

Sygn. akt XP 386/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Erma Urbanowicz, Grażyna Kościńska

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. S.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. w D.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 300 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

III. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 czerwca 2017 r. (data stempla pocztowego) **powódka A. S.** wniosła o zasądzenie od **strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D.** odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w kwocie 13 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 3 – 4).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej od dnia 12 kwietnia 2016 r., w oparciu o dwie kolejne umowy o pracę na czas określony. W dniu 30 maja 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Rozwiązując umowę o pracę z powódką, strona pozwana błędnie pouczyła powódkę o terminie na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Sam fakt wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę aktualizuje roszczenie odszkodowawcze po stronie powódki. Powódka podkreśliła nadto, że decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę miała charakter dyskryminujący. Rozwiązując z powódką umowę o pracę strona pozwana jako przyczynę swojej decyzji podała zbyt wysokie wykształcenie powódki. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy powódka upatruje także w sporze z przełożoną, która nałożyła na powódkę obowiązek wykonania czynności nienależących do zakresu obowiązków powódki – mycie pojazdów działu technicznego w zakładzie pozwanej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 27 – 30).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała w pierwszej kolejności, że umowa o pracę została z powódką rozwiązana już w dniu 30 maja 2017 r. na mocy pisemnego porozumienia stron, przy czym zgodnie z porozumieniem stosunek pracy miał ulec rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2017 r. Następnego dnia strona pozwana zwróciła się do powódki z inicjatywą doprecyzowania terminu rozwiązania umowy, zaś powódka zaproponowała, by strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę, bowiem to będzie dla powódki korzystniejsze ze względu na możliwość uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych. Strona pozwana przychyliła się do prośby powódki.

Strona pozwana przyznała, że faktycznie w wypowiedzeniu znalazło się błędne pouczenie odnośnie terminu, w jakim powódka mogła odwołać się do sądu pracy. Błędne pouczenie lub nawet jego brak nie jest jednak podstawą żądania odszkodowania, lecz może stanowić jedynie podstawę przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Odnosząc się natomiast do zarzutu dyskryminacji, strona pozwana wskazała, że powódka w żaden sposób nie tylko nie udowodniła, ale nawet nie uprawdopodobniła, żeby była w jakikolwiek sposób dyskryminowana przez pracodawcę. Subiektywne odczucie pracownika nie ma natomiast żadnej doniosłości prawnej, dopóki nie znajdzie obiektywnego potwierdzenia. Strona pozwana stanowczo zaprzeczyła, aby przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było jej zbyt wysokie wykształcenie. W dziale, w którym zatrudniona była powódka, pracuje sześć osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Gdyby zatem strona pozwana przy zatrudnianiu bądź zwalnianiu pracowników kierowała się kryterium wykształcenia, osoby te nie pozostawałyby w zatrudnieniu u pozwanej. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z uwagi na stosunek powódki do obowiązków pracowniczych, używanie wulgaryzmów w pracy, spóźnianie się do pracy, brak faktycznej gotowości powódki do pracy w czasie wyznaczonym na dyżury.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D.. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana zajmuje się przede wszystkim wynajmem środków transportu lotniczego oraz rozkładowym i pozarozkładowym transportem lotniczym.

Dowód: Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 13.06.2017 r. (k. 7 – 10)

Powódka A. S. została zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku stewardessy/personelu pokładowego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 12 kwietnia 2016 r., zawartej na okres do dnia 11 kwietnia 2017 r. Wynagrodzenie powódki wynosiło 4 000 zł brutto miesięcznie.

W dniu 11 kwietnia 2017 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia 31 grudnia 2017 r. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian, zaś wynagrodzenie powódki wyniosło 4 500 zł brutto miesięcznie.

Powódka posiada średnie wykształcenie.

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało m.in. wykonywanie czynności związanych z pracą na pokładzie samolotu, wykonywanie poleceń dowódcy statku powietrznego, zamawianie cateringu na poszczególne loty, przygotowywanie dokumentacji potrzebnej w trakcie wykonywania poszczególnych misji, przygotowywanie list pasażerskich, wykonywanie innych prac w zależności od potrzeb.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5 233,28 zł brutto (3 699,04 zł netto).

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 12.04.2016 r.;
- zakres czynności i odpowiedzialności pracownika;
- umowa o pracę na czas określony z dnia 11.04.2017 r.;
- zaświadczenie o średnim wynagrodzeniu z dnia 07.09.2017 r.;
- świadectwo pracy z dnia 30.06.2017 r.

Powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze zarówno w (...), jak też na pokładzie samolotów. Bezpośrednią przełożoną powódki była A. B..

W maju 2017 r. przełożona poleciła powódce wykonanie czynności sprzątanía wnętrza samochodu firmowego. W wiadomości e – mail do przełożonej powódka wyraziła swoje niezadowolenie z otrzymanego polecenia, wskazując m.in., że „sprzątanie po kimś samochodów którymi nie jeżdżę nie służy do moich obowiązków. A szukanie bo ktoś musi posprzątać samochód niestety nie jest najlepszym rozwiązaniem. Jestem tym bardzo mocno zaskoczona niestety negatywnie”. Powódka ostatecznie wykonała polecenie przełożonej. Powódka kwestionowała także niektóre inne polecenia przełożonej, w tym ustalany przez przełożoną grafik pracy.

Powódce zdarzało się stosować wulgaryzmy w stosunku do przełożonej oraz spóźniać do pracy. Niekiedy powódka planowała załatwianie spraw osobistych w czasie, kiedy miała pełnić dyżur.

Przełożona miała niekiedy zastrzeżenia do biurowej pracy powódki. Do pracy powódki na pokładzie samolotów nie było zastrzeżeń.

Powódka nie pozostawała w sporze z przełożoną.

Dowód: Korespondencja e – mail z lipca 2016 r., października 2016 r., stycznia 2017 r., marca 2017 r., kwietnia 2017 r., maja 2017 r., lipca 2017 r., (k. 17 – 20, 40 – 48)

Korespondencja SMS (k. 49)

Zeznania świadka A. B. (k. 79v; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 80; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powódki (k. 80v; płyta CD)

Na stanowisku stewardessy – personelu pokładowego strona pozwana zatrudniała przynajmniej trzy osoby legitymujące się wyższym wykształceniem.

Dowód: Dyplomy ukończenia studiów B. K., M. B. oraz K. M. (k. 36 – 38)

Zeznania świadka A. B. (k. 79v; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 80; płyta CD)

W maju 2017 r. okazało się, że planowana inwestycja strony pozwanej nie zostanie zrealizowana, w związku z czym zmniejszyło się zapotrzebowanie strony pozwanej na pracowników. Strona pozwana podjęła decyzję o redukcji etatu w dziale obsługi pokładowej. A. B. wytypowała do zwolnienia powódkę, kierując się jakością świadczonej przez powódkę pracy.

W dniu 30 maja 2017 r. strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazano, że umowa o pracę zawarta w dniu 12 kwietnia 2016 r. ulega rozwiązaniu za obustronną zgodą stron z dniem 30 maja 2017 r. z

zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który rozpocznie się w dniu 1 czerwca 2017 r. i zakończy w dniu 30 czerwca 2017 r.

Podpisany dokument został zwrócony przełożonej powódki przez osobę zajmującą się sprawami kadrowymi do poprawy – celem usunięcia z porozumienia stron zapisów o okresie wypowiedzenia.

W dniu 31 maja 2017 r. strona pozwana zwróciła się do powódki z prośbą o doprecyzowanie w treści porozumienia, iż stosunek pracy rozwiązuje się z dniem 30 czerwca 2017 r., z pominięciem kwestii dotyczącej okresu wypowiedzenia. W toku wspólnych ustaleń strony postanowiły, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę. Chęć zakończenia stosunku pracy w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę powódka argumentowała możliwością otrzymania w takiej sytuacji zasiłku dla osób bezrobotnych.

W tym samym dniu powódka otrzymała oświadczenie strony pozwanej datowane na dzień 30 maja 2017 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 12 kwietnia 2016 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, rozpoczynającego się w dniu 1 czerwca 2017 r. i kończącego się w dniu 30 czerwca 2017 r. W treści wypowiedzenia strona pozwana wskazała, że od niniejszego wypowiedzenia przysługuje powódce prawo odwołania do Sądu Rejonowego w Opolu w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawcy nie wskazano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę ze strony pracodawcy zostało podpisane przez J. S., zatrudnianą przez stronę pozwaną na stanowisku dyrektora ds. administracji, wyznaczoną przez pracodawcę jako osoba uprawniona do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym do rozwiązywania umów o pracę.

Pracodawca pozostawił powódce swobodę w zakresie możliwości świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bądź rezygnacji z jej świadczenia. W obu przypadkach powódka zachowywała prawo do wynagrodzenia. Po dniu 31 maja 2017 r. powódka nie pojawiła się już w pracy.

