

Sygn. akt VIII Pa 198/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jolanta Węs

Sędziowie: SO Danuta Dadej – Więsyk (spr.)

SO Jadwiga Szumielewicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2017 roku w L.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Drukarni (...) Spółce Jawnej w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 lipca 2016 roku sygn. akt VII P 230/16

I. apelację oddala;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VIII Pa 198/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie oddalił powództwo M. K. przeciwko Drukarni (...) Spółce Jawnej w L. o odszkodowanie za niezgodne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego, przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny i zważył, co następuje:

M. K. od 8 czerwca do 31 sierpnia 2015 roku miała zawartą umowę zlecenia z Drukarnią (...) w (...) Spółka Jawna z siedzibą w L. (umowa zlecenia – akta osobowe). W dniu 1 września 2015 roku zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony od 1 września 2015 roku do 31 sierpnia 2017 roku. Na podstawie tej umowy pracowała jako zmianowy specjalista ds. organizacji produkcji, jej wynagrodzenie wynosiło 2.099 zł brutto (k. 56).

W umowie o pracę z dnia 1 września 2015 roku zawarto możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 33 kp (k. 8 – 9).

W dniu(...) roku powódka uległa wypadkowi przy pracy, została potrącona przez wózek widłowy, w wyniku czego doznała (...) (dokumentacja medyczna – k. 11 – 12, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, dokumentacja wypadkowa -

k. 18 – 24). Zdarzenie to spowodowało niezdolność do pracy powódki począwszy od 8 listopada 2015 roku do 2 maja 2016 roku (zaświadczenia lekarskie – k. 25 – 27, dokumentacja medyczna – k. 11 – 15). W dniu 2 maja 2016 roku M. K. otrzymała zaświadczenie lekarskie o zakończeniu leczenia stwierdzające jednocześnie jej zdolność do pracy (k. 18).

Tego dnia, tj. 2 maja 2016 roku powódka stawiała się do pracy. Zostało jej wówczas wręczone pismo wypowiadające umowę o pracę z informacją, iż okres wypowiedzenia upłynie w dniu 21 maja 2016 roku. Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest nieobecność chorobowa trwająca 122 dni, wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem tj. bywanie w miejscach publicznych np. McDonald i jednocześnie informowanie pracodawcy o niemożliwości sprawnego poruszania się z powodu (...) (k. 10).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Na wiarę zasługują przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Również i Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru autentyczności.

Oceniając zeznania powódki M. K. (k. 63; 62v) Sąd I instancji analizował wskazane przez nią okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście pozostałych, przeprowadzonych w sprawie dowodów. Zdaniem Sądu Rejonowego zeznania powódki nie budzą wątpliwości i zostały uznane za szczere oraz jednoznaczne.

Na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe stron zgłoszone na okoliczność przyczyn złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę uznając, iż są to dowody nieprzydatne do rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie (k. 63).

Sąd Rejonowy w świetle tak ustalonego stanu faktycznego uznał, iż powództwo jest niezasadne. Sąd I instancji podniósł, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 kp, który rozróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem w stosunku do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza treść art. 50 § 3 kp, który przewiduje jedynie odszkodowanie za naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umowy na czas określony. Ustawodawca tym samym nie ustanowił żadnych sankcji za brak uzasadnienia (przyczyny) tego wypowiedzenia.

W związku z powyższym strona pozwana nie miała prawnego obowiązku podania powódce przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę, a Sąd Rejonowy nie miał obowiązku ich badać. Dlatego też dla Sądu były nieistotne okoliczności co do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd oceniał prawidłowość dokonanego wypowiedzenia jedynie w kontekście normy art. 50 § 3 kp oraz przepisów określających zasady (formalne) wypowiedzania umów terminowych (art. 30 i nast. kp).

W myśl art. 33 kp wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest możliwe, jeżeli łącznie spełnione są dwa warunki: jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Na kanwie niniejszej sprawy zauważyć należy, iż strony zawarły umowę o pracę na czas określony, przekraczający 6 miesięcy. Sporządziły również klauzulę dopuszczającą jej wcześniejsze wypowiedzenie z zachowaniem ustawowego 2 - tygodniowego terminu. Wręczone powódce wypowiedzenie było też sporządzone na piśmie oraz zawierało pouczenie o odwołaniu do sądu.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za niemające oparcia w przepisach prawa i oddalił je w całości.

Zgodnie z art. 98 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty procesu. W myśl jednak art. 102 kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powódka, w sprawie niniejszej, jest stroną, która proces przegrała. Jednakże, w ocenie Sądu, jej sytuacja materialna uzasadnia uznanie, że w tym przypadku zachodzi szczególna okoliczność umożliwiająca nieobciążanie jej kosztami procesu pozwanego. M. K. jest obecnie osobą bezrobotną, otrzymuje zasiłek w wysokości 717 zł, samotnie wychowuje siedmioletnie dziecko i mieszka wraz z rodzicami. Jej sytuacja zarówno osobista jak i materialna uzasadnia zatem decyzję o nieobciążaniu jej kosztami procesu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DZ. U. z 2014 roku, poz. 1025) Sąd Rejonowy przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy orzekł, jak w wyroku.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w części, tj. pkt. I sentencji wyroku w całości.

