

Sygn. akt IV P 61/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2021 roku

sprawy z powództwa M. P. (1), J. Ś. (1)

przeciwko (...) Sp. z o. o.

o zapłatę

**O R Z E K Ł:**

1. Oddalić powództwa.
2. Opłatą od pozwu od uiszczenia której powódki były zwolnione, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódek kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 61/20

## UZASADNIENIE

Powódki J. Ś. (1) i M. P. (1) wniosły pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek odszkodowania w wysokości 34.601,83 zł tj. kwoty 15.000,00 zł na rzecz M. P. (1) i kwotę 19.601,83 zł na rzecz J. Ś. (1) z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umów o pracę, zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, że powódkę J. Ś. (1) łączyła z pozwaną umowa o pracę z dnia 24 czerwca 2019 roku na czas określony od dnia 24 czerwca 2019 roku do dnia 23 czerwca 2020 roku. Powierzono jej stanowisko kierownika sklepu (...) w CH A. w G.. Powódka J. Ś. (1) otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 7.085,00 zł/mc brutto. Z kolei powódkę M. P. (1) łączyła z pozwaną umowa o pracę z dnia 30 września 2019 roku na czas określony od dnia 1 listopada 2019 roku do dnia 31 października 2020 roku. Powierzono jej stanowisko zastępcy kierownika sklepu (...) w CH A. w G.. Powódka M. P. (1) otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 5.000,00 zł/mc brutto. W dniu 31 marca 2020 roku. wręczono obu powódkom oświadczenia o rozwiązaniu ich umów o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia przypadającego na dzień 30 kwietnia 2020 roku. W oświadczeniach tych nie wskazano na piśmie żadnych okoliczności, które miałyby uzasadniać rozwiązanie z powódkami stosunków pracy.

Zgodnie z art. 50 § 3 KP, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę w ogóle nie zostały uzasadnione, a okoliczności związane z trudną sytuacją finansową sklepu stanowiły jedynie pretekst dla zwolnienia pracowników. Zdaniem powódek taki sposób rozwiązania umów o pracę jest nieprawidłowy, tym bardziej z punktu widzenia rzekomych uchybień, których miałyby dopuścić się powódki. Zdaniem powódek choć art. 30 § 4 kp wprowadzający wymóg uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy tylko umów zawartych na czas nieokreślony, to jednak z prawa do wypowiedzenia umów terminowych nie można korzystać w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz dominującą linią orzecniczą. Zgodnie z nią pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres przekraczający 6 miesięcy, w której strony nie przewidziały wcześniejszego wypowiedzenia, może pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że trwałość jego zatrudnienia została zagwarantowana na okres ustalony umową. Taki jest też cel umów na czas określony, od którego, przepisy dopuszczające ich wypowiedzenie są odstępstwem. W tej sytuacji według powódek przedmiotowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę mówiono jedynie formalne cechy wypowiedzenia i jest jego pozorem. W istocie było zaś ono zerwaniem umowy i niespodziewanym naruszeniem gwarancji zatrudnienia. Takie zakończenie stosunku pracy wykazuje w największym stopniu podobieństwo do nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 kp. Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 KP) przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 KP (za: Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z 17.XI.2011 r., III PZP 6/11, LEX nr 1164259).

Powódka J. Ś. (1) została zatrudniona w pierwszej kolejności, by pomóc przy otwarciu sklepu (...) w CH A. w G., a potem zajęła ona stanowisko kierownika tego sklepu. Skorzystano przy tym z jej doświadczenia, gdyż pracowała wcześniej na kierowniczym stanowisku w sklepie (...) położonym w tej samej lokalizacji. Zajmowała się wszelkimi sprawami związanymi z wyposażeniem, dostarczeniem towaru i zatrudnieniem pracowników w nowo otwartej placówce, co było od początku trudne, a mimo to nie zapewniono jej ani pozostałym pracownikom odpowiednich szkoleń ani pomocy. Właściciel miał ponadto wgląd w obroty uzyskiwane przez pozostałych wynajmujących lokale użytkowe w tej galerii handlowej, a więc zapewne także świadomość, że trudne będzie osiągnięcie rentowności w nowej placówce. Powódka M. P. (1) została zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika sklepu (...) w CH A. w G., czyli J. Ś. (1). W jej umowie o pracę nie określono wprost zakresu obowiązków i odpowiedzialności, dlatego ów zakres był niejasny i nie mógł stanowić podstawy do zarzucania powódce niewywiązywania się przez nią z jakichkolwiek zadań. Powódka M. P. (1) podjęła pracę bezpośrednio po otwarciu sklepu (...) w tej lokalizacji. Już od momentu otwarcia sklepu obroty w nim były niskie, a z czasem jeszcze się obniżyły. Właściciel wprowadził wówczas do sklepu dwie osoby ze spółki (...) sp. z o.o., które w założeniu miały pomóc uratować sklep, jednak zamiast tego wprowadziły w nim napiętą atmosferę wzajemnej kontroli i donoszenia na siebie, czemu sami pracownicy zaczęli w końcu się sprzeciwiać. Mimo takiego stanu rzeczy powódki nigdy nie otrzymały precyzyjnego wskazania, że istnieją jakieś zarzuty w stosunku do ich pracy albo polecenia, by zmienić sposób wykonywania konkretnych zadań. Prowadziło to do spięć w szczególności pomiędzy właścicielem CH A., powódką J. Ś. (1), a pozwaną. Pozwana nie przedstawiała właścicielowi obiektywnych informacji dotyczących sytuacji finansowej sklepu, przez co problemami z jego prowadzeniem i uzyskaniem pożądanego obrotu obciążano jedynie kierownictwo sklepu. Tymczasem powódki dokładały wszelkich starań, by zwiększyć dochody, ale ich rezultat nie był wystarczający, a ponadto nie otrzymały żadnego wsparcia z zewnątrz i odpowiedzi na pytania, jak powinny poradzić sobie z napotkanymi trudnościami. Powódki były przekonane, że w istniejących realiach wywiązują się z obowiązków najlepiej, jak było to możliwe, dlatego oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z nimi stosunków pracy stanowiło dla nich znaczne zaskoczenie. Było tak, tym bardziej, że nie kierowano wcześniej żadnych zarzutów do ich pracy ani uchybień, a oświadczenia z dnia 31 marca 2020 roku. też nie wskazywały na konkretne powody wypowiedzenia powódkom stosunku pracy. Powódka J. Ś. (1) zwróciła się więc do przełożonej z prośbą o wyjaśnienie i dowiedziała się, że rzekomo miała źle zarządzać placówką, co miało wpływ na jej niskie obroty, dopuścić się kłamstwa i pozwalać na sprzedaż w sklepie nieświeżego mięsa. Żadna z tych okoliczności nie miała miejsca, a powódka kierowała sklepem tak, jak wynikało to z poleceń przełożonych, przez

co zarzuty te są nie tylko całkowicie chybione ale dla powódki również krzywdzące i niesprawiedliwe. Jednocześnie, tj. tego samego dnia, wypowiedzenie otrzymała powódka M. P. (1) oraz kasjer J. G., co dodatkowo uzasadnia fakt, iż jedynie usilnie poszukiwano pretekstu do rozwiązania z powódkami stosunku pracy. Powódce J. Ś. (1) przekazano też, że skoro rozwiązują z nią jako kierownikiem stosunek pracy, to M. P. (1), jako jej zastępca z pewnością sama złożyłaby wypowiedzenie, stąd też sporządzono oświadczenie o wypowiedzeniu także jej stosunku pracy. Stanowi to tłumaczenie całkowicie absurdalne, przez co nie sposób dać mu wiary.