Strona pozwana nie zatrudniła nowego pracownika na miejsce powódki.

Pismem z dnia 7 czerwca 2017 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 13 500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu akt sprawy), w szczególności:

- rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 30.05.2017 r.;
- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30.05.2017 r.;
- świadectwo pracy z dnia 30.06.2017 r.;
- wezwanie do zapłaty z dnia 07.06.2017 r.

Zeznania świadka A. B. (k. 79v; płyta CD)

Zeznania świadka J. S. (k. 80; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powódki (k. 80v; płyta CD)

Zakres czynności pracownika – J. S. (k. 84)

Powódka samodzielnie prowadzi gospodarstwo domowe, nie posiada osób na utrzymaniu. Po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej nową pracę powódka podjęła w połowie sierpnia 2017 r. Stosunek pracy trwał do kwietnia 2018 r. Aktualnie powódka poszukuje pracy.

Dowód: Wyjaśnienia powódki (k. 80v; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 13 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka powoływała się na wady formalne wypowiedzenia, tj. błędne pouczenie, oraz na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez zastosowanie dyskryminującego kryterium doboru powódki do zwolnienia. Powódka zarzucała, że o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zdecydowało posiadane przez nią „zbyt wysokie wykształcenie”, a nadto spór, jaki istniał między powódką a jej przełożoną.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa, wskazując przede wszystkim, że o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zdecydowały obiektywne kryteria, związane z jej często negatywnym stosunkiem do wykonywanej pracy oraz zastrzeżenia, jakie do pracy powódki posiadała przełożona.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art. 44 k.p., zgodnie z którym pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym, w zw. z art. 50 § 3 k.p., w myśl którego jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W obecnym stanie prawnym umowa o pracę na czas określony podlega rozwiązaniu za wypowiedzeniem, bez konieczności zawierania w umowie klauzuli dopuszczającej możliwość wcześniejszego jej rozwiązania. W przypadku wypowiedzenia tej umowy z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzaniu pracownikowi, poza wyjątkami przewidzianymi w art. 50 § 5 k.p., przysługuje wyłącznie odszkodowanie, którego wysokość jest limitowana i odpowiada ona wysokości wynagrodzenia za czas, do którego upływu miała ona trwać, ale nie więcej niż za okres 3 miesięcy. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (zob. wyr. Sądu Najwyższego: z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 308; z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 219/08, Legalis).

Przy wypowiedzaniu terminowej umowy o pracę nie istnieje wymóg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) ani też wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), stąd też zakres potencjalnych naruszeń przepisów o wypowiedzaniu terminowych umów o pracę jest węższy niż w przypadku umowy na czas nieokreślony. Sądowa ocena wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w zakresie dochowania przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych w głównej mierze polegać będzie na niezachowaniu formy pisemnej wypowiedzenia (art. 30 § 3 k.p.) bądź też na naruszeniu przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

Na marginesie zaznaczyć należy, że na gruncie uregulowania z art. 30 § 4 k.p., które pomija umowę o pracę na czas określony w katalogu umów, przy wypowiedzeniu których pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy, pojawił się w doktrynie pogląd kwestionujący zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP w zakresie, w jakim powołany przepis pomijał obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, Nr 10, poz. 173), orzekł, iż 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. Oznacza to, iż pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Należy jednak zaznaczyć, że brak konieczności uzasadniania wypowiedzenia umowy terminowej nie oznacza braku możliwości dokonania oceny przyczyny wypowiedzenia przez sąd pracy. Tym samym, pracownik nie jest całkowicie pozbawiony ochrony w tym zakresie. Może on zwłaszcza dowodzić, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy stanowiło nadużycie prawa podmiotowego ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. m.in. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r., sygn. akt I PRN 98/84, OSPiKA 1985, Nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., sygn. akt II PK 122/07, Legalis).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do formalnych wadliwości wręzonego powódce w dniu 31 maja 2017 r. wypowiedzenia umowy o pracę Sąd zważył, że popełnione przez pracodawcę omyłki nie zaktualizowały po stronie powódki prawa do domagania się od strony pozwanej odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Bezsporne było, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana zawarła wadliwe pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Błędnie strona pozwana wskazała termin do wniesienia odwołania, określając go jako 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia. Niewątpliwie termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w związku z nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2017 r., wynosi 21 dni od dnia otrzymania oświadczenia pracodawcy (art. 264 § 1 k.p.), nie zaś 7 dni, jak wskazała strona pozwana.

