wspomina natomiast aby taki sposób rozwiązania umowy był przyjęty dla umów o pracę zawartych na czas określony. Jak natomiast wynika z art. 33 k.p. rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony dopuszczalne jest tylko przy spełnieniu warunków określonych w tym przepisie, a więc tylko wówczas, gdy umowa o pracę została zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, a ponadto strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W sprawie poza sporem pozostawało, że powódka nie wyrażała nigdy zgody na klauzulę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, a pozwany takiego zapisu w umowie o pracę nie proponował. Nigdy nie doszło do zmiany treści stosunku pracy w tym zakresie. Zasadniczo zatem pozwany nie był uprawniony do rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem i umowa powinna trwać przez przewidziany w niej okres, a więc do 31.12.2014 r.

W wyjątkowych wypadkach ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umów o pracę zawieranych na czas określony mimo braku klauzuli dopuszczalności wypowiedzenia. Przynajmniej, ustawodawca w art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p. wskazał, że „w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. Sytuacja taka w niniejszej sprawie nie zachodziła. Pozwany bezspornie dalej prowadzi zakład, w którym była zatrudniona powódka, nie było prowadzone wobec niego również postępowanie upadłościowe. Kolejną regulacją dającą możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy terminowej jest art. 5 ust. 7 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.), z którego wynika, że „w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. Reguła ta dotyczy nie tylko zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 w/w ustawy, jak bowiem stanowi art. 10 ust. 1 ustawy, „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” (tzw. zwolnienia indywidualne z przyczyn dotyczących pracodawcy). W sprawie było jednak bezsporne, że pozwany prowadził działalność gospodarczą o niewielkich rozmiarach i nie zatrudniał 20 pracowników – nie było zatem możliwe skorzystanie z niego z możliwości, jaką daje art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 7 ustawy z 13.03.2003 r. Z uwagi na powyższe zdaniem Sądu nie może budzić żadnych wątpliwości, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, składając oświadczenie z 29.03.2013 r. (w szczególności oświadczenie to złożone zostało z naruszeniem art. 32 i 33 k.p.). Zasadniczo zatem powództwo o zapłatę odszkodowania byłoby uzasadnione.

Sąd nie uwzględnił jednak żądania pozwu z uwagi na to, że prowadziłyby to do naruszenia art. 8 k.p. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony – mimo że w istocie jest zgodne z przysługującymi mu uprawnieniami. Naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez czynienie użytku ze swojego prawa nie musi wynikać wyłącznie z nagannego (czy nieetycznego) zachowania uprawnionego, który chce ze swych uprawnień czynić użytek w niewłaściwy sposób – może bowiem również wynikać z tego, że w okolicznościach sprawy uczynienie użytku z tego prawa prowadziłyby do skutków obiektywnie sprzecznych z przyjętymi przez społeczeństwo wzorcami słuszności czy też regułami uczciwego obrotu, w tym w szczególności do skutków nadmiernie krzywdzących dla zobowiązanego, a przy tym nieuzasadnionych sytuacją uprawnionego ani potrzebami realizacji celu konkretnego

uprawnienia. Wobec tego zdaniem Sądu mimo że powódka w żaden sposób nie naruszyła bezpośrednio wobec pozwanego zasad współżycia społecznego w czasie trwania stosunku pracy i nie postępowała jako strona tego stosunku zobowiązaniowego niewłaściwie, w złej wierze czy też nielojalnie, w ocenie Sądu uwzględnienie jej roszczeń może w okolicznościach sprawy być niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Przede wszystkim Sąd miał na względzie, że pozwany nie miał obiektywnej możliwości dalszego zatrudniania powódki, a przyczyna podana przez niego w oświadczeniu złożonym powódce była prawdziwa. Stanowisko powódki zostało faktycznie zlikwidowane, zwolniono nie tylko ją, ale i drugą pracownicę pozwanego (kierownika sklepu), zaś ich obowiązki w praktyce w przeważającej części przejął sam pozwany. Obecnie w sklepie obowiązki kierownika sklepu i sprzedawcy/kasjera wykonuje pozwany, któremu pomaga jako sprzedawca osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia (jest to sama osoba, która wcześniej pracowała na podstawie takiej umowy razem z powódką i B. G.). Powódka nie wykazała, aby na jej miejsce ktokolwiek został zatrudniony.