Na zebraniu personelu jako powód złożenia powódce J. Ś. (1) oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy podano okoliczność, jakoby jej zachowanie w stosunku do personelu miało nosić znamiona mobbingu. Dla powódki J. Ś. (1) takie przedstawienie sprawy było zaskoczeniem tym bardziej, że ów personel także otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 28.11.2008 r. (sygn. III Apa 2/08) „bezprawne postawienie pracownikowi zarzutu stosowania mobbingu narusza jego dobra osobiste, a w szczególności dobre imię, gdyż mobbing jest zachowaniem wysoce nagannym, patologicznym, a osoba, która go stosuje zasługuje na jednoznacznie negatywną ocenę”. Pracownik, który twierdzi, że dopuszczono się w stosunku do niego mobbingu jest zobowiązany przedstawić obiektywne dowody potwierdzające tę okoliczność. W przedmiotowej sprawie nic takiego nie miało miejsca, a J. Ś. (1) nie stosowała mobbingu ani żadnych innych zachowań, które mogłyby nosić znamiona postaw niepożądanych, naruszających godność współpracowników. Z kolei jako powód złożenia M. P. (1) oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy podano zarzut, jakoby w sposób niezgodny z przepisami korzystała ona ze zwolnień lekarskich. Nie przedstawiono jednak na to żadnych dowodów, które miałyby owe nadużywanie zwolnień lekarskich uzasadniać. Stawianie zatem powódkom tak poważnych zarzutów bez żadnych przemawiających za tym podstaw narusza ich dobra osobiste i z pewnością nie może być uznane za obiektywną przyczynę usprawiedliwiającą rozwiązanie z nimi stosunków pracy. Nie istnieją zatem żadne powody, które tłumaczyłyby wypowiedzenie powódkom umów o pracę przed upływem terminu, na który umowy te zostały zawarte, a dokonane wypowiedzenia rażąco naruszają zasady współzycia społecznego. Świadczy to jednocześnie o zasadności roszczenia o odszkodowanie zawartego w petitum niniejszego odwołania.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie obu powództw w całości, zasądzenie od każdej z powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu. Pozwany w uzasadnieniu wskazał, że powódki wniosły o uznanie złożonych im wypowiedzeń umów o pracę z dnia 31 marca 2020 roku, doręczonych im w tym samym dniu, za naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, żądając przy tym odszkodowania w kwocie 15.000 PLN na rzecz M. P. (1) i w kwocie 19.601,83 PLN na rzecz J. Ś. (1) „tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę”.

Zdaniem pozwanego żądania powódek były nieuzasadnione i jako takie powinny zostać oddalone w całości. W pierwszej kolejności wskazano i podkreślono, że powódki zawarły z pozwaną umowy o pracę na czas określony jednego roku, zaś w samej umowie o pracę wskazane zostały okresy ich wypowiedzeń. Powódki miały pełną świadomość, że zawarte z nimi umowy o pracę są umowami terminowymi, przewidującymi równoważną możliwość wypowiedzenia ich przez każdą ze stron. Tym samym możliwość rozwiązania zawartych umów o pracę w każdym czasie, lecz z zachowaniem okresu wypowiedzenia, stanowiło przejaw zgodnej woli stron obu umów, wyrażonej już przy ich zawarciu, a przewidzianej dodatkowo przez przepisy prawa pracy, tj. art. 36 k.p.

W tym świetle całkowicie niezrozumiałe i pozbawione jakiegokolwiek podstawy prawnej i faktycznej było wyrażone w pozwie żądanie powódek, aby wypowiedzenia ich umów o pracę zostały uznane za „naruszające przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę”. Co istotne i znamienne same powódki w złożonym odwołaniu nie wskazywały żadnego przepisu prawa pracy, z którym złożone wypowiedzenie miałyby być sprzeczne, a tym samym je naruszające. Powódki wskazywały jedynie, że w ich ocenie taki sposób rozwiązania umów o pracę, z jakim się spotkały, jest nieprawidłowy, jako „sprzeczny z zasadami współzycia społecznego oraz dominującą linią orzecniczą”. Stanowisko to jest błędne.

W pierwszej kolejności pozwany wskazał, że norma prawna jest w tym przypadku jasna i przesądzająca: przy umowach terminowych jedynie naruszenie przepisów prawa może stanowić podstawę do żądania odszkodowania. Inaczej jest przy umowach o pracę na czas nieokreślony, gdzie ustawodawca przewidział, że oprócz zgodności rozwiązania stosunku pracy z przepisami prawa istotne jest, aby wypowiedzenie takie było również uzasadnione.

Powódki nie wyjaśniają w jaki sposób wypowiedzenie im umów o pracę na czas określony, dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami i postanowieniami umownymi, miałyby być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie wskazują one nawet z jaką konkretnie zasadą takie działanie miałyby stać w sprzeczności. Twierdzenia te są zatem gołosłowne. Podkreślono, że powódki były zatrudnione u pozwanej na dwóch najwyższych kierowniczych stanowiskach pracy w markecie spożywczym w G., tj. na stanowisku kierownika sklepu (...) i zastępcy kierownika sklepu (...), z wynagrodzeniem przewyższającym średnie krajowe wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, a nadto wyróżniającym się swą wysokością na rynku lokalnym. Nie były one zatem zwykłymi pracownikami, lecz pracownikami kadry kierowniczej, mającymi więcej obowiązków i stawianych im wymagań. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądów pracy, nawet przy rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony, osoby takie podlegają zawsze ostrzejszej ocenie, a utrata zaufania do nich, negatywna ocena przez pracodawcę ich kompetencji, wyników, czy lojalności jest podstawą uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Dla pozwanego również przywoływane przez powódki orzecznictwo nie mogło stanowić zasadnej podstawy uzasadniającej ich żądania. Pozwany podkreślał, że jest ono nieaktualne, gdyż odnosi się w swej treści do uchylonego art. 33 k.p. stanowiącego, że „przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. Przepis ten w momencie zawarcia umów o pracę z powódkami już nie obowiązywał, a przez to rozwiązanie każdej z umów o pracę na czas określony było dopuszczalne z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego przez ustawę. Wobec powódek wymóg ten pozwana spełniła. Przywoływane przez powódki orzecznictwo dotyczyło z kolei sytuacji, w której w czasie obowiązywania art. 33 k.p. zawarto umowę o pracę na czas określony przekraczający 6 miesięcy, lecz bez uregulowania w umowie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, zaś pracodawca mimo braku takiego uprawnienia umownego pracownikowi umowę o pracę wypowiedział. Stan faktyczny i prawny powoływany przez powódki w uzasadnieniu odwołania pozostaje zatem bez związku ze stanem prawnym i faktycznym sprawy niniejszej. Z chwilą wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy z 25 czerwca 2015 roku wprowadzono bowiem pełną wypowiedalność umów o pracę zawartych na czas określony.