Problem roszczeń pracowniczych z tytułu błędnego pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy był dotychczas wielokrotnie rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i poruszany w literaturze prawa pracy. W obu przypadkach od lat zajmowane jest jednolite stanowisko. W uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r. (sygn. akt III ZP 5/99, OSNP 2000 nr 4, poz. 131) stwierdzono, że brak pouczenia lub pouczenie błędne w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności. W konsekwencji w uchwale tej przyjęto, że nawet wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 45 lub 56 k.p. Także w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r. (sygn. akt I PKN 117/00, OSNP 2002 nr 13, poz. 304) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy powoduje jedynie możliwość złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu. Orzeczenia powyższe są przytaczane i aprobowane komentowane niemal we wszystkich opracowaniach komentarzowych. Wyrażony został także bardzo jednoznaczny pogląd, iż naruszenie dwóch przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie uzasadniają roszczeń z art. 45 § 1 KP. Chodzi o brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 KP w zw. z art. 264 KP), co może uzasadniać przywrócenie terminu (art. 265 KP) oraz zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, co skutkuje nabyciem przez pracownika prawa do wynagrodzenia za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 KP), (K. Jaśkowski: Komentarz aktualizowany do art. 45 KP, LEX Omega 2015) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 333/14, Legalis).

Błędne pouczenie powódki o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadniało zatem jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p. Skoro jednak powódka dochowała terminu do wniesienia odwołania, instytucja przywrócenia terminu nie znalazła w niniejszej sprawie zastosowania.

Pomyłka strony pozwanej w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę polegała także na wskazaniu mylnie daty zawarcia umowy o pracę, której wypowiedzenie dotyczyło. Strona pozwana wskazała bowiem, że złożonym powódce w dniu 31 maja 2017 r. oświadczeniem rozwiązuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 12 kwietnia 2016 r. We wskazanym dniu strony zawarły pierwszą z łączących ich terminowych umów o pracę, której okres obowiązywania upłynął w dniu 11 kwietnia 2017 r., kiedy to strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony.

Nie budzi jednak wątpliwości Sądu, że intencją strony pozwanej było wypowiedzenie umowy o pracę obowiązującej w momencie złożenia powódce stosownego oświadczenia, zaś powódka przedmiotowej woli strony pozwanej była świadoma, o czym świadczy okoliczność, iż po dniu 31 maja 2017 r. powódka nie pojawiła się już w pracy. Gdyby zaś powódka odnosiła wypowiedzenie umowy o pracę do umowy zawartej w dniu 12 kwietnia 2016 r., należałoby uznać, że umowa z dnia 11 kwietnia 2017 r. nadal wiąże strony, zatem nie ma żadnych podstaw do rezygnacji powódki z obowiązku świadczenia pracy. Należy również zauważyć, że także w treści porozumienia stron z dnia 30 maja 2017 r. rozwiązywaną umowę określono jako umowę o pracę z dnia 12 kwietnia 2016 r., zaś do treści porozumienia powódka nie wносиła żadnych zastrzeżeń.

Strony łączyła w chwili rozwiązywania umowy jedna umowa o pracę i w ocenie Sądu, pomimo pomyłki we wskazanej w dokumencie dacie umowy, dla obu stron oczywistym było, jakiej umowy i jakiego stosunku pracy dotyczy wypowiedzenie.

Podnoszone przez powódkę zarzuty dotyczące sfery formalnej złożonego przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę należy w ocenie Sądu uznać za obroną strategię procesową, mającą na celu korzystne ukształtowanie mającego zapasć rozstrzygnięcia. Stanowisko powódki uznać jednak należy za nietrafne. Omyłki, których strona pozwana dopuściła się w treści wypowiedzenia umowy o pracę były bowiem na tyle błahe, że nie aktualizowały roszczeń odszkodowawczych po stronie powódki. Obowiązek odszkodowawczy łączy się z naruszeniem praw pracownika (w przypadku umów na czas nieokreślony – prawa do zapoznania się z przyczyną wypowiedzenia i poddania wypowiedzenia pod konsultację związkowi zawodowemu, zaś w każdym przypadku - prawa do otrzymania wypowiedzenia na piśmie, prawa do równego traktowania i niedyskryminacji), nie zaś z wystąpieniem oczywistych omyłek, które na treść tych uprawnień nie mają żadnego wpływu.