Zaskarżając wskazany wyrok powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 8 k.p. w zw. z art. 50 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie w niniejszej sprawie tego, że pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego, przez co doszło do nadużycia prawa i co w konsekwencji powoduje sprzeczność rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę z przepisami o wypowiedaniu takiej umowy i uprawnia powódkę do dochodzenia odszkodowania,
2. art. 41 k. p. poprzez jego niezastosowanie i błędne uznanie, że powódka stawiała się do pracy w dniu 2 maja 2016 r. i wtedy pozwany wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy był to ostatni dzień, w którym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego, zatem pozwany wypowiedział umowę o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, co w konsekwencji czyni przedmiotowe wypowiedzenie niedopuszczalnym.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona powodowa wnosila o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. pkt I sentencji wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwoty 6.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
2. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za I i II instancję według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm prawem przewidzianych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm prawem przewidzianym.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Rozważania należy rozpocząć od wskazania, że w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie w sprawie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. Nie zachodzi zatem potrzeba ich

szczególowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., n UKN 61/97 -OSNAP 1998 nr 9, póż. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98 - OSNAP 2000, nr 4, poz. 143). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie VCSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok Sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

Zarzuty apelacji są bezzasadne.

W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutu naruszenia przepisu art. 41.

Powódka wskazuje, iż Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 41 k.p. poprzez jego niezastosowanie i błędne uznanie, że powódka stawiała się do pracy w dniu 2 maja 2016 r. i wtedy pozwany wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy był to ostatni dzień, w którym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego, zatem pozwany wypowiedział umowę o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, co w konsekwencji czyni przedmiotowe wypowiedzenie niedopuszczalnym.

Jak wynika z treści art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Tym samym konieczne jest spełnienie warunku w postaci usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W pojęciu „nieobecność w pracy”, mieści się „niezdolność do pracy”, sama jednak „niezdolność do pracy” nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 k.p. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę – to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny (zob. wyr. SN z 5.05.2010 r. II PK 343/09. MoPr 2010, nr 10, s.506).

W przypadku powódki okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. ustalił w dniu 2 maja 2016 roku. W tym dniu była ona obecna w pracy i gotowa do jej podjęcia, jak również była zdolna do pracy.

Gotowość do pracy skarżącej wynika zarówno z jej zeznań jak i zachowań. Na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 roku powódka zeznała, iż w dniu 2 maja 2016 roku wróciła do pracy (k. 62v). Również podjęte przez nią działania dotyczące zgłoszenia się do pracodawcy o skierowanie do lekarza dotyczące zdolności do pracy oraz złożenia w dniu 2 maja 2016 r. zaświadczenia o zdolności do pracy, świadczą o gotowości powódki do podjęcia pracy w tym dniu. Tym samym została spełniona przesłanka obecności powódki w pracy. Jednocześnie skarżąca uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy.

Zgodnie z art. 229 § 2 k.p. pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim, w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. W myśl art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań

do pracy na określonym stanowisku. Wystawienie zaświadczenia lekarskiego musi być poprzedzone uzyskaniem zaświadczenia o zakończeniu leczenia przez lekarza prowadzącego. Powódka w dniu 2 maja 2016 r. otrzymała od lekarza prowadzącego zaświadczenie o zdolności do pracy.

Należy zatem uznać, iż w dniu 2 maja 2016 r. powódka odzyskała zdolność do pracy, była obecna w pracy, a zatem w chwili wręczenia jej wypowiedzenia nie korzystała z ochrony przewidzianej treścią art. 41 k.p., a więc zarzut apelacji naruszenia tego przepisu prawa materialnego jest niezasadny.

Chybiony jest również zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 50 § 3 k.p., poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie tego, że pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego, przez co doszło do nadużycia prawa i co w konsekwencji powoduje sprzeczność rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę z przepisami o wypowiedzeniu takiej umowy i uprawnia powódkę do dochodzenia odszkodowania. Przechodząc do kwestii oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zawartej na czas określony, wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) ani zachowania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.). Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 k.p.).

Wymogi dotyczące rozwiązania bez wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony są takie same, jak w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony, różne są natomiast roszczenia przysługujące pracownikom (art. 59 k.p.).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia.

