

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 26 września 2023 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. J. (1) skierowane przeciwko A. Ś. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego, przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata M. M. kwotę 2700 zł zawierającą podatek od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej A. J. (1) z urzędu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. J. (1) została zatrudniona w Kancelarii Adwokackiej (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony począwszy od 1 września 2021 roku do 31 sierpnia 2022 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sekretarki z wynagrodzeniem 3850 zł brutto miesięcznie. W dniu 26 sierpnia 2022 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2022 roku do 31 sierpnia 2023 roku z wynagrodzeniem 4250 zł brutto miesięcznie, pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Do obowiązków powódki należało prowadzenie kalendarza terminów, spotkań i rozpraw, odbieranie telefonów od klientów, kompleksowa obsługa klienta, przygotowywanie pism, skanowanie, kopiowanie, szykowanie akt, wysyłanie korespondencji, umawianie klientów, obsługa poczty mailowej.

W sekretariacie kancelarii pozwanego sekretarki pracowały na dwie zmiany: od godziny 9:00 do godziny 17:00 oraz od godziny 11:00 do godziny 19:00, przy czym w piątki każda ze zmian kończyła się o godzinie 17:00. Sekretarki dzieliły się obowiązkami w zależności od tego, o której godzinie rozpoczynały pracę. Jedną z zasad było, że osoba rozpoczynająca pracę jako pierwsza była odpowiedzialna za odbieranie telefonu komórkowego oraz sprawdzanie terminów w terminarzu.

Gdy powódka rozpoczęła pracę u pozwanego w sekretariacie kancelarii były zatrudnione 2 inne sekretarki: M. T. oraz E. Ś.. Od lutego 2022 roku w miejsce M. T. została zatrudniona A. J. (2). Powódka wymieniała się z drugą sekretarką w ramach zmian, natomiast E. Ś. przychodziła do pracy na godzinę około 9:00 i często wychodziła z pracy w godzinach wieczornych.

A. J. (2) zajmowała się korespondencją tradycyjną oraz z Portalu Informacyjnego, zaś powódka korespondencją mailową.

M. T. była w długich okresach dwukrotnie nieobecna w pracy z uwagi na nieobecności związane z dwoma ciążami i rodzicielstwem. Pracownica po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego chciała być zatrudniona w wymiarze czasu pracy 4/5 etatu i pozwany się na to zgodził. Pozwany nie wypowiedział umowy o pracę M. T., pracownica sama zrezygnowała z pracy.

Na dwumiesięcznym zwolnieniu w czasie pracy u pozwanego przebywał aplikant B. L.. Aplikant nie został zwolniony z pracy.

W kancelarii miała miejsce sytuacja, gdy aplikantce spaliło się mieszkanie i kancelaria, w której pracowała nie przedłużyła z nią umowy o pracę. Pozwany zatrudnił ją w swojej kancelarii, pomimo że miał komplet pracowników.

Powódka często spóźniała się do pracy. Zdarzało się, że inne osoby, w tym adwokaci mający kancelarie w tym samym budynku, musieli przychodzić do pracy po godzinie 9:00 rozkodować alarm w budynku, co zawsze czyniła pierwsza osoba.

Powódka wielokrotnie, czasami kilka razy dziennie prowadziła w pracy prywatne rozmowy telefoniczne ze swoimi dziećmi: nastoletnią córką oraz studiującym synem. Zdarzało się, że w tym czasie nie odbierała telefonu służbowego kancelarii, który odbierały wówczas inne sekretarki a nawet aplikanci.

Powódka prowadziła rozmowy telefoniczne prowadziła najczęściej z córką. Wówczas wychodziła do kuchni, zdarzało się, że prowadziła rozmowy przy innych pracownikach.

Zdarzało się, że powódka w rozmowach telefonicznych z klientami kancelarii odpowiadała, że nie jest prawnikiem i „nie zna się na tym”. Pozwany zwrócił powódce uwagę, że nie może w ten sposób postępować i po tej uwadze powódka więcej w taki sposób nie rozmawiała z klientami.

Co najmniej dwukrotnie zdarzyło się, że pozwany zlecił powódce napisanie pisma z prośbą o wykonanie tej czynności tego samego dnia. Powódka przy wyjściu z pracy zapytana przez pozwanego czy napisała pismo odpowiedziała, że zrobi to jutro. Na skutek ponownej informacji od pracodawcy, że miała to wykonać tego dnia, powódka rozbierała się z okrycia wierzchniego, wracała do pracy i wykonywała polecenie pozwanego. Jedną z tych sytuacji miała miejsce przed przedłużeniem powódce umowy o pracę.

Powódka nie wykonywała terminowo swoich obowiązków. Zdarzało jej się nie wykonać prośby innego adwokata współpracującego z pozwanym, dotyczącej znalezienia akt lub uiszczenia wymaganej opłaty od substytucji; powódka mówiła wówczas, że jest zajęta. Powódce zdarzyło się również – w dniu wysyłania przez powódkę korespondencji na pocztę – nie poczekać na prośbę innego adwokata 5-10 min, w którym to czasie miał przynieść dwie przesyłki, w tym jedną z nich była apelacja.

