

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu IV Wydział Pracy oddalił powództwo M. D. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w B. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za pracę.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódkę M. D. oraz pozwany Zespół Szkół nr (...) w B. łączył stosunek pracy na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania. Powódka w okresie od dnia 29 sierpnia 2011 roku do dnia 3 lutego 2012 roku czyli łącznie 159 dni była niezdolna do pracy na skutek choroby. Następnie w okresie od dnia 4 lutego 2012 roku do dnia 3 lutego 2013 roku powódce został udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 28 grudnia 2012 roku pozwany Zespół przesłał powódce skierowanie na kontrolne badania lekarskie po urlopie zdrowotnym zgodnie z art. 73 pkt 6 Karty Nauczyciela celem stwierdzenia braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku nauczyciela. Powódka do czasu zakończenia urlopu nie zgłosiła się na w/w badania kontrolne. Po upływie okresu, na który został udzielony urlop dla poratowania zdrowia powódka była nadal niezdolna do pracy na skutek choroby. Niezdolność obejmowała dni: 31.01.2013 roku -21 luty 2013 roku (18 dni po odliczeniu dni urlopu dla poratowania zdrowia), 22 luty 2013 roku -14 marca 2013 roku. Strona pozwana pismem z dnia 27 lutego 2013 roku doręczonym w dniu 28 lutego 2013 roku rozwiązała z powódką stosunek pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, której okres przekracza 182 dni oraz urlopem dla poratowania zdrowia w wymiarze 1 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 23 ust 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy podniósł, że przywołany przepis jest wyjątkowo niejasny, wysoce mało precyzyjny. Przepis ten był wielokrotnie nowelizowany. Przed dniem 8 lutego 2005 roku analizowany przepis stanowił, iż stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza rok, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach - po stwierdzeniu przez lekarza leczącego poprawy stanu zdrowia nauczyciela i możliwości powrotu do pracy - okres nieobecności w pracy spowodowanej chorobą może być przedłużony ponad rok, nie dłużej jednak niż do dwóch lat, licząc łącznie okres niezdolności do pracy i urlopu dla poratowania zdrowia.

Porównanie przywołanych brzmień analizowanego przepisu prowadzi do wniosku, że celem nowelizacji było ujednoczenie okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą z przepisami powszechnie obowiązującymi. Jednocześnie ustawodawca starał się zachować przywilej branżowy, jakim jest wydłużenie okresu uniemożliwiającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności o czas urlopu dla poratowania zdrowia. Ustawodawca w przepisie, w brzmieniu aktualnie obowiązującym nie wprowadził zapisu nakazującego wyczerpanie całego okresu 182 dni przed urlopem dla poratowania zdrowia. Zapis w aktualnym brzmieniu, mówiący o „kolejnych” 12 miesiącach jest pozostałością wcześniejszych brzmień przepisu z czasów, kiedy to okres choroby wynosił rok i okres

urlopu również wynosił rok. Nie można słowa „kolejne” odczytywać jak nakazu wykorzystania pełnego okresu 182 dni przed udzieleniem urlopu dla poratowania zdrowia. Przyjęcie odmiennej koncepcji, że okresy niezdolności się nie sumują i po urlopie lub świadczeniu bieżą od nowa prowadziłyby do stworzenia patologicznej sytuacji gdzie nauczyciele mogliby pozostawać w zatrudnieniu i nie świadczyć pracy przez bardzo długi okres. Sąd zwrócił uwagę, że kwestie dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących nauczycieli zostały w Ustawie –Karta Nauczyciela uregulowane w sposób pełny. Nie ma zatem potrzeby ani też podstaw do stosowania przepisów Kodeksu Pracy a zwłaszcza przepisów art. 39 k.p. dotyczących zupełnie innego trybu rozwiązania stosunku pracy.