Pozwany dzięki wielkiemu nakładowi osobiście świadczonej pracy oraz zainwestowaniu w sklep wszystkich swych oszczędności podjął próbę utrzymania swojej działalności gospodarczej. Nie przynosi ona obecnie strat, ale tylko z uwagi na to, że pozwany zrezygnował z zatrudniania pracowników i przejął na siebie ciężar wykonywania obowiązków sprzedawcy i kierownika sklepu, jak też zaangażował dodatkowe środki ze zlikwidowanych lokat, ponosząc ryzyko utraty oszczędności zgromadzonych w czasie dotychczasowej pracy zawodowej. Gdyby powód utzymał dotychczasową sytuację w zakładzie pracy, a więc angażował wypracowany utarg w wypłatę wynagrodzeń dla dwóch pracowników, kosztem dotowarowania sklepu, doprowadziłby nie tylko do rychłej likwidacji zakładu pracy, lecz również stworzyłby zagrożenie dla utrzymania swego i swej rodziny. Jakkolwiek pracodawca ma obowiązek wywiązywać się ze swych zobowiązań umownych wobec pracownika, nie można od niego oczekiwać, aby – będąc osobą fizyczną – kontynuował zatrudnienie pracownika kosztem własnego utrzymania. Przyjęcie takiej tezy prowadziłoby do wniosku, że w razie nawiązania stosunku pracy między dwiema osobami fizycznymi, jedna z nich ma obowiązek zatrudniać drugą niezależnie od obiektywnych okoliczności, i to nawet w sytuacji, gdy w ten sposób pozbawia się środków utrzymania. Co do zasady stosunek pracy jest stosunkiem cywilnym, a więc stosunkiem prawnym między dwoma równorzędnymi podmiotami, które dobrowolnie nawiązują stosunek pracy i dobrowolnie w nim pozostają. Względy słuszności, związane z faktem, iż zatrudnienie stanowi źródło utrzymania pracownika, z reguły prowadzą do wniosku, że powinien on podlegać szczególnej ochronie, gdyż pracodawca dysponuje możliwością pozbawienia go środków do życia i tym samym jest podmiotem ekonomicznie silniejszym – niemniej jednak gdy prowadzona działalność gospodarcza jest źródłem utrzymania osoby fizycznej (pracodawcy), a wypłata wynagrodzenia musiałaby odbywać się kosztem środków utrzymania pracodawcy i jego rodziny, Sąd musi mieć na uwadze także i potrzeby pracodawcy, nie zaś wyłącznie potrzebę ochrony trwałości zatrudnienia pracownika.

Dalej Sąd miał na uwadze, że w istocie pozwany przez to, że utrzymywał się z prowadzonej w niewielkim wymiarze działalności gospodarczej i w związku z tym zatrudnił tylko dwóch pracowników – znalazł się w dużo gorszej sytuacji, niżby miało to miejsce, gdyby prowadził większy zakład pracy. Gdyby bowiem zatrudnił więcej niż 20 pracowników, mógłby bez naruszenia przepisów zwolnić powódkę mimo braku stosownej klauzuli w umowie. Z przytoczonych wcześniej regulacji jasno wynika, że intencją ustawodawcy jest danie pracodawcy możliwości zwolnienia – w razie trudności ekonomicznych – pracowników, którzy w innych okolicznościach chronieni byłiby przed zwolnieniem. Nie jest zatem, w świetle tych przepisów, niczym nagannym ani sprzecznym z zasadami współżycia społecznego zwolnienie za wypowiedzeniem pracownika w sytuacji, gdy pracodawca nie jest w stanie ekonomicznie podjąć wydatkom związanym z utrzymaniem tego miejsca pracy. Uprawnienie takie – zgodnie z przytoczonymi przepisami – nie służy co prawda najmniejszym pracodawcom, dla których w istocie utrzymywanie nierentownych miejsc pracy stanowi największe obciążenie, niemniej jednak nie można uznać, że tym samym w przypadku tej kategorii pracodawców zwolnienie pracownika z przyczyn ekonomicznych musi być uznane za działanie naganne z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Przeciwnie, mniejsi pracodawcy częstokroć mają obiektywnie dużo mniejszą możliwość utrzymania zatrudnienia w razie trudności gospodarczych. Zwolnienie powódki nie miało w ocenie Sądu na celu skrzywdzenia powódki ani nie było działaniem w złej wierze, wynikało wyłącznie z konieczności ekonomicznej, spowodowanej bardzo złą kondycją finansową zakładu pracy.

