

sygn. akt VII Pa 49/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: Zofia Krasodomska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016 r. w W.

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko T. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z (...) T. S. w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda E. R.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 16 grudnia 2015 r., sygn. VI P 331/15

1. oddala apelację;

2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sygn. akt VII Pa 49/16

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. R. przeciwko T. S., prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) Wytwórnia (...) z (...) T. S. z siedzibą w W. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka E. R. była zatrudniona w (...) Wytwórni (...) z (...) T. S. z siedzibą w W. w okresie od dnia 04 lutego 2013 r. do dnia 08 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 09 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2018 r. za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 1.750,00 zł.

Powódka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 11 stycznia 2013 r., zaliczające ją do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od urodzenia na stałe.

Powódka zatrudniona była na stanowisku montażysty – pakowacza. Praca odbywała się w zespołach kilkunastoosobowych pod nadzorem opiekuna grupy. Polegała na konfekcjonowaniu i pakowaniu wyrobów w opakowania jednostkowe, a następnie zbiorcze. Powódka często przychodziła do pracy niewyspana i nie była w stanie wykonywać powierzonych jej obowiązków. Często opuszczała stanowisko pracy. Niejednokrotnie w tym czasie spała w toalecie. Wykazywała lekceważący stosunek do pracy i przełożonych.

W dniu 25 sierpnia 2015 r. powódka stawiała się do pracy niewyspana. Z tego powodu, miała zawroty i bóle głowy. Na polecenie brygadzistki stawiała się w gabinecie pielęgniarki, gdzie zmierzono jej ciśnienie. Pielęgniarka uznała, że stan zdrowia powódki jest dobry. Powódka wróciła do pracy. Następnie na halę stawiała się kadrowa A. G., która zezwoliła powódce na pójście do domu. Wezwano matkę powódki celem odebrania powódki z zakładu pracy. Tego samego dnia, tj. 25 sierpnia 2015 r. pozwany wręczył powódce pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 12 września 2015 r. W jego treści, pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Porozumieniem z dnia 09 września 2015 r. strony zmieniły okres wypowiedzenia z dwutygodniowego na okres jednomiesięczny, a jego upływ przewidziano na dzień 30 września 2015 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy. Jednocześnie w związku z tym, że autentyczność i treść dokumentów złożonych do akt sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, Sąd I instancji uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji zważył, że zgodnie z treścią art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy podkreślił, że w realiach rozpoznawanej sprawy, strony w umowie o pracę na czas określony z dnia 08 marca 2013 r. przewidziały na podstawie tego przepisu możliwość wypowiedzenia, łączącej je umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwanemu przysługiwało zatem prawo wypowiedzenia umowy przed datą jej wygaśnięcia.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca wypowiadając umowę zawartą na czas określony nie ma obowiązku uzasadnienia dokonania wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 30 § 4 kodeksu pracy 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. Sąd I instancji podkreślił, że umowa łącząca strony nie była umową na czas nieokreślony i jej rozwiązanie nie nastąpiło również bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie miał zatem obowiązku uzasadnienia dokonanego wypowiedzenia poprzez wskazanie jego przyczyny, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest objęte takim obowiązkiem.

Powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 02 grudnia 2008 r., (P 48/07), Sąd Rejonowy wskazał, że artykuł 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W ocenie Sądu I instancji, nie może być zatem kwestionowany fakt, że w zakresie, w jakim wypowiedzenie dotyczy umowy zawartej na czas oznaczony nie jest konieczne wskazanie podstawy faktycznej dokonania jej wypowiedzenia. Brak uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie stanowi zatem naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia tego rodzaju umów. Sąd I instancji zważył nadto, że również pozostałe wymogi, jakie kodeks pracy formułuje wobec wypowiedzenia umowy o pracę na czas oznaczony (termin wypowiedzenia, forma wypowiedzenia) zostały przez pozwanego dochowane, co nie było

kwestionowane przez powódkę. Wypowiedzenie nastąpiło na piśmie, a pozwany w jego treści zawarł pouczenie o miejscu, terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy nadmienił również, że stosownie do treści art. 50 § 3 kodeksu pracy, 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 wyłącznie odszkodowanie. Na tej podstawie, Sąd I instancji uznał, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy – z jakim to roszczeniem wystąpiła – ale ewentualnie roszczenie o odszkodowanie. Jednocześnie zaznaczył, że odszkodowanie przysługuje pracownikowi wyłącznie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło niezgodnie z przepisami dotyczącymi wypowiedzania tej umowy.