Zatem w ocenie Sądu Rejonowego dopuszczalne jest sumowanie okresów niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, rozdzielonych, czy to urlopem dla poratowania zdrowia czy to świadczeniem rehabilitacyjnym. Jak ustalono w niniejszej sprawie okres niezdolności do pracy powódki spowodowanej chorobą przekroczył 182 dni oraz wykorzystana ona roczny okres urlopu dla poratowania zdrowia. Spełnione zostały zatem przesłanki umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy. Stosunek został rozwiązany z końcem miesiąca zgodnie z brzmieniem art. 23 ust 2 pkt 2 Karty Nauczyciela. Brak jest w niniejszej sprawie podstaw do zastosowania instytucji art. 8 k.p. Oświadczenie strony pozwanej nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ani z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W zakresie, w jakim strona powodowa cofnęła powództwo Sąd umorzył postępowanie uznając, iż nie jest ono sprzeczne z prawem, nie zmierza do jego obejścia i nie narusza słusznego interesu pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt 1 wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela przez błędną wykładnię jego treści i uznanie, iż okresy niezdolności do pracy podlegają na podstawie powyższego przepisu sumowaniu, nawet gdy przypadają po urlopie dla poratowania zdrowia;
2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że oświadczenie strony pozwanej nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ani ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, podczas, gdy zasady współżycia społecznego zostały w przypadku powódki naruszone, biorąc pod uwagę długi staż pracy powódki, jej sytuację zdrowotną i rodzinną, pozostawanie w wieku przedemerytalnym i utratę możliwości wystąpienia o świadczenie kompensacyjne, brak wcześniejszej informacji ze strony pracodawcy o konsekwencjach pozostawania na zwolnieniu lekarskim przez powódkę;
3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, iż powódka znajdowała się w okresie przedemerytalnym tj. w okresie ochronnym uniemożliwiającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę - powódce pozostało w dacie rozwiązania umowy niewiele ponad rok do uzyskania wieku umożliwiającego skorzystanie ze świadczenia kompensacyjnego;
4. naruszenie prawa materialnego tj. art. 53 § 1 ust. 1 b) k.p. w zw. z art. 23 ust. 2 Karty Nauczyciela poprzez jego niezastosowanie i pominięcie okoliczności, że rozwiązanie z powódką umowy nastąpiło w okresie, gdy powódce przyznane zostało świadczenie rehabilitacyjne;
5. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozważenie wszechstronne materiału dowodowego w postaci dokumentów (w tym decyzji ZUS z 19 kwietnia 2013 roku, zwolnień lekarskich powódki, świadectwa pracy, zeznań powódki) oraz nieodniesienie się do powyższych dowodów w uzasadnieniu wyroku co miało istotne znaczenie z punktu widzenia twierdzeń podnoszonych przez stronę powodową odnośnie korzystania przez powódkę z ochrony przedemerytalnej, sposobu zachowania pracodawcy w okresie poprzedzającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę, sytuacji osobistej i zdrowotnej powódki uzasadniającej zastosowanie art. 8 kodeksu pracy, uzyskania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego za okres następujący bezpośrednio po okresie pobierania przez powódkę zasiłku chorobowego.

Mając powyższe na uwadze apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 1 i uwzględnienie powództwa tj. zasądzenie na rzecz powódki kwoty 9.529,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką stosunku pracy oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Zgierzu, IV Wydział Pracy, pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, gdyż nie zostały pokryte w całości ani w części.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji, wg norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 maj 2014 roku pełnomocnik powódki poparł apelację, z ostrożności procesowej wniósł o nieobciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej z uwagi na jej ciężką sytuację życiową.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez nierozważenie przez Sąd meriti wszechstronnie materiału dowodowego w postaci: decyzji ZUS z dnia 19 kwietnia 2013 roku, zwolnień lekarskich powódki, świadectwa pracy czy też zeznań powódki oraz nieodniesienie się do powyższych dowodów.