Niezależnie od powyższego wskazuję, że powódki nie podają na jakiej podstawie obliczyły żądane kwoty odszkodowania. Zgodnie z art. 50 § 3 i § 4 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, przy czym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Przykładowo, umowa o pracę powódki J. Ś. (1) miała trwać najdłużej do dnia 23 czerwca 2020 roku, tj. rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na 1 miesiąc i 23 dni przed upływem tego terminu. Jeżeli zaś odszkodowanie to miałyby mieć swą podstawę w art. 59 k.p. (tak jak w przywołanym bez bliższego uzasadnienia przez powódki orzeczeniu), to poprzez odwołanie zawarte w tym przepisie do art. 58 k.p. nie mogłyby ono przekraczać wysokości „wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia”. A zatem, w przypadku obu powódek odszkodowanie nie mogłyby przekraczać kwot, które im już pozwana wypłaciła za okres miesięcznego wypowiedzenia.

Z daleko idącej jednak ostrożności procesowej pozwany wskazywał, że wypowiedzenie obu umów o pracę nastąpiło z tych samych powodów, tj. utraty przez pozwaną zaufania do powódek, negatywnej oceny ich kompetencji i wyników pracy, braku gospodarności i lojalności względem pozwanej, ukrywania braku magazynowych, zamawiane towarów powyżej cen oferowanych przez innych dostawców i nakazywania pracownikom sprzedaży towarów po terminie przydatności do spożycia, konfliktu w zespole, jak i braku zdolności do współpracy z nim.

Pozwany opisywał, że w szczególności kierownik sklepu (...) celowo po inwentaryzacji w dniu 31 grudnia 2019 roku wyrównywała brakujące stany magazynowe na dokumentach PW (przyjęcie wewnętrzne na magazyn), dodając do ujętych w nich pozycjach ilości, których fizycznie nie było w sklepie, zamawiała towary w nadwyżce, pomimo dużych stanów magazynowych, w wyniku czego towary te się psuły, zamawiała towary po zawyżonych cenach, pomimo dostępnych cen niższych, a ceny których następnie były obniżane, co świadczy o działaniu na szkodę pracodawcy,

braku zainteresowania sklepem ze strony kierownika sklepu i jego zastępczyni, brakiem kontroli i wsparcia dla osoby opiekującej się tym stoiskiem oraz o braku brania odpowiedzialności za powierzone mienie.

Pismem z dnia 14 grudnia 2020 roku powódki rozszerzyły swoje żądanie domagając się na podstawie art. 445 § 1 KC art. 448 KC w zw. z 24 KC kwot po 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w płatności powyższej kwoty liczonymi od doręczenia pozwanej pisma zawierającego rozszerzenie powództwa do dnia zapłaty oraz odsetek od zaległych odsetek po ustaniu zakazu anatocyzmu, liczonymi od dnia doręczenia pozwanej pisma zawierającego rozszerzenie powództwa do dnia zapłaty.

Powódki zgodnie wskazywały, że praca u pozwanej wywoływała u nich ponadnormatywny stres. W szczególności z powodu napiętej atmosfery wzajemnej kontroli i donoszenia na siebie przez pracowników, a także braku wsparcia koniecznego do poprawienia stanu finansowego sklepu (...) Sp. z o.o. Dodatkowo stany napięcia i stresu spotęgował narastający konflikt pomiędzy właścicielem CH A., powódką J. Ś. (1), a pozwaną.

Przyczyną złego stanu psychicznego powódek było napięcie powstałe w związku z bezpodstawnym rozwiązaniem z nimi umów o pracę oraz kierowanie i rozpowszechnianie wśród pracowników oraz osób trzecich, pod ich adresem zarzutów dopuszczanie się rażących uchybień pracowniczych. Tym bardziej, że zachowanie pozwanej było nieuzasadnione i jako takie krzywdzące. Powódki bowiem wykonywały swoje obowiązki rzetelnie i właściwie. Dokonywały wszelkich starań o zwiększenie dochodów sklepu. Nigdy nie otrzymały zaś informacji o istniejących w stosunku do jakości ich pracy zarzutach ani wyraźnych poleceń by zmienić sposób wykonywania konkretnych zadań. Pomimo to pozwana na zebraniu personelu zarzuciła powódce J. Ś. (1), jakoby jej zachowanie w stosunku do pozostałych pracowników miało nosić znamiona mobbingu. Takie przedstawienie sprawy przez pozwaną było dla powódki szkalujące, bowiem J. Ś. (1) nie stosowała mobbingu ani żadnych innych zachowań, które mogłyby nosić znamiona postaw niepożądanych, naruszających godność współpracowników. Z kolei jako powód złożenia M. P. (1) oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy podano zarzut, jakoby w sposób niezgodny z przepisami korzystała ona ze zwolnień lekarskich. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem naturę i granice poszczególnych dóbr osobistych wyznaczają przeważające w danym społeczeństwie zapatrywania prawne, moralne i obyczajowe. Dokonując oceny, czy w konkretnej sprawie doszło do naruszenia określonego dobra osobistego, należy odnosić się do poglądów panujących w społeczeństwie, posługując się w tym celu wzorcem "przeciętnego obywatela", nie zaś odwoływać się do jednostkowych odczuć i ocen osoby pokrzywdzonej, wnoszącej o udzielenie ochrony (zob. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12.XII.2019 r., sygn.akt VI ACa 504/18, Lex) prawie cywilnym pojęcie czci jest rozumiane szeroko, gdyż wyróżnia się dwa aspekty tego terminu - tzw. część wewnętrzną i część zewnętrzną. Część wewnętrzna odpowiada takim określeniom, jak godność osobista, wyobrażenie jednostki o własnej wartości, zaś część zewnętrzna to inaczej dobre imię, dobra sława, wyobrażenie i obraz jednostki w oczach innych, reputacja. Powyższe rozróżnienie przyjęte jest również w orzecznictwie (zob. przykładowo: uchwała 7 s. SN z 28 maja 1971 r., III PZP 33/70, (...), z. 11, poz. 188; wyrok SN z 29 października 1971 r., II CR 455/71, OSNC 1972, z. 4, poz. 77; wyrok SN z 15 listopada 2000 r., III CKN 473/00, zb. orz. LEX nr 51881). Przyjmuje się, że naruszenie dobrego imienia, a więc zewnętrznego aspektu czci, polega na pomówieniu innej osoby o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego zawodu, stanowiska lub rodzaju działalności. Z kolei godność osobista konkretyzuje się w poczuciu własnej wartości jednostki i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi, zaś jej naruszenie określane jest jako zniewaga (tak m.in. wyrok SN z 13 czerwca 1980 r., IV CR 182/80, OSNC 1981, z. 2-3, poz. 30; wyrok SN z 8 października 1987 r., II CR 269/87, OSNC 1989, z. 4, poz. 66; wyrok SN z 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, OSP 1990, z. 9, poz. 330; wyrok SN z 10 września 1999 r., III CKN 939/98, OSNC 2000, z. 3, poz. 56; wyrok SN z 9 października 2002 r., IV CKN 1402/00, zb. orz. LEX nr 78364). Zgodnie z orzecznictwem uregulowane w art. 58 KP odszkodowanie, wynikające z niezgodnego z prawem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi należne pracownikowi minimum, które nie zamyka drogi do dalszych roszczeń odszkodowawczych, dochodzonych na podstawie przepisów prawa cywilnego, (zob. Wyrok S. Apelacyjnego w W. z dnia 6.VI.2019 r. w sprawie sygn. akt III APa 11/19, LEX nr 2704892). Kolejno Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 30.1.2020 r. wskazał, że: „Odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 KP, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim

umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 KP ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 KP, należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 KC lub art. 471 KC i nast.