Powódce zdarzało się podkładać korespondencję do akt z dużym opóźnieniem lub podkładać ją do niewłaściwych akt. Takie pomyłki zdarzały się również innym pracownikom jednak rzadziej. Powódce zdarzało się pozostawiać kontrolę spraw w terminarzu na koniec dnia, choć zasadą w kancelarii było, że wpisane tam sprawy winny zostać zweryfikowane rano, a nawet dzień wcześniej – w taki sposób, aby spraw terminowych nie zostawiać na koniec dnia. Zadaniem pracownic sekretariatu było koordynowanie dotrzymywania terminów innych osób. Powódce zdarzyło się około 3-4 razy przypomnieć pozwanemu o wpisanej do terminarza apelacji dopiero na koniec dnia pracy, tj. ostatniego dnia do jej sporządzenia.

Powódce zdarzało się prosić aplikantów lub praktykantów, aby znaleźli akta konkretnej sprawy. Powódce zdarzyło się również położyć wydrukowane maile na biurku aplikanta, aby ten podłożył je do właściwych akt, choć to powódka powinna przedłożyć pismo wraz z aktami.

Zdarzało się, że powódka z A. J. (2) wychodziła na spacer w czasie pracy. Nie pytała wówczas pracodawcy o zgodę na wyjście.

W drugim kwartale 2022 roku pozwany przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powódką i A. J. (2), która dotyczyła spóźnień pracownic oraz wychodzenia w czasie pracy na około 10-minutowe spacery. Pracodawca nie przyzwalał na spóźnianie się do pracy. Powódka obiecała poprawę zachowania. Po tej rozmowie pracownice nie wychodziły więcej na spacery w trakcie pracy.

W późniejszym okresie powódce nadal zdarzało się spóźniać do pracy.

Na początku sierpnia 2022 roku powódka poinformowała pozwanego, że ma problemy zdrowotne, nie precyzując co jej dokładnie dolega, i że może będzie korzystać ze zwolnienia.

W sierpniu 2022 roku powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, po którym poprawiła swoje zachowanie, było widać po jej stronie zaangażowanie, dlatego pozwany zdecydował się przedłużyć z powódką umowę o pracę.

W dniu 5 września 2022 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę z A. J. (2) za porozumieniem stron. Pracodawca miał przygotowane dwa dokumenty: rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz wypowiedzenie umowy o pracę, w którym były wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę. A. J. (2) podpisała pierwszy z dokumentów.

Od 5 września 2022 roku pozwany zatrudnił nową sekretarkę P. W.. W tym miesiącu w jednym z tygodni zdarzyło się, że nowa pracownica świadczyła pracę razem z powódką na porannej zmianie. Powódka nie przychodziła wówczas punktualnie do pracy. Gdy obie panie w jednym tygodniu rozpoczynały pracę o godzinie 9:00, zdarzało się, że P. W. oczekiwała przez kancelarią na powódkę i możliwość rozpoczęcia pracy, gdyż w początkowym okresie zatrudnienia nie była upoważniona do samodzielnego pobrania kluczy do kancelarii. Zdarzało się, że w takiej sytuacji P. W. do budynku wpuszczali inni adwokaci. Powódka wielokrotnie mówiła P. W., aby nie przychodziła do pracy wcześniej i aby wychodziła z pracy punktualnie, gdyż w przeciwnym razie „robi powódce złą robotę”. Takie uwagi powódka czyniła P. W. także w rozmowie telefonicznej podczas swojego zwolnienia lekarskiego. P. W. informował powódkę, że uzyskała zgodę pozwanego na przyjeżdżanie do pracy przed godziną 9:00 z uwagi na konieczność odwiezienia dzieci do szkoły i brak czasowej możliwości powrotu do miejsca zamieszkania w czasie do godziny rozpoczęcia pracy u pozwanego.

We wrześniu 2022 roku powódka nadal spóźniała się do pracy.

Powódce zdarzało się wyjść z pracy bez ustalenia czy wszystkie pozycje z kalendarza na dany dzień zostały wykonane. W jeden z piątków P. W. sprawdzając terminarz przed godziną 17:00 zauważyła, że jeden z terminów nie został tego dnia wykreślony. Gdy zapytała powódkę o tej wpis, powódka odpowiedziała „jak chcesz, to go rób” i opuściła miejsce pracy.

W dniu 20 września 2022 roku powódka poinformowała pracodawcę, że zdiagnozowaną u niej chorobę nowotworową, w związku z którą będzie poddana stosownemu leczeniu. Po pierwszej chemioterapii powódka zasłabła stracą świadomość, co wydłużyło jej zwolnienie lekarskie. W dniu 26 września 2022 roku powódka poinformowała pracodawcę za pośrednictwem wiadomości SMS, że jest osłabiona i na razie nie wróci do pracy, nadto oczekuje na konsultację lekarską i informuje, jak się czegoś dowie. A. Ś. odpisał powódce „Życzę zdrowia”. W kolejnej wiadomości powódka poinformowała, że zwolnienie zostało przedłużone do 30 września.