Odnosząc się zaś do motywów, jakimi kierowała się strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę, przypomnieć należy, że w niniejszym postępowaniu Sąd oceniał jedynie czy nie doszło do nadużycia przez stronę pozwaną prawa podmiotowego do wypowiedzenia terminowego stosunku pracy.

W ocenie Sądu wypowiedzenie oparte o kryterium dyskryminujące pracownika, jeśli powódka dowiodłaby zastosowania przez pracodawcę takiego kryterium, niewątpliwie stałoby w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do wypowiedzenia pracownikowi terminowej umowy i jako takie stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., w myśl którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, gdyż takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa zatem granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy – charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona

stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił, spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powódka była zatem obowiązana wykazać, że wypowiedzenie jej umowy o pracę przez pracodawcę było – pomimo formalnej prawidłowości – niezgodne z zasadami moralnymi, etyką i dobrymi obyczajami, a przez to stanowiło nadużycie prawa, nie podlegało ochronie i skutkowało powstaniem po stronie powódki prawa do uzyskania odszkodowania.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane przez powódkę nie uzasadniały jednak ani tezy o niezgodności działań pozwanej z zasadami współzycia społecznego, ani tym bardziej tezy o szczególnej wyjątkowości sytuacji powódki i jej pokrzywdzeniu przez pracodawcę.

Nie potwierdził się w szczególności zarzut naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania zatrudnieniu, który powódka wiązała z twierdzeniem, jakoby przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę miało być jej „zbyt wysokie wykształcenie”. Z dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powódki wynika, że legitymuje się ona wykształceniem średnim, uzyskanym w związku z ukończeniem w roku 2006 liceum ogólnokształcącego. Tymczasem z przedłożonych przez stronę pozwaną dyplomów ukończenia studiów wynika, że przynajmniej trzy pracownice zatrudniane przez stronę pozwaną na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem pracy zajmowanym przez powódkę posiadały wykształcenie wyższe.

Na podstawie wiarygodnych i wzajemnie uzupełniających się zeznań świadków A. B. i J. S., mających nadto odzwierciedlenie w przedłożonych przez stronę pozwaną dowodach z dokumentów (korespondencji e – mail i SMS) Sąd ustalił natomiast, że sposób, w jaki powódka wykonywała swoją pracę, nie był nienaganny. Co prawda przełożona powódki nie miała zastrzeżeń do wykonywania przez powódkę obowiązków na pokładzie samolotu, to jednak jakość pracy powódki przy wykonywaniu pozostałych obowiązków, w tym obowiązków biurowych, budziła obiektywne zastrzeżenia przełożonej. Sprzeciw przełożonej wywoływał także sposób wypowiedzi powódki w odniesieniu do przełożonych, w szczególności stosowanie przez powódkę wulgaryzmów, a także okoliczność, iż powódka niekiedy kwestionowała polecenia przełożonej dotyczące pracy. Powódce zdarzało się nadto spóźniać do pracy oraz planować załatwianie spraw prywatnych w czasie dyżuru pracowniczego.

Opisane okoliczności spowodowały, że w momencie ustalenia, iż konieczna będzie redukcja etatu w związku z niepowodzeniem planowanej przez stronę pozwaną inwestycji, to powódka została wybrana przez przełożoną jako osoba, z którą stosunek pracy miał ulec rozwiązaniu. Słuchani przed tym Sądem w charakterze świadków pracownicy strony pozwanej zgodnie przyznali, że powódka była osobą, z którą współpraca przebiegała stosunkowo najgorzej. Trudności we współpracy nie wynikały przy tym z niechęci przełożonych do osobistych przymiotów powódki, w