Według powódek w sprawie występują przesłanki odpowiedzialności pozwanej na podstawie art. 445 § 1 KC w zw. z 415 KC w związku z art. 300 KP. Pozwana bowiem działała bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem niezgodnego z prawem rozwiązania z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaś w wyniku bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, powódki doznały także szkody niemajątkowej w postaci cierpień psychicznych w postaci długotrwałego stresu. Ponadto pozwana naruszyła ich dobre imię. W szczególności kierowała pod ich adresem w obecności osób trzecich, również po ustaniu stosunku pracy, szkalujące zarzuty w zakresie dopuszczania się rażących naruszeń obowiązków zawodowych. O fakcie tym poświadczyć może obecnie P. E. W. (1), z którą pozwana niedawno w podobny sposób zakończyła stosunek pracy i w podobny również sposób naruszyła jej dobra osobiste. Z tego też względu wcześniejsze powołanie jej na przytoczone w *petitum* fakty nie było możliwe.

Zdaniem powódek dodatkowo pozwana rozpowszechniała w środowisku zawodowym nieprawdziwe informacji dot. jakości pracy pozwanych, przyczyn rozwiązania z nimi stosunku pracy oraz rzekomej utraty zaufania pozwanej do powódek. W konsekwencji uwzględnwszy rozmiar doznanej przez powódki krzywdy rodzaju naruszonych dóbr oraz stopienia negatywnych konsekwencji wynikających z zawinionego i bezprawnego działania pozwanej, uzasadnione jest roszczenie o zapłatę na rzecz powódek w wys. po 15.000,00 zł. Jedynie zadośćuczynienie w tej wysokości jest w stanie zrekompensować powódkom doznaną przez nich krzywdę w całości tj. zarówno w kwestii rozwiązania z nimi bezpodstawnie stosunku pracy przez pozwaną, ale także powstałych w wyniku działań pozwanej negatywnych konsekwencji dla zdrowia psychicznego i reputacji powódek.

Powódki wywodziły, że uregulowana w art. 193 § 1 KPC zmiana przedmiotowa jest czynnością procesową powoda, która może polegać na przekształceniu obu elementów powództwa tj. żądania i podstawy faktycznej, bądź jednego z nich. Może ona przybrać postać zmiany ilościowej, polegającej na rozszerzeniu albo ograniczeniu pierwotnego żądania, bądź jakościowej, prowadzącej do zmiany żądania lub przekształcenia podstawy faktycznej powództwa, określanego jako wymiana przytoczeń (zob. Ma nowsko Małgorzata (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I, LEX/el. 2020). Ogólną zasadą wynikającą z art. 193 § 1 KPC jest dopuszczalność zmiany powództwa, o ile nie wpływa to na właściwość sądu. W niniejszej sprawie rozszerzenie powództwa nie wpłynie na właściwość Sądu Rejonowego w Grudziądzu. Zgodnie bowiem z treścią art. 461 § 1<sup>1</sup> KPC do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy, w tym o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Uzasadniając wniosek wyrażony w pkt III *petitum* pisma powódki wskazywały, że złożenie wniosku o dowodowego stało się możliwe dopiero na obecnym etapie postępowania.

Pozwana na rozprawie w dniu 3 lutego 2021 roku wiosła o oddalenie rozszerzonego powództwa i podniosła argumenty w piśmie z dnia 19 marca 2021 roku (k. 175-178) między innymi wskazując, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę nie stanowiło, obiektywnie rzecz ujmując, źródła naruszenia dóbr osobistych wskazanych w pozwie w postaci dobrego imienia, czy godności osobistej. Brak przy tym podstaw do przyjęcia, że swoimi działaniami pozwana wykroczyła poza obowiązujące w tym zakresie ramy prawne, przekroczyła swoje uprawnienia, czy też podjęła działania niemieszczące się w obowiązującym porządku prawnym. Działania pozwanej podejmowane były w sferze jej kompetencji, znajdowały uzasadnienie w treści posiadanych wówczas przez pozwaną dokumentów i uzyskanych drogą służbową informacji. Zdaniem pozwanej świadczy o tym materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, zarówno zeznania przesłuchanych świadków, jak i złożone w toku procesu dokumenty. Brak również

jakichkolwiek okoliczności, które nakazywałyby przyjąć, że pozwana w ramach podejmowanych działań wykroczyła poza obowiązujące przepisy, czy też w inny sposób działała bezprawnie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest franszczyznobiorcą marki L.. Pracownicy Lewiatana doradzają franszczyznobiorcą na podstawie umowy zlecenia zawartej pomiędzy spółkami. Sklep (...) był zamknięty w związku z (...) od 31 marca 2020 roku do maja 2020r.

Dowód: zeznania świadka A. K. (1) k. 137, zeznania świadka E. A. (1) k. 141

W dniu 30 października 2019 roku M. P. (1) zawarła z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2019 roku do dnia 31 października 2020 roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku zastępcy kierownika sklepu. Okres wypowiedzenia umowy był uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosił: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik zatrudniony był co najmniej 6 miesięcy, 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Miejsmem pracy był sklep (...) w centrum handlowym (...) w G.. Do obowiązków pracowniczych M. P. (1) należało: zapewnienie stałego nadzoru na właściwym poziomie obsługi klientów, nadzorowanie, sprawdzanie ilości przyjmowanych towarów handlowych, ich jakości oraz daty produkcji, zabezpieczenie płynnego funkcjonowania działów sklepu ze względu na zamówienia towarowe i rotację asortymentową, kontrolowanie cen towarów, odbiór dostaw od dostawców, sprawdzanie towarów pod względem jakościowym i terminowości do spożycia, nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP, zabezpieczenie obiektu przed kradzieżą i pożarem, nadzór nad negocjacjami z dostawcami warunków i terminów płatności oraz warunków sprzedaży, sprawne przeprowadzanie inwentaryzacji zgodnie z obowiązującą procedurą.

Dowód: umowa o pracę k. 8-9, zakres obowiązków M. P. (1) k. 83 akt osobowych

Dowód: wypowiedzenie umowy k.10

W dniu 24 czerwca 2019 roku pracownika J. Ś. (1) zawarła z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od dnia 24 czerwca 2019 roku do dnia 23 czerwca 2020 roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kierownika sklepu. Okres wypowiedzenia umowy był uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosił: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik zatrudniony był co najmniej 6 miesięcy, 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Miejsmem pracy był sklep (...) w centrum handlowym (...) w G.. Do obowiązków pracowniczych J. Ś. (1) należało: kierowanie i koordynacja pracy podległego zespołu pracowników, nadzór nad właściwą gospodarką magazynową oraz zapewnienie ciągłości sprzedaży, ewidencjonowanie i kontrolowanie strat, motywowanie i szkolenie podległych pracowników, realizacja wysokich wyników sprzedażowych, kontrola i ewidencja czasu pracy pracowników.

Dowód: umowa o pracę k. 13-14, zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika k. 11, wypowiedzenie umowy k.10

W wiadomości z dnia 25 stycznia 2020 roku świadek A. K. (1) wskazywała na jej zastrzeżenia co do polityki cenowej i asortymentu sklepu. W jej ocenie przestrelony były zakupy produktów in out (święta). Wskazywała ona na domawianie wybranych produktów pomimo sztukowej sprzedaży. Zgłoszono zastrzeżenie do przyjęcia towaru i dużą stratę wynikłą z sprzedaży jabłek. Na podstawie raportu godzinowego zasugerowano zmianę obsady w soboty. W ocenie A. K. (1) kierownictwo sklepu nie sprawowało kontroli nad marżowaniem produktów.