W dniu 20 września 2022 roku P. W. poinformowała pozwanego, że powódka czyni jej uwagi odnośnie tego, kiedy powinna przychodzić do pracy, jak również o tym, że powódka spóźniała się rano i P. W. musiała oczekiwać przed kancelarią na wpuszczenie do budynku.

W dniu 3 października 2022 roku powódka wróciła od pracy po okresie zwolnienia lekarskiego. Około południa została poproszona na spotkanie z pozwanym, podczas którego A. Ś. oświadczył, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę i zapytał czy wybiera porozumienie stron czy wypowiedzenie. Powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W konsekwencji pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka oświadczyła, że nie zgadza się ze wskazanymi przyczynami wypowiedzenia. Podczas spotkania pozwany nie wyjaśniał przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę informując powódkę, że może wystąpić do sądu pracy, jeśli nie zgadza się z wypowiedzeniem umowy.

Oświadczeniem z dnia 3 października 2022 roku A. Ś. rozwiązał z A. J. (1) umowę o pracę na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 03 listopada 2022 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

- 1) notoryczne i wielokrotne, w ciągu każdego dnia pracy, prowadzenie prywatnych rozmów w czasie pracy,
- 2) brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, przejawiającej się poprzez chaotyczne prowadzenie dokumentacji firmy, przechowywanie dokumentów w sposób nieuporządkowany, prowadzenie w taki sam sposób spraw firmy w biegu, co utrudnia wykonywanie czynności w tych sprawach przez inne osoby zatrudnione lub współpracujące z firmą,

- 3) nieterminowość realizowanych obowiązków – przewlekłe i opieszale wykonywanie obowiązków powstające wskutek nieumiejętności prawidłowego zarządzania czasem,
- 4) lekceważenie terminowego wykonywania obowiązków, polegające m.in. na pozostawianiu niewykonanych terminów i opuszczaniu miejsca pracy.

W oświadczeniu zawarto pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powódka zwróciła się pisemnie do pracodawcy zwracając uwagę na błąd zakończenia okresu wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pismem z dnia 17 października 2022 roku pozwany poinformował powódkę, że okres wypowiedzenia umowy o pracę upływa w dniu 30 listopada 2022 roku. Wysłał także wiadomość (...).

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 4250 zł.

Powódka mieszka z mężem i małoletnią uczącą się córką. Na utrzymaniu powódki pozostaje również dorosły studiujący syn. Powódka utrzymuje się ze świadczenie rehabilitacyjnego w kwocie 2300 zł miesięcznie.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dowodu z dokumentów załączonych do akt przez strony postępowania, znajdujących się w aktach osobowych powódki, których żadna ze stron nie kwestionowała zarówno co do treści jak i autentyczności, dowodu z zeznań świadków: A. J. (2), M. P., B. L., E. Ś. oraz przesłuchania stron. Sąd dał wiarę wskazanym dowodom w zakresie, w jakim pozostawały one w zgodzie z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd meriti odmówił wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że zawsze wykonywała obowiązki w terminie i nie miała zwracanej uwagi, nie dyscyplinowała P. W. odnośnie godzin przychodzenia do pracy, nie było sytuacji, w której nie zabrała całej korespondencji do wysłania, choć inny adwokat prosił ją o poczekanie kilku minut na przyniesienie przesyłki. Powyższemu przeczą bowiem – w ocenie Sądu I instancji - zeznania pozwanego oraz świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną, a także dokumenty prywatne w postaci oświadczeń adwokata współpracującego z pozwanym oraz pracownicy kancelarii pozwanego.

Za niewiarygodne Sąd a quo uznał również twierdzenia powódki, zgodnie z którymi nie odbierała telefonów prywatnych kilka razy dziennie, choć jednocześnie nie pamiętała tego dokładnie, zeznała, że „raczej tak nie było”.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej zawarty w punkcie 3 pisma procesowego z dnia 19 maja 2023 roku w zakresie zobowiązania powódki do zwrócenia się do operatora sieci komórkowej obsługującego w okresie jej zatrudnienia u pozwanego numeru telefonu używany przez córkę powódki i złożenie bilingów za okres powyżej 20 września 2022 roku, wskazując na brak podstaw zobowiązania strony do przedłożenia bilingów za okres, w którym powódka nie pracowała już u pozwanego, gdyż powyższe wykroczało poza zakres zainteresowania Sądu w niniejszej sprawie.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd meriti uznał, że powództwo jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Wskazał na wstępie, że w niniejszej sprawie powódka odwołała się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu za wypowiedzeniem łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas określony; zgodnie z art. 32 § 1 pkt 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę; rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2); stosownie do treści art. 50 § 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie; w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony przez pracodawcę pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia; naruszenie przepisów o

wypowiadaniu umów o pracę zawartych na czas określony może polegać na niezachowaniu pisemnej formy (art. 30 § 3 k.p.), okresów wypowiedzenia (art. 36 k.p.) lub naruszeniu przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 39 k.p., 41 k.p., art. 177 k.p. czy ustawy szczególne np. ustawa o związkach zawodowych).