W niniejszej sprawie spór sprowadzał się do prawidłowej interpretacji zapisów art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nie było natomiast sporu co do tego, że powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, okresów ich trwania, co do tego, że jest w wieku przedemerytalnym oraz że przyznane jej zostało przez ZUS świadczenie rehabilitacyjne. W związku z tym nie było potrzeby ustalania, czy też, jak chciałaby skarżąca, analizowania wskazanych w apelacji dokumentów, skoro punkt ciężkości w niniejszej sprawie nie dotyczył bezspornych ustaleń faktycznych, ale prawidłowego rozumienia powyższej normy prawnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozważania prawne przeprowadzone przez Sąd Rejonowy na tle art. 23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela były jak najbardziej prawidłowe oraz logiczne. Uwzględniły nie tylko literalne brzmienie wskazanej normy, ale również skupiły się na przeanalizowaniu celu powyższej regulacji prawnej. Zaprezentowana przez stronę powodową wykładania tego przepisu prowadziłyby do wypaczenia instytucji ochrony nauczyciela przed zwolnieniem. Jak słusznie podniósł Sąd meriti, przyjęcie odmiennej koncepcji, czyli takiej, że okresy niezdolności się nie sumują i po urlopie lub świadczeniu rehabilitacyjnym biegną od nowa, prowadziłyby do stworzenia patologicznej sytuacji, gdzie nauczyciele mogliby pozostawać w zatrudnieniu i nie świadczyć pracy przez bardzo długi okres. Logicznym wydaje się, że ustawodawca, formułując treść spornego przepisu prawa, nie wprowadził zapisu nakazującego wyczerpanie całego okresu 182 dni niezdolności do pracy przed urlopem dla poratowania zdrowia. Jak słusznie uznał Sąd, zapis w aktualnym brzmieniu, mówiący o „kolejnych” 12 miesiącach jest pozostałością wcześniejszych brzmień tego przepisu. Nie można zatem słowa „kolejne” odczytywać jak nakazu wykorzystania pełnego okresu 182 dni przed udzieleniem urlopu dla poratowania zdrowia a w razie zaistnienia sytuacji, gdy nauczyciel przed w/w urlopem nie był niezdolny

do pracy przez pełne 182 dni - jako negatywnej przesłanki uniemożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem skarżącej nieprawidłowe jest rozumienie przez Sąd Rejonowy zapisu przedmiotowej normy prawnej w zakresie użytego w jego treści spójnika „lub”. W przekonaniu apelującej nauczyciel może skorzystać zarówno z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jak i z świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym będzie to w zasadzie obejmowało 12 miesięcy urlopu dla poratowania zdrowia oraz 12 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego.

Już w samym sformułowaniu zarzutu skarżąca używa spójnika „i”, który w rzeczywistości w swym znaczeniu prowadziłby do wniosku, że nauczyciel może skorzystać zarówno z jednego jak i drugiego uprawnienia. Natomiast ustawodawca w sposób celowy zastosował spójnik „lub” wskazując, że okres ochronny nauczyciela przed zwolnieniem dotyczyć może tylko jednego z zaistniałych stanów, ponieważ doprowadziłoby to do możliwości nieświadczenia pracy aż przez okres ponad 2 lat.

Koncepcja zaprezentowana przez skarżącą nie wypływa w żadnym wypadku z powyższej normy prawnej. Spójnik „lub” wskazuje, że można skorzystać tylko z jednej możliwości zaproponowanej przez ustawę, bądź z obu, ale przez łączny okres jednego roku (np. pół roku urlopu dla poratowania zdrowia i pół roku świadczenia rehabilitacyjnego).

Konsekwencją zaś tak błędnie przyjętego założenia przez apelującą jest stwierdzenie, iż przyznanie jej przez ZUS świadczenia rehabilitacyjnego pozbawiało pracodawcę możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Zdaniem powódki w jej sytuacji zastosowanie miał art. 53 § 1 ust. 1 b) k.p. w zw. z art. 23 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Skarżąca stojąc na takim stanowisku kompletnie pomija, że regulacje zawarte w kodeksie pracy nie miały zastosowania do niniejszej sprawy, ponieważ przepisy ustawy Karta Nauczyciela są przepisami szczególnymi wobec uregulowań zawartych w ustawie - Kodeks pracy. Co oznacza, że przepisy Karty Nauczyciela mają pierwszeństwo w zastosowaniu, choćby okazało się, że są one mniej korzystne dla pracownika (por. art. 5 k.p.).

Zwrócić należy uwagę, że Kodeks pracy nie jest jedynym aktem regulującym treść stosunków pracy. Stosunki pracy niektórych kategorii pracowników są regulowane w sposób swoisty odrębnymi ustawami. W takich przypadkach, dla określenia przepisów regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy stosuje się zasadę, że przepis szczególny uchyla działanie przepisu ogólnego (lex specialis derogat legi generali). Zasadą jest więc pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami KP. Te ostatnie zaś pełnią rolę posiłkową, a więc stosuje się je w obszarach, w których nie ma odrębnej regulacji przepisów szczególnych albo, gdy taka odrębna regulacja wprawdzie istnieje, ale nie jest w pełni wyczerpująca. Ustawy regulujące w sposób szczególny stosunek pracy różnych grup zawodowych nazywa się zwyczajowo pragmatykami. W ten sposób uregulowany został między innymi stosunek pracy nauczycieli (Karta Nauczyciela).