Dowód: Wiadomość email z 25.01.2020 r. k. 101

W wiadomości z dnia 20 lutego 2020 roku świadek A. K. (1) domagała się wyjaśnień dotyczących dostawy filetów z kurczaka. Wskazała również, że są produkty z wyższą ceną zakupu, a nie jest automatycznie obniżana marża. Zasugerowała przebudowanie półki w nabiale, tak aby widoczna była półka premium i za razem półka z produktami

w niższej cenie, co spotkało się z protestem J. Ś. (1). W jej ocenie zbyt duża była strata w dziale pieczywa, a nie prowadzono ewidencji wypieków.

Dowód: wiadomość email z dnia 20 lutego 2020 roku k. 102

W wiadomości z 26 marca 2020 roku P. S. opisywał sytuację, w której J. Ś. (1) zgłosiła zbyt późno reklamację towaru, co doprowadziło do przeterminowania towaru. Wskazywał, że istniała możliwość zwrotu towaru dostarczonego w dniu 13 marca 2020 roku podczas późniejszych dostaw w dniach 16,17,20, 23 marca, zaś w przypadku odmowy przyjęcia towaru przez kierowcę skonsultować się z przedstawicielami dostawcy. Zamówionego towaru nie udało się zwrócić.

Dowód: wiadomość email z dnia 26 marca 2020 roku k. 105, zeznania świadka E. W. (1) k. 174

W wiadomości z dnia 21 marca 2020 roku M. P. (2) informowała o niezgodności cen na półkach sklepowych z cenami rzeczywistymi.

Dowód: wiadomość email z dnia 21 marca 2020 roku k. 106

Powódki wprowadzały towary, faktury, czasem przyjmowały towar jak nie było magazyniera, sprawowały ogólny zarząd nad sklepem. Od około stycznia 2020 roku A. K. (1) i M. P. (2) odwiedzały sklep regularnie co tydzień, bądź co dwa tygodnie. Wraz z powódkami zwolniony został J. G. (w marcu 2020 roku), w późniejszym czasie ze sklepu odeszli A. F. (we wrześniu 2020 roku), P. L. (1) (w kwietniu 2020 roku), A. K. (2) (w grudniu 2020 roku).

Dowód: zeznania świadka A. A. (2) k. 110-111, zeznania świadka J. G. k. 111 v—112v, zeznania A. F. k. 113-113v, zeznania P. L. (1) k. 113v-114v, zeznania A. K. (2) k. 163, zeznania świadka E. W. (1) k. 173-174

Podczas inwentaryzacji sklepu wykryto rozbieżności w stanie produktu (...), a także niedobór 13,44 kg sera królewskiego. Z sklepu było nadmierne. Domawiano wino, pomimo braku sprzedaży zamówionego towaru. Sytuacja wyglądała podobnie z innymi produktami między innymi: serem H., zupami W., E. drinkami. Za fakturowanie produktów odpowiadał B. S., któremu po odejściu powódek z pracy powierzono inne obowiązki.

Dowód: dokumenty inwentaryzacyjne k. 46-103, zeznania świadka A. K. (1) k. 138, zeznania świadka E. A. (1) k. 141-142, zeznania świadka M. P. (2) k. 161-162, zeznania świadka B. S. k. 163-164, przesłuchanie powódki J. Ś. (1) k. 200v, przesłuchanie powódki M. P. (1) k. 201v, przesłuchanie w charakterze pozwanej K. K. k. 201-202v,

W okresie zatrudnienia powódka J. Ś. (1) otrzymywała premie - kwotę 3000 zł w październiku 2019 roku oraz w kwocie 709,33 zł w grudniu 2019 roku. W marcu 2020 roku J. Ś. (1) otrzymała kwotę 1449,36 zł tytułem wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. M. P. (1) otrzymała dwie premie - 2500 zł w październiku 2019 roku i 500 zł w styczniu 2020 roku, a także premię w kwocie 709,33 zł w grudniu 2019 roku.

Dowód: karta wynagrodzeń J. Ś. (1) k. 205-206, karta wynagrodzeń M. P. (1) k. 206v-207

J. Ś. (1) po zakończeniu pracy w sklepie (...) przez 10 miesięcy nie mogła znaleźć pracy. M. P. (1) po zakończeniu pracy w sklepie (...) przez 8 miesięcy pozostawała bez zatrudnienia. M. P. (1) do tej pory leczy się psychiatrycznie.

Dowód: przesłuchanie powódki J. Ś. (1) k. 200v, przesłuchanie powódki M. P. (1) k. 201 v

Sklep (...) w centrum handlowym (...) przynosił straty i nie generował przychodów oczekiwanych przez kierownictwo spółki (...) sp. z o.o. Sklep (...) prowadzony poprzednio w tym samym miejscu co sklep (...), osiągał wyższe obroty, ale generował również wyższą stratę.

Dowód: zeznania świadka E. A. (1) k. 141-142, przesłuchanie powódki J. Ś. (1) k. 200v, przesłuchanie powódki M. P. (1) k. 201 v, przesłuchanie w charakterze pozwanej K. K. k. 201v-202v



Pismem z dnia 31 marca 2020 roku pracodawca (...) sp. z o.o. rozwiązał z M. P. (1) umowę o pracę zawartą w dniu 30 października 2019 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2020 roku. M. P. (1) otrzymała wypowiedzenie w dniu 31 marca 2020 roku.

Również pismem z dnia 31 marca 2020 roku pracodawca (...) sp. z o.o. rozwiązał z J. Ś. (1) umowę o pracę zawartą w dniu 24 czerwca 2019 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2020 roku. J. Ś. (1) otrzymała wypowiedzenie w dniu 31 marca 2020 roku.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, ponieważ żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości, zaś Sąd nie dopatrywał się powodów, aby odmówić im wiarygodności z urzędu.

Bezsporna w niniejszej sprawie była okoliczność braku rentowności sklepu (...) na co zgodnie wskazały strony postępowania.

Sąd pominął dowód z rzutu ekranu (k. 195), ponieważ nie miał on znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiadomość została wysłana w dniu 26 maja 2020 roku kiedy to powódki nie pracowały już w sklepie (...), zaś nadawcą wiadomości była E. W. (1).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. A. (2), J. G., A. F. co do okoliczności wpływu przedstawicieli Lewiatana na atmosferę w pracy, polityki kadrowej pozwanej i przeprowadzanie redukcji zatrudnienia, a także obowiązków kierownictwa sklepu w szczególności zaopatrzenia. Wyżej wskazani świadkowie zatrudnieni na stanowisku sprzedawców wskazywali, że nie mieli wiedzy co do nadmiernego stanu zatowarowania lub nieprawidłowościach w księgowości. Dlatego też Sąd za nie wiarygodne w tym zakresie uznał zeznania świadków J. W. (1) i J. B. (1), które zatrudnione w charakterze sprzedawców nie mogły posiadać wiarygodnych informacji w tym przedmiocie. Zeznania świadków J. W. (1) i J. B. (2) w tym zakresie były ogólne, nie precyzowały one stan jakich towarów był nadmierny. W szczególności J. W. (1) pracująca na dziale mięsnym nie odniosła się w żaden sposób do zamówienia 300 kg kurczaka, o czym mogła mieć wiedzę z racji pracy z danym towarem, a na co wskazywały pracownicy Lewiatana oraz kierownictwo pozwanego.