Sąd Rejonowy uznał, że w będącej przedmiotem rozpoznania sprawie pracodawca zachował formę pisemną wypowiedzenia; powódka w momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy; okoliczności te nie były przez powódkę kwestionowane; powódka podnosiła jednak, że niezgodność wypowiedzenia z prawem polegała na wskazaniu błędnego okresu zakończenia okresu wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę; w oświadczeniu z dnia 3 października 2022 roku o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 3 listopada 2022 roku; pracodawca zastosował prawidłowy okres wypowiedzenia z uwagi na staż pracy pracownika, jednak w sposób nieprawidłowy określił datę końcową upływu powyższego okresu; w przypadku powódki jednomiesięczny okres wypowiedzenia winien upłynąć w dniu 30 listopada 2022 roku.

Powyższa omyłka - zdaniem Sądu I instancji - nie stanowiła jednak o zasadności powództwa w niniejszej sprawie; zgodnie bowiem z dyspozycją art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy; ustawodawca przewidział zatem w kodeksie pracy odrębną regulację w takim wypadku oraz odrębne od odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę roszczenie w postaci wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy zgodnie z regulacjami wynikającymi z kodeksu pracy; gdyby zatem pozwany nie skorygował wskazanego zakończenia okresu wypowiedzenia, zastosowania winny znaleźć wówczas odpowiednie przepisy prawa określające ramy czasowe okresu wypowiedzenia; tym niemniej w niniejszej sprawie po zwróceniu przez powódkę uwagi na nieprawidłowe zakończenia okresu wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany pisemnie poinformował powódkę, że okres wypowiedzenia umowy o pracę upływa w dniu 30 listopada 2022 roku, a zatem zgodnie z przepisami kodeksu pracy, taka informacja została również umieszczona w świadectwie pracy.

Dalej Sąd meriti wskazał, że poza powyższym zarzutem powódka oparła swoje odwołanie na twierdzeniu, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest w okolicznościach niniejszej sprawy niezgodne z zasadami współżycia społecznego; w świetle obowiązujących w dacie wypowiedzenia umowy o pracę przepisów kodeksu pracy pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; wypowiedzenie umowy na czas określony przez pracodawcę nie wymaga zatem podania w jej treści przyczyny wypowiedzenia; wynika to przede wszystkim z porównania 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 naruszające przepisy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 roku I PK 103/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904, Legalis Numer 74505, zapadłego w sprawie z odwołania od umowy zawartej na okres próbny); zasadność wypowiedzenia wymagana jest zatem jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast przepisy kodeksu pracy nie ustanawiają takiej ochrony w przypadku umów terminowych, w szczególności nie ustanawiają żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia. Powyższa okoliczność nie była sporna pomiędzy stronami; powódka podniosła jednak, że kwestia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być w tej sprawie przedmiotem badania sądu w kontekście przesłanek określonych w art. 8 k.p.

W myśl art. 8 kodeksu pracy 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; art. 8 k.p. stwarza pracownikowi możliwość efektywnej i „aktywnej” obrony swoich praw, w sytuacji, gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób realizacji jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego; ma to istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu; podmiot uprawniony zobowiązany jest do

udowodnienia, że podjęte działania mieszczą się w ramach prawa podmiotowego (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że nieprawidłowa, gdyż z naruszeniem zasad współzycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes.

W ocenie Sądu a quo wymaga także podkreślenia, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego, o której mowa w art. 8 k.p., ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r. I PK 149/13, opubl. Legalis Numer 810303); sąd uznając, że wykonanie prawa podmiotowego pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy też społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, powinien w każdym wypadku ustalić, na czym ono polega, to jest jaka konkretnie zasada została naruszona i dlaczego. Nie wystarczy więc powołać się ogólnie na - z natury rzeczy - nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz należy wskazać jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współzycia społecznego naruszył pozwany swym postępowaniem wobec powoda. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 k.p., nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Taka praktyka mogłaby prowadzić do naruszenia zasady praworządności w demokratycznym państwie prawnym, a w życiu gospodarczym do podważenia pewności obrotu, która w gospodarce rynkowej ma szczególne znaczenie. Norma art. 8 k.p. ma bowiem charakter wyjątkowy i można ją stosować w sytuacji, gdy w innej drodze nie można zabezpieczyć interesu osoby zagrożonej wykonaniem prawa podmiotowego drugiej osoby; w ten sam sposób wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 listopada 2021 r. w sprawie III PSK 115/21; w orzeczeniu tym wskazano, iż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy; sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współzycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 Nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że powódka upatrywała naruszenia zasad współzycia społecznego w działaniu pracodawcy polegającym na wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na konieczność podjęcia leczenia onkologicznego; zdaniem powódki jedynym i rzeczywistym powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę była jej sytuacja osobista związana z nagłym pogorszeniem się stanu zdrowia i koniecznością podjęcia leczenia, co mogłoby mieć przełożenie na jej nieobecność w pracy; powódka akcentowała, że w okresie leczenia nie jest w stanie podjąć zatrudnienia w nowym miejscu pracy, zaś wypowiedzenie stosunku pracy wpłynęło negatywnie nie tylko na możliwości zarobkowe i majątkowe powódki, ale również na stan jej zdrowia psychicznego.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie pracodawca zdołał udowodnić, że podjęte przez niego działania mieszczą się w ramach jego prawa podmiotowego - przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało niezbicie, że przyczyny wskazano przez pracodawcę jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę były rzeczywiste i sprowadzały się do nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę; o ile oczywiście można kwestionować czy niewłaściwe zachowanie powódki, które wskutek zwrócenia uwagi ustały i