Podsumowując, nie jest możliwe skorzystanie z norm zawartych w Kodeksie pracy skoro Karta Nauczyciela w sposób wyczerpujący powyższą materię reguluje. Tak też wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 30 stycznia 2013 roku wydanym w sprawie II PK 251/12 (opubl: L.) wskazując, że przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest lex specialis wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP i przewiduje on inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnia do wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji do przesunięcia w czasie skutku następującego ipso iure, czyli rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Warunkiem przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela są „szczególnie uzasadnione wypadki”.

Powyżej przeprowadzone rozważania prawne czynią jednocześnie bezzasadnym kolejny zarzut apelacji, dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Należy jedynie powtórzyć, że przepisy ustawy Karta Nauczyciela są przepisami szczególnymi wobec uregulowań zawartych w ustawie - Kodeks pracy i w związku z tym mają pierwszeństwo nawet gdyby były mniej korzystne dla pracownika. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwem, przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 2012 roku, II PK 3/12, opubl. LEX nr 1232774). Art. 39 k.p., expressis verbis stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Do stosunków pracy z mianowania, regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela). To, że Karta Nauczyciela nie zawiera wyraźnego wyłączenia zastosowania art. 39 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie może być uznane jako dorozumiane stosowanie tego przepisu. Ponadto należy mieć na uwadze, to że w zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.

Oznacza to, że przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych. W tej sytuacji nie może budzić żadnych wątpliwości, że podniesiony przez skarżącą zarzut był chybiony.

Nie ma również żadnych uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zawartego w apelacji zarzutu dotyczącego naruszenia art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie.

Art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że strona pozwana naruszyła w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z ustaleniami Sądu Rejonowego, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było zgodne z przepisami prawa tj. Kartą Nauczyciela. Sąd nie dopatrywał się w zachowaniu strony pozwanej jakichkolwiek nagannych działań, które mogłyby świadczyć, iż naruszyła ona i to w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie było potrzeby odnoszenia się przez Sąd Rejonowy do sytuacji życiowej, a konkretnie finansowej powódki. Zwrócić należy uwagę, że w praktyce odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest często utożsamiane z żądaniem uwzględnienia przez sąd pracy sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika zwolnionego z pracy. Judykatura sprzeciwia się takiemu korzystaniu z art. 8 k.p.. Podkreśla, że ustalenie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oświadczeń woli pracodawcy nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyr. SN z 9 lipca 1998 roku, I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 508). Zatem nie było podstaw do uwzględnienia żądania powódki o przywrócenie do pracy z uwagi na fakt, iż obecnie znajduje się w ciężkiej sytuacji finansowej i rodzinnej.

Nie było zatem możliwe zastosowanie przez Sąd Rejonowy – zgodnie z żądaniem skarżącej – wskazanej regulacji prawnej i uwzględnienie powództwa w oparciu o klauzulę generalną zasad współżycia społecznego.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

Odnosząc się do kwestii kosztów procesu podnieść należy, iż zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Niesłuszność obciążania strony przegrywającej proces kosztami procesu może wynikać z oceny całokształtu okoliczności sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony (tak np. SN w postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX 7379).

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka pomimo oddalenia jej apelacji powinna skorzystać z dobrodziejstwa tego przepisu. Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył sprawy ze stosunku pracy i powódka była subiektywnie przekonana

o zasadności swoich roszczeń. Ponadto z twierdzeń zawartych w apelacji wynika, że pozostaje w trudnej sytuacji rodzinnej i majątkowej.

W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi nie ma podstaw do obciążenia powódki kosztami procesu, z uwagi na powyższe okoliczności. Może to oznaczać, że strona ta nie była w stanie poczynić niezbędnych oszczędności celem poniesienia przedmiotowych kosztów.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Okręgowego należało odstąpić od obciążenia M. D. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za drugą instancję orzeczono zgodnie z 98 k.p.c. i § 11 ust.1 punkt 1 w zw. z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), uwzględniając podatek VAT.