Sąd dał wiarę zeznaniom A. K. (1), E. A. (1) i M. P. (2) co do okoliczności nadmiernego zatowarowania sklepu, nieprawidłowości związanych z księgowaniem towaru i ewidencjonowaniem towaru. Zeznania świadków w tym zakresie są spójne, wzajemnie się uzupełniają oraz znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy. Powódki nie podważały twierdzeń świadków co do zatowarowania, co więcej potwierdzały wskazując, że taki był wytyczny ze strony kierownictwa.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. K. (2) co do okoliczności wpływu przedstawicieli Lewiatana na pracowników sklepu, w pozostałej części Sąd pominął dowód z zeznań świadka ponieważ, skupiały się one na wrażeniach świadka i jego domysłach.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka E. W. (1) co do okoliczności dużej dostawy z G. i napojów energetycznych, co znajduje potwierdzenie w rzucie ekranu przedstawiony przez powódkę raz zeznaniach pozostałych świadków. Ponadto E. W. (1) wskazała, że czasem zdarzały się rozbieżności pomiędzy cenami na półkach, a cenami rzeczywistymi. E. W. (1) zapamiętała również sytuacje z podwójnym zamówieniem towaru, którego nie udało się zwrócić, co jest z spójne z wiadomością z dnia 26 marca 2020 roku. Sąd nie dał wiary zeznaniom E. W. (1) w części co do okoliczności pomawiania powódek przez M. P. (2), A. K. (1) i E. A. (1). Zeznania świadka są w tym zakresie odosobnione. Pozostali pracownicy sklepu nie wskazywali na tego rodzaj zachowania ze strony wyżej wspomnianych osób.

Powódki M. P. (1) i J. Ś. (1) wskazywały na zatowarowanie sklepu, jednak kładły nacisk na to, że w ich ocenie było ono prawidłowe i spełniały oczekiwania kierownictwa. Tym samym pośrednio potwierdzały wersje wydarzeń zaprezentowaną przez pozwaną. Powódki nie odniosły się natomiast do innych zarzutów takich jak wadliwe

marżowania produktów, rozbieżności pomiędzy cenami na półkach sklepowych, a cenami na paragonie, sytuacji z zakupem 300 kg kurczaka, czy stratami wykazanymi na innych produktach. Za prawdziwe należy uznać okoliczność nieprawidłowego fakturowania produktów, a także fakt iż wynikały one z niekompetencji B. S.. Świadczy o tym fakt, że po odejściu powódek z pracy został on odsunięty od tych czynności. Sąd nie dał wiary M. P. (1) i J. Ś. (1) co do okoliczności pomawiania powódek w środowisku handlowym. Twierdzenia powódek nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zebranym w sprawie. Jedyńm świadkiem, który wspomniał o pomawianiu powódek była E. W. (1), która jako sprawcę mobbingu wskazała jedynie J. Ś. (1).

Sąd wiarę przesłuchanej w charakterze pozwanej K. K.. K. K. pracowała na stanowisku księgowej i kadrowej w okresie, zanim objęła stanowisko prezesa zarządu spółki (...) sp. z o.o., zatem posiadał wiarygodne informacje dotyczące sytuacji sklepu. K. K. wskazała, że spotykała się w swojej pracy z niezgodnościami w fakturach. Jej zeznania są szczegółowe i pozostają z zeznaniami A. A. (3), A. K. (1) i M. P. (2).

Na wstępie Sąd przyjął, że jest właściwy do rozpoznania żądania powodem w zakresie zadośćuczynienia w sposób przedstawiony przez powódki w piśmie z dnia 14 grudnia 2020 roku ( k. 149 - 151). Pełnomocnik powódek w dodatkowym piśmie z dnia 18 stycznia 2021 roku sprecyzował, że rozszerzenie powództwa o kwoty po 15.000 zł na rzecz każdej z powódek jest nowym roszczeniem. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 18 marca 2015 roku sygn. I PK 191/14, że nie każda sprawa, której przedmiotem jest żądanie świadczenia pieniężnego za naruszenie niemajątkowego dobra osobistego, jest sprawą niemajątkową. Osobie, której dobro osobiste zostało bezprawnie naruszone, przysługują żądania o charakterze niemajątkowym (art. 24 § 1 k.c.) i żądania typu majątkowego (art. 24 § 2, art. 445 i art. 448 k.c.). Może z nimi wystąpić w odrębnych procesach według właściwości rzeczowej dla każdego z tych żądań. Może też oba typy żądań zgłosić łącznie w jednym procesie. W tym ostatnim tylko wypadku również żądanie z art. 448 k.c. podlega z mocy art. 17 pkt 1 k.p.c. rozpoznaniu przez sąd okręgowy. Podobnie ma się rzecz, jeżeli łącznie z powództwem o ochronę dobra osobistego wystąpiono z żądaniem zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 415 i n. k.c. Roszczenie z art. 448 k.c. może być dochodzone także w odrębnym procesie przed sądem właściwym rzeczowo ze względu na wartość tego roszczenia. Przepis art. 17 pkt 1 k.p.c. daje jedynie możliwość, a nie stwarza obowiązku, dochodzenia tego roszczenia "łącznie" z prawami niemajątkowymi przed sądem okręgowym, (por. Wyrok SN z 18.03.2015 r., I PK 191/14, LEX nr 1712805). Strona powodowa zgłosiła jedynie roszczenie majątkowe związane z niemajątkowym dobrem osobistym nie formując przy tym żadnego żądania niemajątkowego. Dlatego też Sąd Rejonowy był właściwy rzeczowo do rozpoznania sprawy ze względu na charakter roszczenia i wartość przedmiotu sporu.

Dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wynika z art 32 § 1 kp. który stanowi, że każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Z kolei zgodnie z art. 50 § 3 kp wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Oznacza to w istocie, że takie odszkodowanie przysługuje w przypadku naruszenia przepisu o wypowiedzaniu takiej umowy. Przepis powołany nie formułuje obowiązku zasadności wypowiedzenia umowy na czas określony.

Stosownie do art 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zatem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie musi zawierać wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązania umowy.

Przywołując ponownie art. 50 § 3 kp należy podnieść, że jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 grudnia 2008 r., P 48/07 (OTK-A 2008, nr 10, poz. 173. Ust. 5 uzasadnienia ) dopuszczenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie stanowi, naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji. Na wniosek pracownika Sąd może dokonać kontroli wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno- gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo zróżnicowania bądź dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11(3) oraz art. 18(3a) k.p., wykraczających poza sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony z art. 33 k.p. Tym samym Sądy powszechnie, dysponują

odpowiednimi środkami prawnymi, aby - mimo różnic cechujących różne rodzaje umów o pracę - rozstrzygnąć sprawę przed nim zawisłą, uwzględniając zarówno zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jak i potencjalną dyskryminację.

Tożsamy pogląd wyrażany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (LEX nr 499160) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sąd pracy jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik nie jest pozbawiony w tym zakresie ochrony, ponieważ zawsze możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). W wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPika 1985 Nr 12, poz. 237, LEX nr 13555) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321, LEX nr 181541), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 k.p.).

Zgodnie z art. 8 kp 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. Zasady współżycia społecznego stanowią klauzulę generalną zawierającą standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości, (por. K. W. Baran [w:] B. M. Cwiertniak, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, M. Lekston, A. Musiała, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 8. Teza 5.1). Zgodnie z orzecznictwem Sąd Najwyższego, sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc 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 współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć, (por. uzasadnienie wyrok SN z 8.03.2018 r., II PK 8/17 i przywołane tam orzecznictwo, LEX nr 2488658).