W konsekwencji, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że nie może zostać uwzględnione roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Zdaniem Sądu I instancji, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką na czas oznaczony nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania tego rodzaju umów. Nie zachodzą zatem przesłanki do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 kodeksu pracy, a przywrócenie jej do pracy jest niedopuszczalne w świetle ww. przepisów.

Jednocześnie, wobec braku złożenia przez stronę pozwaną wniosku o przyznanie kosztów postępowania, Sąd I instancji odstąpił od wydania rozstrzygnięcia w tym przedmiocie.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka. W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła jedynie, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, jej roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy było zasadne z uwagi na trudną sytuację materialną w jakiej się znajduje. Powódka zaznaczyła, że ma problemy ze znalezieniem nowej pracy z uwagi na swój zły stan zdrowia i w tym zakresie musi korzystać z pomocy osób zatrudnionych w Stowarzyszeniu (...), co nie przynosi jednak żadnych oczekiwanych rezultatów. Na tej podstawie skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia w (...) Wytwórni (...) z (...) T. S. z siedzibą w W. (apelacja k. 84, pismo procesowe z dnia 26 lutego 2016 r. k. 98).

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanego podniósł, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, zawartej na czas określony zostało przewidziane w tej umowie i zapis ten był zgodny z obowiązującym prawem, gdyż umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Podkreślił nadto, że przedstawiony powyżej sposób wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas określony zgodnie z zawartą w nim klauzulą, nie wymaga uzasadnienia. Ponadto, nawet w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę, zawartej na czas określony zgodnie z prawem, pracownikowi – stosownie do treści art. 50 § 3 k.p. – nie przysługuje przywrócenie do pracy, co potwierdza również utrwalone orzecznictwo sądowe. W ocenie pełnomocnika pozwanego, w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca podjął czynności zgodne z obowiązującym prawem i łączącą strony umową. Nadmienił przy tym, że powody podane przez powódkę, które stanowiły przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę nie były spowodowane jej stanem zdrowia, a wyłącznie niewłaściwym podejściem do wykonywania obowiązków pracowniczych. Dodatkowo pracodawca, uwzględniając fakt, że powódka może mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia zgodził się na wydłużenie w stosunku do niej okresu wypowiedzenia, w celu zapewnienia jej możliwości znalezienia nowej pracy. W ocenie pełnomocnika pozwanego, w świetle przedstawionych dowodów, stan faktyczny w niniejszym postępowaniu został w pełni wyjaśniony i nie powinien budzić wątpliwości. Pełnomocnik pozwanego wskazał nadto, że przedstawione w sprawie dowody, a w szczególności umowa o pracę oraz jej wypowiedzenie wraz z porozumieniem stron, zmieniającym okres wypowiedzenia z dwutygodniowego na jednomiesięczny nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania. Na tej podstawie, pełnomocnik pozwanego stwierdził, że kwestionowany wyrok odpowiada prawu, natomiast stanowisko strony skarżącej stanowi jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k. 111-112).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki, jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Przechodząc do merytorycznej oceny zasadności wniesionej apelacji w pierwszej kolejności wskazać należy, że choć skarżąca nie sformułowała wprost zarzutów apelacyjnych w sposób nawiązujący bezpośrednio do określonych przepisów prawa, to rzeczą Sądu II instancji stało się samodzielne dokonanie jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowanie jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami. Zarzuty apelacyjne mają bowiem mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu, gdyż art. 368 § 1 pkt. 2 k.p.c. nakłada na skarżącego jedynie obowiązek „zwięzłego” przedstawienia zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., III CSK 383/07). Ponadto w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., (III CZP 49/07), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji jest związany jedynie zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Związanie to oznacza, że Sąd rozpoznający sprawę w II instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez Sąd I instancji, lecz tylko te zarzuty naruszenia przepisów postępowania, które zostały podniesione przez skarżącego w apelacji.