nie powtarzały się po przedłużeniu umowy o pracę (takie jak brak informowania klientów o stanie sprawy ze wskazaniem, że powódka nie jest prawnikiem i się na tym nie zna, a także wychodzenie przez powódkę z A. J. (2) w czasie pracy na spacer bez zezwolenia pracodawcy), stanowią zasadną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, to jednak pozwany przywołał szereg okoliczności, które niewątpliwie uzasadniały wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, do czego pracodawca jest uprawniony; za całkowicie niedopuszczalne należy uznać powtarzające się spóźnienia powódki do pracy, w tym w okresie po przedłużeniu umowy o pracę; lekceważące podejście pracownika do obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganie przez niego czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, stanowi niewątpliwie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.); i choć oczywiście pojedyncze spóźnienie mogłyby być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, to jednak częste spóźnienia, na które pracodawca zwracał powódce uwagę w czasie rozmowy dyscyplinującej zaznaczając, że nie udziela przyzwolenia na spóźniania się do pracy, należy ocenić negatywnie; na uwzględnienie nie zasługiwały argumenty powódki, zgodnie z którymi spóźnienia wynikały z konieczności zmiany trasy dojazdu do pracy; pracownik powinien tak zorganizować dojazd do miejsca pracy, aby rozpocząć swoją zmianę o czasie, zaś problemy komunikacyjne nie mogą obciążać pracodawcy; po wtóre pozwany wykazał, że powódka w godzinach pracy prowadziła wielokrotne prywatne rozmowy telefonicznie, zaniedbując częstokroć swoje obowiązki pracownicze, w tym odbieranie telefonów, co w zastępstwie zdarzało się, że czynili aplikanci; i choć oczywiście brak jest zakazu wykonywania prywatnych połączeń telefonicznych w czasie pracy, szczególnie w sytuacjach wyjątkowych i nagłych, to jednak regularne i nadmierne prowadzenie takich rozmów w przypadku powódki wpływało na wykonywanie przez nią codziennych obowiązków; do akt sprawy zostały złożone bilingi z telefonu powódki i jej córki za część okresu zatrudnienia; jednak nie tylko złożone bilingi, ale również spójne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną – pracowników lub partnerów kancelarii pozwanego – pozwoliły na ustalenie, że powódka w sposób nadmierny poświęcała czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne; pracodawca wykazał również, że powódka w sposób niestaranny wykonywała swoje obowiązki pracownicze m.in. poprzez niepodkładanie korespondencji do prawidłowych akt sprawy lub podkładanie jej z opóźnieniem, odmawianie wykonywania przelewów związanych z uiszczaniem opłat, niewyszukiwanie akt sprawy pomimo prośby innego adwokata zastępującego pozwanego, niezabieranie całej korespondencji z danego dnia do wysłania, pomimo prośby adwokata o poczekanie do 10 minut na doniesienie przesyłki; powyższe okoliczności potwierdziło przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe; wreszcie pozwany wykazał, że powódka lekceważyła terminowe wykonywanie obowiązków; co najmniej dwukrotnie zdarzyła się sytuacja, podczas której pozwany zlecił powódce napisanie pisma z prośbą o wykonanie tej czynności tego samego dnia, czego jednak powódka nie zrobiła i przy wychodzeniu z pracy została cofnięta przez pracodawcy celem wykonania zleconego terminowego zadania; dodatkowo już po przedłużeniu przez strony umowy o pracę, powódka na pytanie P. W. zadane w piątek przez godziną 17:00 (a zatem w czasie, gdy pracę kończyli wszyscy pracownicy sekretariatu) odnośnie niewykreślonego wpisu z terminarza, odpowiedziała „jak chcesz, to go rób” i opuściła miejsce pracy; świadkami tego zdarzenia był pozwany oraz zeznający w sprawie świadkowie; zachowanie powódki należy ocenić tym bardziej negatywnie, że w tamtym czasie P. W. była nowym pracownikiem zatrudnionym od około dwóch tygodni, którego to pracownika powódka wprowadzała do pracy; w toku przesłuchania powódka oświadczyła, że nie pamięta takiej sytuacji, zasłanianie się przez powódkę niepamięcią odnośnie wybranych sytuacji i zarzutów nie może w żadnym zakresie w sposób skuteczny podważać prezentowanych przez stronę pozwaną twierdzeń, skoro powódka powyższymi sytuacjom nawet nie zaprzeczyła; niepamięcią powódka zasłaniała się również w kwestii tego czy w jednym z tygodni września 2022 roku pracowała na rannej zmianie z P. W. oraz czy koleżanka oczekiwała na powódkę przed kancelarią; wreszcie pozwany wykazał, że we wrześniu 2022 roku po zatrudnieniu P. W., powódka nadal spóźniając się do pracy wymuszała oczekiwanie P. W. przed budynkiem kancelarii, która na początku zatrudnienia nie miała uprawnienia do samodzielnego pobierania kluczy; w takich sytuacjach powódka instruowała P. W., aby pracownica nie przychodziła zbyt wcześnie do pracy (choć P. W. posiadała w tym zakresie ustne upoważnienie do pozwanego) oraz wychodziła z pracy o czasie, gdyż „robi jej złą robotę”.