Na wstępie warto zauważyć, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone w formie pisemnej, co czyni zadość wymaganiom art. 30 § 3 kp, zaś przepisy prawa pracy nie wymagają wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny wypowiedzenia J. Ś. (1) i M. P. (1) umowy o pracę na czas określony przez (...) sp. z o.o. przez przyzmat zasad współżycia społecznego. Mając na uwadze powyższe rozważania w ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie naruszało zasad współżycia społecznego. Powódki zajmowały kierownicze stanowiska w sklepie (...) w Centrum Handlowym (...). Zakres ich obowiązków był szeroki i obejmował: politykę cenową sklepu - określenie marży produktów, właściwe oznaczenie cen produktów na półkach sklepowych, dbałość o zatowarowanie sklepu - sprawdzanie ilości przyjmowanych towarów handlowych, ich jakości oraz daty produkcji, składanie zamówień tak, aby zapewnić rotacje asortymentu sklepowego, prowadzenie ewidencji produktów - przeprowadzanie inwentaryzacji produktów, zgodnie z wewnętrznymi procedurami, a także wykonywanie czynności z zakresu księgowości takich jak ewidencjonowanie faktur. Powodem wypowiedzenia umowy o pracę były zastrzeżenia do pracy J. Ś. (1) i M. P. (1), ze strony (...) sp. z o.o. Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sklep (...) w Centrum Handlowym (...) w G. przynosił straty. F. marki (...) sp. z o.o. dążył do poprawy sytuacji finansowej sklepu i tym celu korzystał z pomocy przedstawicieli Lewiatana. W ocenie Sądu postępowanie pracodawcy w tym zakresie jest uzasadnione i racjonalne, ponieważ głównym celem prowadzenia działalności gospodarczej jest osiąganie zysku. Należy zauważyć, że napięcia i nerwowa atmosfera powstałe w sklepie (...) wynikały z odmiennych wizji prowadzenia sklepu przedstawicieli Lewiatana i J. Ś. (1) i M. P. (1). W ocenie

Sądu sam fakt istnienia rozbieżności co do sposobu prowadzenia sklepu nie może zostać uznany za naruszenie zasad współzycia społecznego, ani zachowanie sprzeczne z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zasady współzycia społecznego obejmują normy etyczno-moralne, natomiast nie obejmują zasad prawidłowej gospodarki, zaś dążenie do osiągnięcia rentowności nie może zostać uznane za działanie sprzeczne z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa własności środków produkcji. Jednym z powodów generowania straty przez sklep (...) było jego nadmierne zatowarowanie, co również było wskazywane jako nieprawidłowość ze strony pracodawcy i przedstawicieli Lewiatana. Tę okoliczność potwierdzają zeznania świadków A. K. (1), E. A. (1), M. P. (2), dowód z przesłuchania w charakterze pozwanej K. K. oraz dokumentów inwentaryzacyjnych załączonych do akt sprawy (k. 46-103). Pozwana wskazywała, że wola pozwanej było odpowiednie wyłożenie towarów w sklepie i nie oznaczało to narzucania obowiązku magazynowania towaru w magazynie sklepu zwłaszcza, że nie było problemu w bieżącym zamawianiu towaru zgodnie z upodobaniem klienta. Powódki inaczej interpretowały wolę pozwanej. W ocenie Sądu wskazuje to na nieprawidłową organizację sklepu przez powódki i brak profesjonalnego podejścia to bieżącej pracy sklepu. Powódki zajmowały stanowiska kierownicze i były świadome, że pozwana świadek E. A. zauważała słabe obroty sklepu i motywowała powódki do lepszej organizacji sklepu. Świadek E. A. która kierowała pozwanym i była przełożona powódek zaprzeczyła, że wyrażała się w ten sposób iż towaru ma być dużo. Zresztą za duże zatowarowanie sklepu widzieli także współpracujący z powódkami pracownicy między innymi A.F., P. L., J. W., J.B.. Ponadto świadek E. A. wyrażała wolę współpracy z powódkami i wskazywała, że to powódki są organizatorami pracy w sklepie. Także świadkowie wskazani przez stronę powodową między innymi A.F. podnosił, że pozwana - świadek E. A. mówiła powódka, że jest zamawiane za dużo towaru. Ostatecznie należy uznać, że to powódki jako kadra kierownicza stworzyły sklep który faktycznie przynosił straty wynikające z zamawiania towaru w sposób nieodpowiedni i nie wykazały się umiejętnością w takich działaniach które zminimalizowałyby koszty strat. Także zeznania świadków A. A. , J.B., J. W., wskazywały na nieodpowiednie zarządzanie podległymi pracownikami przez powódki. Pytania świadków „nie wiadomo kogo było słuchać” potwierdzają, że powódki nie sprostaly obowiązkowi zarządzania sklepem. Powódki winny obliżować pracowników do wypełnienia obowiązków zleconych z największą starannością i spowodowanie u pracowników podległych przekonania, że wyłącznym przełożonym dla nich jest powódka J. Ś. i M.P.. Bezwzględnie rolą powódek było wskazanie, że obecność A. K. i M. P. jest konieczne ze względu na formę pracy sklepu lewiatan jako franczyzny ale nie miało to żadnego związku z podległością pracowników sklepu tym osobom. Za niedopuszczalne Sąd uznaje zdarzenia iż w sklepie jak wynikało z części zeznań pracowników między innymi J.B., E. A., E. W. że w sklepie tworzyły się grupy inaczej traktowane przez powódki. Świadek E. K. potwierdziła, że jeżeli miała uwagi do organizacji sklepu to kierowała je wyłącznie do świadka E. A..

Kolejnym zastrzeżeniem do pracy powódek były błędy w fakturowaniu. O ile w okresie zatrudnienia J. Ś. (1) i M. P. (1) fakturowaniem zajmował się B. S., został on odsunięty od fakturowanie po odejściu powódek ze sklepu (...), co w świetle zgromadzonego materiału dowodowego pozwala przyjąć nieodpowiednie wypełnianie przez B. S. obowiązków pracowniczych. Powódki pozostały jednak bierne wobec nieodpowiedniego wypełniania obowiązków pracowniczych przez B. S., pomimo istnienia możliwości kontrolowania osoby odpowiedzialnej za fakturowanie, biorąc tym samym odpowiedzialność za błędy współpracownika. Ponadto przedstawiciele Lewiatana zwracali uwagę na nadmierne marżowanie niektórych produktów oraz niezgodności pomiędzy cenami na półkach sklepowych, a cenami na paragonie. Zdaniem Sądu biorąc pod uwagę sytuację finansową sklepu zastrzeżenia co do marży na poszczególnych produktach były istotne z punktu widzenia (...) sp. z o.o., gdyż pogłębiały nierentowność. Stanowiło to również brak należytej staranności podczas wypełniania obowiązków pracowniczych jakimi było kontrola strat oraz osiąganie wysokich wyników sprzedażowych.