Kolejną okolicznością, którą Sąd wziął pod uwagę, był fakt, że umowę o pracę strony zawarły w zupełnie innych warunkach ekonomicznych, aniżeli istniały w chwili dokonania wypowiedzenia. Umowa zawarta została w 2008 r., prawie 5 lat przed wypowiedzeniem. Co więcej, zawarto ją na okres od 1.11.2008 r. do 31.12.2014 r., a więc na ponad 6 lat. Umowy o pracę zawierane na tak długi okres z reguły uważane są za zawierane z naruszeniem przepisów o zawieraniu umów terminowych i traktowane są jak umowy zawarte na czas nieokreślony. Żadna ze stron nie potrafiła wskazać, z czego wynikało to, że umowa miała trwać do końca 2014 r. i ich zdaniem w chwili zawierania umowy nie istniały żadne okoliczności, które uzasadniałyby taki właśnie czas trwania umowy. Nie wynikał on z żadnych uzasadnionych potrzeb pracownika lub pracodawcy. Obie strony stosunku pracy wskazały, że taka data końcowa stosunku pracy nie wynikała z ich żądań czy warunków, i w istocie najprawdopodobniej znalazła się w umowie o pracę przypadkowo, bez żadnych szczególnych negocjacji czy uzgodnień między stronami, tylko z uwagi na to, że strony chciały nawiązać umowę na dłuższy okres. Wskutek tak niefrasobliwego i w sumie pozbawionego racjonalnych podstaw określenia czasu trwania umowy, przy jednoczesnym pozbawieniu **obu** stron możliwości wypowiedzenia umowy, w praktyce tak pracownik, jak i pracodawca pozbawieni zostali możliwości jednostronnego rozwiązania stosunku pracy – nawet w sytuacji drastycznej zmiany okoliczności wskutek upływu czasu (co przy długoterminowej umowie o pracę mogło nastąpić). Takie ukształtowanie umowy było krzywdzące dla obu stron i stanowiło dla obu stron ryzyko. Trudno uznać, że wynikało ze świadomej decyzji stron – wydaje się raczej, że w przypadku obu wynikało z przeoczenia.

W tym miejscu przypomnieć wypada, że ustawodawca w art. 357<sup>1</sup> k.c. przewidział możliwość ingerencji Sądu w istniejący stosunek zobowiązaniowy w razie nadzwyczajnej zmiany stosunków, prowadzącej do tego, że dalsze wykonywanie umowy na uzgodnionych warunkach skutkowałoby nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażąca strata. Jakkolwiek przepis ten nie mógł być podstawą rozstrzygnięcia Sądu w niniejszej sprawie, sam fakt istnienia takiej możliwości w porządku prawnym świadczy o tym, że zasada związania stron zawartą umową (*pacta sunt servanda*) nie ma charakteru absolutnego i w wyjątkowych okolicznościach możliwe (i niesprzeczne z porządkiem prawnym) jest uznanie, że zmiana okoliczności istniejących w chwili zawierania umowy uzasadnia odstępianie od części lub całości wzajemnych obowiązków stron. Sam zatem fakt, że pozwany chciał zrezygnować ze stosunku pracy przed upływem okresu, na który został on nawiązany, nie może być uznany za bezzwzględnie sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i porządkiem prawnym.