Sąd Rejonowy w tym zakresie podzielił stanowisko pozwanego, że powódka przekroczyła zakres swoich uprawnień, albowiem w żadnym wypadku nie była uprawniona, aby narzucać innemu pracownikowi w jakich godzinach powinien przychodzić i wychodzić z pracy; takie uprawnienia posiada pracodawca; na uwzględnienie nie zasługiwały w tym zakresie wyjaśnienie powódki, że zwracana uwaga dotyczyła jedynie prośby o nieodbieranie przez P. W. telefonów w

kancelarii przed godziną 9:00, aby nie przyzwyczajając klientów, że mogą dzwonić przed rozpoczęciem pracy kancelarii; powyższemu przeczy złożone do akt sprawy oświadczenie P. W. (które stanowi wyłącznie dokument prywatny, jednak w sprawie brak podstaw, aby odmówić mu waloru wiarygodności), jak również przesłuchanych w sprawie świadków, którym P. W. we wrześniu 2022 roku relacjonował na forum kancelarii zachowanie powódki; tym niemniej należy zauważyć, że powódka nie była również uprawniona do narzucania innemu pracownikowi o jakich godzinach powinien odbierać telefony służbowe.

W konsekwencji – w ocenie Sądu I instancji - uprawnionym było uznanie, że pracodawca udowodnił w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powódce umowę o pracę mieściło się w ramach jego prawa podmiotowego w szczególności, że rzeczywiste przyczyny rozwiązania umowy o pracę były spowodowane nienależytym wykonywaniem przez powódkę jej obowiązków służbowych.

W tym miejscu Sąd meriti podkreślił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest bowiem, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiła wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15); na marginesie podniósł także, że w orzecznictwie podkreśla się, iż przyczyna (w sytuacjach, w których pracodawca jest zobowiązany ją wskazać wypowiadając pracownikowi umowę o pracę) wskazana przez pracodawcę nie musi mieć jednak szczególnej wagi ani szczególnej doniosłości, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598, z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34, z dnia 2 października 1996 roku w sprawie I PRN 69/96, LEX 28630).

W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze ugruntowaną linię orzecniczą przedstawioną we wcześniejszej części uzasadnienia, wskazującą na konieczność wystąpienia okoliczności wyjątkowych, działania pracodawcy nie wyczerpały przesłanek zawartych w art. 8 k.p.; strona powodowa – wbrew formułowanym zarzutom pod adresem pracodawcy – nie zdołała udowodnić, aby wskazane przez pracodawcę przyczyny były nierzeczywiste, ani że wypowiadając powódce umowę o pracę pozwany naruszył zasady współżycia społecznego, ani jaka to miałyby być zasada; obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza zasady współżycia społecznego, spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30.01.1976 r., I PRN 52/75, PiZS 1977/10/69; M. Piankowski [w:] U. Jackowiak, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, M. Piankowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Gdynia 2004, art. 45); zdaniem powódki jedynym i rzeczywistym powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę była jej sytuacja osobista związana z nagłym pogorszeniem się stanu zdrowia i koniecznością podjęcia leczenia, co mogłoby mieć przełożenie na jej nieobecność w pracy.