Postępowanie dowodowe nie wykazało w żaden sposób, iż rozwiązanie umów o pracę z powódkami było nadużyciem prawa przez pozwaną. Należy jeszcze raz podkreślić, że powódki zajmowały stanowiska kierownicze i miały obowiązek organizacji pracy sklepu zgodnie z wymogami stawianymi przez pozwaną i sieć Lewiatan. Sąd wyżej wskazywał, że powódki winny mieć świadomość sytuacji prawnej sklepu która mogła stwarzać dodatkowe obowiązki po stronie powódek zobowiązane z sprostowaniem wymogom zarówno pozwanej jak i sieci sklepów (...). Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że od osób zajmujących stanowiska kierownicze wymaga się więcej aniżeli od szeregowego pracownika. W działaniach pozwanej na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd nie dopatrył się

działań niezgodnych z przepisami kodeksu pracy w żadnym zakresie. Premie które otrzymywały powódki świadczą o dobrej woli pozwanej i są dowodem zachęcania powódek do pracy i wyrazem zauważania przez pozwaną, że stanowiska kierownicze w sklepie związane są z odpowiedzialnością i dużym wysiłkiem. Trudno dopatrzeć się takich działań pozwanej będących nadużyciem prawa bądź naruszającym ich dobra osobiste. W tym momencie Sąd odnosi się do żądania powódek w zakresie roszczeń po 15.000 zł zadośćuczynienia za doznane szkody niemajątkowe wynikające z zawinionego i naruszające przepisy prawa rozwiązania z nimi stosunku pracy. Na marginesie należy wskazać, że powódki napisały o naruszeniu dóbr osobistych w sposób ogólny, mówiąc o naruszeniu dobrego imienia chociaż łączyły wypowiedzenie umów o pracę jako naruszenie dóbr osobistych w sposób ogólny. P. dowodowe nie wykazało aby pozwana w jakikolwiek sposób naruszała dobre imię powódek za wyjątkiem zeznań świadka E. W. która stwierdziła, że w rozmowie ze świadkiem E. A. powzięła informacje o tym, że powódka J. Ś. stosowała mobbing. Także zeznania E. W. wskazywały na wypowiedzi świadka M. P., miała się wypowiadać, że powódka J. Ś. „ jest oszustką, że kradnie graty do domu, że jest taka uczona a na niczym się nie zna”. Co do powódki M. P. nie było negatywnych wypowiedzi. Dla uporządkowania należy wskazać, że M. P. nie była pracownikiem pozwanej i na powyższe okoliczności wskazywała wyłącznie świadek E. W. co do której pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę ( jednak z uwagi na to, że świadek była w ciąży wypowiedzenie było cofnięte).

Zgodnie z art. 23 kc dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. W myśl art. 24. § 1 kc ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Na mocy art. 300 kp przywołane przepisy stosuje się odpowiednio do stosunku pracy. Stosownie do art. 11(1) kp pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyrok z 1 marca 2018 r., III PK 18/17 przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za, lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach k.c. regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.

Dla ustalenia, czy konkretne zachowanie stanowi naruszenie dobra osobistego, sąd ma obowiązek dokonać oceny stanu faktycznego z punktu widzenia rozsądnego, uczciwie myślącego człowieka, oraz biorąc pod uwagę obiektywne przeciętne oceny (miary) przyjmowane aktualnie w społeczeństwie, (por. Wyrok SA w Szczecinie z 12.02.2015 r., 1 ACa 724/14, LEX nr 1746362.)

W przedmiocie ciężaru dowodu Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 9 lutego 2018 roku I CSK. 237/17 wskazując, że ze względu na charakter dochodzonego, roszczenia opierającego się na odpowiedzialności deliktowej, na powódzie, stosownie do art. 415 k.c., spoczywał ciężar udowodnienia zdarzenia szkodzącego, bezprawności i winy sprawcy, zakresu i wysokości szkody majątkowej usprawiedliwiającej żądanie odszkodowania w podanej wysokości oraz istnienia normalnego związku przyczynowego między czynem sprawcy i uszczerbkiem majątkowym doznany przez powoda. W zakresie dochodzonego roszczenia o zadośćuczynienie przy założeniu, że powód oparł je na przepisach dotyczących ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24 i 448 k.c.), spoczywał na nim ciężar wykazania, że doszło do naruszenia skonkretyzowanego przez powoda dobra osobistego z winy sprawcy, powinność wykazania zakresu krzywdy i istnienia normalnego związku przyczynowego między czynem sprawcy

i uszczerbkiem niemajątkowym doznany przez powoda wskutek zachowania sprawcy. Twierdzenia faktyczne i wnioski dowodowe dotyczące tych faktów powinny być złożone w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy odniósł się również do znaczenia zasady koncentracji materiału dowodowego. Służy ona usprawnieniu i przyspieszeniu postępowania oraz nakłada na strony ciężary procesowe związane z przedstawianiem sądowi twierdzeń o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dowodów mających na celu wykazanie twierdzeń faktycznych strony pod rygorem negatywnych skutków procesowych w postaci sprekludowania spóźnionych twierdzeń i dowodów, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Prowadzi to do wzmocnienia zasady dyspozycyjności, kontrydiktoryjności oraz odpowiedzialności stron za wynik procesu.

W ocenie Sądu twierdzenia J. S. i M. P. (1) odnośnie naruszenie dóbr osobistych nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Jedynym świadkiem wskazującym na naruszenie dóbr osobistych była E. W. (1). Wspomniała ona tylko o zarzucie stosowaniu przez J. Ś. (1) mobbingu, natomiast zarzut ten nie dotyczył M. P. (1). Zeznania E. W. (1) w tej części są odosobnione. Pozostali świadkowie w ogólnie nie wspominali o tym, aby mieli słyszeć od przedstawicieli Lewiatana, albo kierownictwa (...) sp. z o.o. o zarzucie stosowania mobbingu przez powódki. Podobnie za nie wykazane należy uznać twierdzenia J. Ś. (1) i M. P. (1), iż poprzedni pracodawca poprzez nieformalne kanały informacyjne miał informować innych potencjalnych pracodawców o stosowaniu przez powódki mobbingu. Co do tej okoliczności powódki nie przedstawiły dowodu innego niż dowód z przesłuchania ich w charakterze strony, co jednak w ocenie Sądu jest niewystarczające. Roszczenie o zadośćuczynienie zostało zgłoszone w grudniu 2020 roku, więc strona powodowa miała obiektywną możliwość zgłoszenia wniosków dowodowych mających udowodnić jej twierdzenia. Konsekwencje zaniechania J. Ś. (1) i M. P. (1) reprezentowanych przez profesjonalnego pełnomocnika stanowią naturalne następstwo brak inicjatywy dowodowej. Z uwagi na niewykazanie zachowania pozwanego mającego stanowić podstawę naruszenia dóbr osobistych nie ma potrzeby analizy dalszych przesłanek odpowiedzialności deliktowej takich jak bezprawność zachowania, adekwatny związek przyczynowy oraz powstania krzywdy po stronie powódek.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powódek kosztami postępowania. Przedmiotem sporu była ocena pracy powódek przez pozwaną przez pryzmat ogólnej klauzuli generalnej jaką są zasad współżycia społecznego. J. Ś. (1) i M. P. (1) mogły być subiektywnie przekonane o słuszności swego roszczenia co dodatkowo wzmocnione było przez rozgoryczenie związane z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony. W tych okolicznościach Sąd uznał, że okoliczności sprawy pozwalają na nieobciążaniem powódek kosztami procesu w tym również kosztami zastępstwa procesowego.

#### **POUCZENIE:**

***Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15zszs<sup>9</sup> ust. 2 zd. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15zszs<sup>9</sup> ust. 4 tej ustawy.***