Sąd uwzględnił również to, że pozwany mimo wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, zastosował trzymiesięczny, a więc najdłuższy przewidziany przepisami okres wypowiedzenia. Był to okres zdecydowanie dłuższy, niż przewidziany kodeksem pracy okres wypowiedzenia umów zawartych na czas określony (który wynosi 2 tygodnie), i odpowiadał okresowi wypowiedzenia, jaki przysługiwałby powódce, gdyby nawiązano z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka w istocie otrzymała już, w formie wynagrodzenia, niemal całość kwoty, która przysługiwałaby jej tytułem odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. Prowadzi to do sytuacji, gdy paradoksalnie pozwany byłby w lepszej sytuacji, gdyby z rażącym naruszeniem przepisów i w złej wierze rozwiązał z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia – gdyż wówczas w razie uwzględnienia powództwa o odszkodowanie powódce przysługiwałaby kwota odpowiadająca jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu (art. 58 k.p.). Natomiast w realiach niniejszej sprawy pozwany wypłacił już powódce trzymiesięczne wynagrodzenie (za okres wypowiedzenia), a ponadto w razie uwzględnienia powództwa o odszkodowanie powinien wypłacić po raz drugi kwotę w tej wysokości (art. 50 § 4 k.p.). Tym samym pozwany, który w dobrej wierze zastosował wobec powódki warunki rozwiązania umowy bardziej korzystne, niż przewidziane art. 33 k.p., pozostając w przekonaniu, że jest uprawniony do wypowiedzenia umowy, poniósłby znacznie dotkliwsze skutki swej decyzji, niż miałyby to miejsce w razie działania przez niego w złej wierze.

Sąd miał ponadto na uwadze, że gdy okazało się, że zmiany jakie wprowadził, mogą poprawić sytuację ekonomiczną zakładu – pozwany zaproponował powódce, że zatrudni ją na podstawie umowy zlecenia, z podobnymi warunkami płacowymi. Powódka tej propozycji nie przyjęła. Obecnie zatem w sklepie na podstawie umowy zlecenia pomaga pozwanemu osoba, która już wcześniej na podstawie takiej umowy wykonywała w sklepie obowiązki sprzedawcy. Pozwany w granicach swoich możliwości, działając w dobrej wierze, próbował zapewnić powódce możliwość dalszego zatrudnienia w sklepie, jednakże te warunki, które był w stanie jej zaoferować, były dla niej nie do przyjęcia.

Świadczy to o tym, że nie było zamiarem pozwanego zwolnienie powódki pod pretekstem likwidacji jej stanowiska, w celu zatrudnienia innej osoby, a jego decyzja wynikała jedynie z niemożności zapewnienia powódce zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Powódka miała tego świadomość i odmówiła – ze zrozumiałych względów – zatrudnienia w ramach umowy o charakterze niepracowniczym. Powódka miała również świadomość tragicznej sytuacji finansowej sklepu i braku możliwości utrzymania jej etatu (wskazała wprost w przesłuchaniu, że sklep (...)), nie zgodziła się jednak na to, aby rozwiązać z nią umowę za porozumieniem stron i domagała się, aby pozwany ją dalej zatrudniał.

Sąd miał również na względzie to, że uiszczenie odszkodowania na rzecz powódki stanowiłoby dla pozwanego znaczne obciążenie finansowe, zwłaszcza zaś w sytuacji, gdy prowadzona działalność gospodarcza przynosi w obecnej chwili niewielki zysk, stanowiąc przy tym źródło utrzymania pozwanego i jego rodziny. Z kolei powódka, wskutek zastosowania wobec niej dłuższego niż przewidziany ustawą okresu wypowiedzenia, uzyskała ostatecznie świadczenia pieniężne w kwocie porównywalnej z należnym jej odszkodowaniem.

Z uwagi na powyższe Sąd oddalił w całości powództwo o odszkodowanie, uznając że jego uwzględnienie prowadziłoby do skutków niezgodnych z zasadami współżycia społecznego. Wskutek zmiany okoliczności dalsze wykonywanie przez pozwanego umowy o pracę o charakterze długoterminowym stało się obiektywnie niemożliwe, zapłata odszkodowania na rzecz powódki stanowiłaby dla niego znaczne obciążenie finansowe, zaś wskutek wydłużenia okresu wypowiedzenia powódce w pewnym stopniu skompensowano dolegliwości związane z przedwczesną utratą pracy.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi którąkolwiek ze stron, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.