Niniejsze postępowanie nie wykazało, by w niniejszej sprawie naruszono jakiegokolwiek wymogi formalne wypowiedzenia. Wypowiedzenie było dopuszczalne, bowiem w umowie zawarto postanowienie o możliwości wypowiedzenia, zaś umowa była zawarta na okres dłuższy niż pół roku. Wypowiedzenie było sporządzone na piśmie, przez osobę do tego upoważnioną, powódka nie podlega szczególnej ochronie, była obecna w pracy, nie zachodziła w przypadku powódki żadna sytuacja wskazująca na jakikolwiek zakaz wypowiedzenia. Podkreślenia wymaga, iż powódka nie podnosiła żadnych zarzutów niezgodności wypowiedzenia z prawem, w szczególności z warunkami formalnymi wypowiedzenia określonymi w kodeksie pracy. Podstawę wypowiedzenia umowy na czas określony stanowi art. 44 k.p. o treści: "Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem". Taka możliwość wymaga odpowiedniego sformułowania w umowie, na które muszą zgodzić się obie strony umowy. Dopuszczenie możliwości wypowiedzenia nie stanowi, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji. Sąd, na wniosek eks-pracownika, może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo zróżnicowania bądź dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p., wykraczających poza sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony z art. 33 k.p. Sąd powszechny, dysponuje odpowiednimi środkami prawnymi, aby - mimo różnic cechujących różne rodzaje umów o pracę - rozstrzygnąć sprawę przed nim zawisłą, uwzględniając zarówno zasady współzycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jak i potencjalną dyskryminację.

Nadto należy zauważyć, iż skoro w umowie o pracę zawartej przez obie strony, podpisanej przez powódkę, mowa jest o możliwości wypowiedzenia umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, to liczenie przez nią na gwarancję zatrudnienia do końca umowy terminowej jest całkowicie nieuzasadnione. Byłoby to zasadne, gdyby w umowie nie

przewidziano klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie – tylko wtedy można by liczyć na pracę do dnia wskazanego w umowie. Skoro świadomie zawarła powódka umowę przewidującą klauzulę wypowiedzenia, musiała liczyć się z faktem, iż w każdej chwili może otrzymać wypowiedzenie. Nie można zatem stwierdzić, aby wypowiadając umowę terminową, w sytuacji, gdy umowa ta zwiera klauzulę dopuszczającą wypowiedzenie, pracodawca naruszył jakąś zasadę współżycia społecznego, skoro czyni użytek z prawa, które za zgodą drugiej strony zastrzegł sobie w umowie (a warto dodać, iż uprawnienie to miały obie strony umowy i pracodawca też musiał się liczyć z tym, iż powódka w każdej chwili może wypowiedzieć umowę, więc nie ma tu naruszenia zasady równości stron.). Skoro pracodawca zgodnie z przepisami ustawy może wręczyć rozwiązanie umowy bez podania przyczyny, to z faktu niepodania przyczyny, czy podania przyczyny z którą druga strona się nie zgadza nie można wywodzić naruszenia jakiejś zasady współżycia społecznego. Skoro ustawa zwalnia z jakiegoś obowiązku, to nie można twierdzić, iż obowiązek ten stanowi zasadę współżycia społecznego. Zatem korzystanie ze zwolnienia od jakiegoś obowiązku przewidzianego przez ustawę nie może być traktowane jako naruszenie zasady współżycia społecznego. Jest to bowiem dozwolony użytek z przyznanego prawa.

W tym miejscu zauważyć należy, iż konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c., art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (tak SN w wyroku z dnia 4 października 2011 roku, I PK 48/11LEX nr 1125243). Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione (tak SN w wyroku z dnia 6.04.2011r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Powódka nie wskazała w ocenie sądu zasady współżycia społecznego, która w niniejszej sprawie zostałaby naruszona. Jak wyżej wskazano, nawet sam fakt rozwiązania umowy terminowej bez uzasadnienia nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego, bowiem ustawodawca dopuszcza taką możliwość w przypadku umowy terminowej bez ustalenia sankcji za takie działania. Tylko w niektórych, szczególnie rażących, wyjątkowych sytuacjach rozwiązania umowy można mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego, ale można to stwierdzić w razie zaistnienia dodatkowych okoliczności towarzyszących rozwiązaniu umowy, a nie można wywodzić z samego faktu rozwiązania umowy terminowej. W niniejszej sprawie takich okoliczności powódka nie wykazała.

Powódka w toku postępowania nie wskazała, jakie to normy o charakterze prawnym stanowiące o niesłuszności, niesprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, którego podłożem są okoliczności wynikające ze stosunku pracy zostały naruszone. W sprawie nie ustalono żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których miałyby wynikać nadużycie przez pracodawcę prawa przedmiotowego.

Tym samym Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach postępowania uzasadnia treść art. 102 k.p.c.

Mając na względzie treść powołanego przepisu Sąd Okręgowy uznał, iż w przypadku powódki zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek uzasadniający nieobciążanie jej kosztami postępowania.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału z powódką została rozwiązana umowa pracę. Nie posiada ona żadnych dóbr materialnych, majątku. Ma na utrzymaniu siedmioletnie dziecko, które sama wychowuje.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż powódka jako strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo ciężkiej sytuacji majątkowej i jednocześnie powódka jako pracownik w dobrej wierze dochodziła uwzględnienia swojego roszczenia.

Tym samym Sąd Okręgowy uznał, iż powyższe okoliczności stanowią szczególny wypadek uzasadniający nie obciążenie powoda kosztami i na mocy przesłanych przepisów orzekł jak w sentencji.

SSO Danuta Dadej-Więsyk SSO Jolanta Węs SSO Jadwiga Szumielewicz