Powódka w swojej apelacji nie zgłosiła zarzutów naruszenia prawa procesowego, a sposób sformułowania apelacji zdaje się wskazywać, iż zarzuca ona sądowi dokonanie wadliwej oceny prawa materialnego, stanowiącego podstawę dochodzonego przez nią roszczenia. Uzasadnienie apelacji wskazuje bowiem, że skarżąca zmierzała do podważenia przyjętego u podstaw skarżonego orzeczenia rozstrzygnięcia Sądu I instancji w przedmiocie braku uwzględnienia jej żądania o przywrócenie na dotychczasowe stanowisko pracy z powołaniem się na treść regulacji zawartej w art. 33 i art. 50 § 3 k.p. W tym miejscu należy jedynie zasygnalizować, że tak określone zarzuty apelacyjne, które koncentrują się na bezprawności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę, stanowią ocenę prawną konkretnego zachowania, która nie jest elementem stanu faktycznego. Nieprawidłowe sformułowanie przez skarżącą zarzutów apelacyjnych w tym zakresie nie powodowało jednak pozostawienia tego zagadnienia poza zakresem kontroli Sądu II instancji, gdyż ewentualne uchybienia w przedmiocie zastosowania normy prawa materialnego są przez ten Sąd brane pod uwagę z urzędu.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia. Sąd II instancji nie dopatrył się również w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego, czy przepisów postępowania, skutkujących koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w oparciu o dokonane ustalenia faktyczne wyciągnął poprawne wnioski i oceny, które znajdowały uzasadnienie w przytoczonych przepisach prawa.

Sąd I instancji słusznie bowiem wskazał, że zgodnie z przepisem art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tejże umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r. I PZP 26/94). Na tej podstawie, pracodawca i pracownik mogą ustalić, że umowa o pracę, pomimo, że zawierana jest na ściśle określony czas może zostać rozwiązana przez każdą ze stron. Możliwość takiego wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej, zawieranej na okres dłuższy niż 6 miesięcy powinna wynikać z treści umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami. Skoro, bowiem strony decydują się na ściśle określenie czasu trwania umowy o pracę, przy czym umowa zawarta między nimi ma formę pisemną, zatem należy uznać, że w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony przekraczający 6 miesięcy możliwość jej wypowiedzenia należy do essentialia negotii tej umowy. W realiach rozpoznawanej sprawy, umowa o pracę zawarta pomiędzy powódką, a pozwanym w dniu 09 marca 2013 r. została potwierdzona na piśmie, natomiast w jej treści strony zastrzegły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który następnie został wydłużony do jednego miesiąca na podstawie porozumienia zmieniającego warunki wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec powyższego okolicznością bezsporną pozostaje fakt, iż w treści spornej umowy o pracę na czas określony pracodawca przewidział możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, co skutkuje uznaniem, że do rozwiązania tej umowy nie doszło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę. Łącząca strony umowa spełniała bowiem

wszystkie kryteria wskazane w art. 33 k.p., albowiem została zawarta na piśmie, na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Z tych też względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powódce zawartej z nią umowy o pracę na czas określony.

Podkreślenia wymaga również, że zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga uzasadnienia, tj. wskazania przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., 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. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada natomiast na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi zawierać jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach z powodu braku podania przyczyny wypowiedzenia lub braku uzasadnienia wypowiedzenia. Wniosek taki należy również wyprowadzić z treści art. 50 § 3 k.p., który przewiduje dla pracownika wyłącznie prawo do odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia takiego wypowiedzenia. Na marginesie wskazać również należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 04 marca 1999 r. (I PKN 607/98) nawet w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów, nie stwarza to po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca, tak samo jak i powódka, miał prawo skorzystać ze swojego prawa i rozwiązać umowę o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem przy zachowaniu wymogów formalnych. Jak wynika z ustaleń faktycznych prawidłowo poczynionych przez Sąd Rejonowy, wypowiedzenie zostało złożone na piśmie, przez osobę do tego uprawnioną, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu, który upłynął w dniu 25 września 2015 r. Wobec powyższego, w niniejszej sprawie pracodawca dochował wszelkich wymogów formalnych związanych z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę na podstawie art. 33 k.p.

Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, nie zaś w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na czas określony, o czym świadczy treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym jedynie 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 to wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Tego rodzaju wymogu przepisy prawa pracy nie przewidują zatem dla wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Do takiego samego wniosku prowadzi porównanie art. 50 § 3 k.p. z art. 45 § 1 k.p., który w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i wypowiedzenie naruszające przepisy. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z dnia 19 lipca 1984 r., (I PRN 98/84), Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 08 grudnia 2005 r., (I PK 103/05), w którego tezie Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd Pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny, co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 k.p.).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie brak jest jednak przesłanek do tego, aby uznać, że pracodawca wypowiedzując powódce umowę o pracę naruszył zasady współzycia społecznego, czy też, że skorzystał ze swojego prawa niezgodnie z jego przeznaczeniem. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że przyczyną