szczegółności do posiadanego przez nią stopnia wykształcenia, lecz z obiektywnych kryteriów dotyczących stosunku powódki do wykonywanej pracy i przełożonych.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło także, aby między powódką a jej przełożoną istniał spór, który mógłby wywołać u przełożonej negatywne nastawienie do powódki i stać się podstawą wytypowania powódki do zwolnienia na podstawie kryteriów nieobiektywnych lub niesprawiedliwych. Z przedłożonej przez obie strony korespondencji e – mail, prowadzonej między powódką a przełożoną, wynika, że przełożona powódki odnosiła się do rozmówczyni w sposób właściwy, wyważony i profesjonalny, nawet wówczas, gdy powódka kwestionowała wydane przez przełożoną polecenia służbowe.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy nie dopatrył się sprzeczności postępowania pracodawcy, polegającego na wypowiedzeniu powódce terminowej umowy o pracę, bez podania przyczyny, z normami etycznymi, dobrymi obyczajami czy szeroko rozumianą zasadą sprawiedliwości i uczciwości. Materiał dowodowy potwierdził, że sposób, w jaki powódka wykonywała pracę nie był nienaganny i spotykał się z zastrzeżeniami ze strony przełożonej. Okoliczność ta – w świetle konieczności ograniczenia zatrudnienia - stała się przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wpływu na podjętą przez pracodawcę decyzję nie miały natomiast inne kryteria, w szczególności kwalifikowane przez przepisy prawa jako kryteria dyskryminujące. Pracodawca ma zaś prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione. Deklarowana przez stronę pozwaną w toku niniejszego postępowania przyczyna wypowiedzenia okazała się zaś uzasadniona i prawdziwa, zaś oparte o nią wypowiedzenie nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.

Podsumowując stwierdzić należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do uznania dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę na czas określony za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. W konsekwencji powyższego **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd Rejonowy oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w całości jako nieuzasadnione.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodzie z zeznań świadków A. B. oraz J. S.. Pomocniczo Sąd skorzystał z dowodu z wyjaśnień powódki. Dowód z wyjaśnień osoby w charakterze strony pozwanej Sąd pominął z uwagi na stosowny wniosek strony.

Zeznania świadków były szczegółowe, logiczne, spójne, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Wyjaśnienia powódki Sąd ocenił zaś przez pryzmat całokształtu materiału dowodowego, zgromadzonego w sprawie. W świetle postępowania dowodowego twierdzenia powódki odnośnie przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zasądzając od powódki **w punkcie II sentencji wyroku** na rzecz strony pozwanej kwotę 300 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze treść przepisu art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z

uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

Sąd wziął pod uwagę, że w aktualnej sytuacji życiowej i finansowej, w szczególności w związku z pozostawaniem powódki bez pracy, obciążenie powódki całością kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, tj. kwotą 2 700 zł (ustaloną w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), byłoby dla powódki nadmierną dolegliwością, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę różnice w sytuacji majątkowej obu stron. Brak było jednak podstaw do całkowitego zwolnienia powódki z obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Powódka jest osobą zdolną do pracy, posiadającą możliwości zarobkowe i nie wykazała posiadania znacznych obciążeń finansowych ani konieczności utrzymania innych osób. Ponadto należy podkreślić, że od początku niniejszego postępowania powódka reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, miała zatem zarówno środki na skorzystanie z pomocy profesjonalisty, jak i możliwość uzyskania szczegółowej konsultacji co do zasadności żądania odszkodowania w sytuacji wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Ponadto w toku procesu Sąd Rejonowy niejednokrotnie sygnalizował, jakie – bardzo ograniczone - okoliczności w sprawach z odwołania pracownika od wypowiedzenia dotyczącego umowy terminowej wchodzi w zakres kognicji sądu pracy. Wystąpienie z powództwem wiąże się z ryzykiem procesowym i ewentualną koniecznością pokrycia kosztów poniesionych przez przeciwnika procesowego, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Ta sama zasada słuszności, która skutkowałą odstąpieniem przez Sąd od obciążania powódki pełnymi kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, przemawiała za częściowym zasądzeniem od powódki kosztów, jakie celem podjęcia obrony procesowej pokryła strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Całkowite odstąpienie od obciążania powódki kosztami skutkowałoby bowiem przesunięciem ciężaru poniesienia kosztów procesu w całości na stronę, której stanowisko okazało się prawidłowe, co byłoby rozwiązaniem niesłusznym. Strona, która wytacza proces, musi mieć świadomość, że podjęte przez nią działania skutkują poniesieniem przez przeciwnika procesowego kosztów celem obrony jego praw, i że w przypadku przegrania sprawy, co do zasady, to ona będzie musiała koszty te, choćby w części, ponieść.

Sytuacja majątkowa i osobista powódki, jak również zastosowanie zasady słuszności, nie uzasadniało zatem całkowitego odstąpienia od obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd postanowił zatem zastosować dyspozycję art. 102 k.p.c. i obciążyć powódkę częścią przedmiotowych kosztów, tj. kwotą 300 zł, o czym orzeczono jak w punkcie II sentencji wyroku, odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w pozostałym zakresie, czego wyraz stanowi **punkt III sentencji wyroku**.

W **punkcie IV sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako strony wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia na mocy ustawy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.