wypowiedzenia powódce teje umowy było jej dotychczasowe postępowanie związane z niewłaściwym podejściem do wykonywania obowiązków pracowniczych. Powódka bardzo często przychodziła do pracy niewyspana i nie była w stanie wykonywać powierzonych jej obowiązków. Pomimo wielokrotnych interwencji przełożonych powódka nie wykazywała chęci współpracy. O zaistniałym stanie rzeczy pracodawca informował również opiekuna powódki i na bieżąco zgłaszał mu problemy związane z jej zatrudnieniem. Jednak i te próby nie przynosiły oczekiwanego rezultatu. Powódka nie zjawiała się na umówione spotkania z zespołem specjalistów Stowarzyszenia (...), którzy byli otwarci na pomoc w utrzymaniu jej zatrudnienia. Tym samym to nie zły stan zdrowia powódki, ale brak chęci i zaangażowania oraz lekceważący stosunek do pracy i przełożonych, ignorowanie próśb i uwag ze strony współpracowników i przełożonych oraz brak współpracy stały się bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę. Zdaniem pracodawcy, postępowanie powódki dezorganizowało pracę i świadczyło o jej lekceważącym podejściu do wykonywanych obowiązków, a także o braku troski o dobro zakładu pracy. Analiza niniejszej sprawy w żaden sposób nie pozwala zatem na wyciągnięcie takich wniosków, jakie przedstawia powódka, a mianowicie, że przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy był jej zły stan zdrowia. W konsekwencji, powyższe nie uprawnia do uznania, że pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę dopuścił się nadużycia prawa. Wręcz przeciwnie, pracodawca postanowił wyjść naprzeciw powódce i podjął decyzję o wydłużeniu okresu jej wypowiedzenia z dwutygodniowego na jednomiesięczny. Jednocześnie należy zaznaczyć, że sam fakt pozostawiania w trudnej sytuacji materialnej, spowodowanej m.in. złym stanem zdrowia, nie może być podstawą do przyjęcia założenia, że pracownik jest nietykalny. W realiach rozpoznawanej sprawy, do zwolnienia E. R. w trybie art. 33 k.p. doszło w sposób zgodny z prawem. Pracodawca zachował wszystkie wymagane przepisami terminy oraz zastosował konieczne w takiej sytuacji procedury. Bezsprzecznie sytuacja powódki mieściła się w dyspozycji art. 33 k.p. w związku z art. 50 § 3 k.p. Na uwagę zasługuje jeszcze jedna okoliczność, a mianowicie to, że strona powodowa w apelacji nie postawiła żadnego zarzutu obrazy prawa procesowego, w szczególności naruszenia art. 233 k.p.c., którego nie da się również wywieść z samej jej treści, co wskazuje na to, że strona ta nie zakwestionowała ustaleń faktycznych sprawy, poczynionych przez Sąd Rejonowy. Te ustalenia są zatem podstawą orzekania. Skoro zatem powódka nie zakwestionowała oceny dowodów, a jedynie skuteczne jej podważenie mogłoby doprowadzić do poczynienia odmiennych ustaleń, poczynione w motywach skarżonego wyroku ustalenia, Sąd Okręgowy może w pełni zaakceptować i uznać za własne. W tożsamy sposób należy odnieść się do wniosków Sądu I instancji zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Są one bowiem konsekwencją prawidłowej oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego. Nie budzi również zastrzeżeń zastosowanie przez ten Sąd przepisów prawa materialnego.

Wobec tego, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń i nie został naruszony art. 233 § 1 k.p.c., a ocena prawna tych ustaleń jest trafna, apelację powódki należało ocenić, jako bezzasadną, a przez to podlegającą oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt. I wyroku).

Orzekając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy oparł się na normie art. 102 k.p.c., która przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Przepis ten stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi „wypadek szczególnie uzasadniony” zależy od swobodnej oceny sądu. Za zastosowaniem wobec przegrywającej proces powódki dobrodziejstwa wynikającego z przepisu art. 102 k.p.c. i nieobciążaniem jej kosztami procesu w jakiegokolwiek części, przemawiał w niniejszej sprawie szereg okoliczności, zwłaszcza takich jak, trudna sytuacja majątkowa powódki, związana m.in. z brakiem zatrudnienia, a także jej choroba w postaci upośledzenia umysłowego, z której konsekwencjami skarżąca zmagać się będzie przez cały okres swojego życia. Z tego też względu, Sąd Okręgowy postanowił nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym orzekł w pkt II wyroku.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)