Powyższe stanowisko stanowi wyłącznie osamotnione przekonanie A. J. (1), które nie zostało poparte innymi dowodami w sprawie; strona powodowa zaniechała w tym zakresie jakiejkolwiek inicjatywy dowodowej poza przedstawieniem dokumentacji medycznej powódki (choć stan zdrowia powódki nie był okolicznością sporną pomiędzy stronami); sama choroba powódki i zbieżność czasowa pomiędzy poinformowaniem pracodawcy o chorobie i leczeniu onkologicznym oraz wypowiedzeniem umowy o pracę nie jest wystarczająca do uznania, że to choroba powódki stanowiła faktyczną przyczynę rozwiązania umowy o pracę i nie może świadczyć o sprzeczności tej czynności z zasadami współżycia społecznego; jak podkreślił Sąd Najwyższy, niespełnianie oczekiwań pracodawcy co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przed rozpoczęciem długotrwałej nieobecności z powodu choroby może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy zarówno bezpośrednio po powrocie pracownika do pracy po ustaniu tej choroby, jak i dopiero po zgłoszeniu się do pracy i jej podjęciu na podstawie wyroku przywracającego tego pracownika do pracy w wyniku uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 41 oraz art. 53 § 1 pkt 1 k.p.); ze względu na prawne ograniczenia możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w okresie korzystania przez niego z długotrwałego zwolnienia lekarskiego (art. 41 k.p.) ocena aktualności przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powinna uwzględniać powód odsunięcia w czasie wykonania zamiaru pracodawcy oraz cel wypowiedzenia, którym

jest zakończenie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, niespełniającym jego oczekiwań co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2018 r., I PK 150/17)

Sąd a quo wskazał także, że nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że w kancelarii pozwanego były (i nadal są) zatrudnione osoby, które korzystały z długotrwałych zwolnień lekarskich, były nieobecne w pracy z uwagi na korzystanie z uprawnień związanych z szeroko rozumianym rodzicielstwem czy nawet została zatrudniana osoba znajdująca się w świetle trudnej sytuacji życiowej, która straciła pracę, a którą – pomimo kompletu pracowników – pozwany zatrudnił; powódka nie zaprzeczała, aby takie sytuacje miały miejsce; postawiony pozwanemu zarzut, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była choroba powódki i przyszłe potencjalne nieobecności z tym związane nie może się zatem ostać, gdyż pozwany wykazał, że długotrwale nieobecności pracowników nigdy nie wiązały się z rozwiązaniem z nimi umów o pracę; dodatkowo powódka akcentowała, że w okresie leczenia nie jest w stanie podjąć zatrudnienia w nowym miejscu pracy, zaś wypowiedzenie stosunku pracy wpłynęło negatywnie nie tylko na możliwości zarobkowe i majątkowe powódki, ale również na stan jej zdrowia psychicznego; wprawdzie rozwiązanie umowy z powódką mogło narazić ją na brak możliwości znalezienia nowego zatrudnienia, jednak podnieść należy, że taka okoliczność nie może być przesądzającą w sprawie; powódka korzysta obecnie ze świadczenia rehabilitacyjnego i pobiera świadczenie z ubezpieczeń społecznych – jako kontynuację świadczeń po wykorzystanym uprzednio okresie zasiłkowym; jest zatem niezdolna do pracy w związku z czym i tak by w tym czasie nie wykonywała żadnej pracy, z kolei okoliczność, że wypowiedzenie umowy o pracę wpłynęło negatywnie na stan zdrowia psychicznego powódki, także nie może oznaczać, że działanie pozwanego było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; poczucie krzywdy i niesprawiedliwości stanowią subiektywne odczucia powódki, które w ocenie Sądu stanowią naturalne następstwo utraty zatrudnienia i nie mogą być traktowane jako okoliczności zagrażające podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny; sąd nie wyklucza, że stan emocjonalny powódki związany ze zdiagnozowaną chorobą nowotworową wywołał u niej przekonanie, że taka była faktyczna przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę; przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie pozwala jednak na uznanie, że twierdzenia powódki znajdują oparcie w przepisach prawa, w szczególności w dyspozycji art. 8 k.p. czy w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Dodatkowo Sąd I instancji podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że 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. 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 współżycia społecznego. (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164); sytuacja osobista i rodzinna pracownika ma istotne znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, nie mniejsze znaczenie ma jednak również obiektywna przydatność pracownika do wykonywania pracy na stanowisku, na którym został zatrudniony oraz stosunek pracownika do ciężących na nim obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29.12.1982 r., I PRN 140/82, (...)); trudna sytuacja materialna, rodzinna i osobista z reguły nie może powodować oceny bezzasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zaniedbującemu swoje obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.1997 r., I PKN 101/97, OSN 1998/3/83); przydatność pracownika do dalszej pracy ocenia się przede wszystkim na podstawie aktualnego jego stosunku do pracy, natomiast długi staż pracy i szczególna sytuacja osobista mogłyby przemawiać na jego korzyść tylko wówczas, gdyby swoje obowiązki pracownicze wykonywał w sposób rzetelny, albo gdyby niewykonywanie ich w sposób zadowalający podyktowane było wyjątkowymi - z reguły obiektywnymi - okolicznościami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.07.1979 r., I PRN 94/79, OSN 1980/1/13); ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 09.07.1998 r., I PKN 240/98, OSN 1999/16/508); zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze; za ochroną pracownika przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie

prawa przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSN 1999/23/751); ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, ich niedopełnienie uchybia bowiem nie tylko prawu, lecz także zasadom współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.4.2011 r., I PK 239/10, L., por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164); jakkolwiek długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.01.2003 r., I PK 96/02, Mon. P. P. - wkł. 2004/2/5); jeżeli pracownik zaniedbuje swoje obowiązki, to nawet jego trudna sytuacja materialna czy osobista nie powoduje bezzasadności wypowiedzenia; takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 kwietnia 1997 r. (I PKN 101/97, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 83); wypowiedzenie takie nie będzie też uznane za naruszające zasady współzycia społecznego; to bowiem pracownik, który znajduje się w trudnej sytuacji, sam powinien dbać o swoje interesy i przejawiać właściwy stosunek do swoich obowiązków, aby nie dać pracodawcy powodu do wypowiedzenia mu umowy o pracę. (por. M. Piankowski [w:] U. Jackowiak, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, M. Piankowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Gdynia 2004, art. 45; M. Gersdorf [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2014, art. 45)

W okolicznościach niniejszej sprawy - zdaniem Sądu I instancji - zostało bezsprzecznie wykazane, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych w sposób nienaganny, co zostało szerzej omówione we wcześniejszej części uzasadnienia, dlatego zdaniem Sądu dodatkowo nie jest uprawniona, aby powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego przez pracodawcę, choć – co należy zaakcentować – Sąd nie dopatrywał się naruszenia zasad współzycia społecznego przez pracodawcę.

W tym miejscu Sąd I instancji wskazał, że brak podstaw do uznania, że pozwany (choć nie był do tego zobowiązany przepisami prawa) specjalnie i celowo wskazał nierzeczywiste przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę tylko po to, aby zatuszować inną – według powódki rzeczywistą – przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powyższemu przeczą zeznania świadka A. J. (2), z którą również została rozwiązana umowa o pracę i – podobnie jak powódce – pracodawca zaproponował dwa rozwiązania, tj. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron lub wręczenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym również były wskazane przyczyny wypowiedzenia, choć również w przypadku A. J. (2) pozwany nie był zobowiązany, aby wskazywać jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze cały zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka nie wykazała żadnych szczególnych i nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać miałyby sprzeczność działania pracodawcy z zasadami współzycia społecznego, które wskazywałyby na zasadność zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p. i skoro wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w formie pisemnej, a jego treść odpowiadała wymogom formalnych, jakie ustawodawca przewiduje dla wypowiedzania umów o pracę na czas określony, brak było podstaw do uwzględnienia powództwa, opartego o normę z art. 50 § 3 k.p.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.; przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują tym samym zasadę, że wprawdzie wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, niemniej nie jest to obowiązek nieograniczony i podlega ocenie z punktu widzenia zasad słuszności; kodeks nie konkretyzuje pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 roku, II CZ 210/73); 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 procesu; do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73); do wypadków

szczególne uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można także zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 września 1973 roku, sygn. akt I CZ 122/73, OSNC rok 1974, poz. 98); okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 listopada 2017 r., III AUa 231/17); należy podkreślić, że art. 102 k.p.c. chroni w wypadkach "szczególnie uzasadnionych" stronę przegrywającą w ten sposób, że Sąd uwzględniając całokształt okoliczności sprawy może nie obciążyć jej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie wygrywającej w ogóle albo też obowiązek ten ograniczyć do części należnych kosztów; ponadto, zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga wcześniejszego wniosku strony, ponieważ strona przegrywająca rzadko składa jeszcze przed ogłoszeniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia wniosek "o zastosowaniu art. 102 k.p.c. na wypadek nieuwzględnienia jej stanowiska", gdyż mógłby on być poczytany, jako brak przekonania, co do swoich racji; co najistotniejsze, wygórowane żądanie zasądzenia świadczenia, którego wysokość zależy od oceny sądu, przy czym powód jest subiektywnie przekonany o jego zasadności, może usprawiedliwiać zastosowanie art. 102 k.p.c.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego przyjmując, że w niniejszej sprawie doszło do spełnienia przesłanki wypadku szczególnie uzasadnionego, albowiem powódka, niereprezentowana na etapie składania odwołania przez zawodowego pełnomocnika, mogła być przekonana o zasadności wytoczonego powództwa. Dodatkowo Sąd Rejonowy wziął pod uwagę sytuację majątkową powódki, która w chwili obecnej utrzymuje się ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 4 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 68 ze zm.), w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), przyznając i nakazując wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata M. M. kwotę 2700 zł zawierającą podatek od towarów i usług. Zasądzając stawkę w powyższej wysokości Sąd miał na względzie wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 kwietnia 2023 r. sygn. akt SK 53/22 (Dz.U. z 2023 r., poz. 842), na mocy którego § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu został częściowo uznany za niezgodny z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej i utracił moc w zakresie, w jakim przewiduje wysokość opłaty stanowiącej koszty nieopłaconej pomocy prawnej ponoszonej przez Skarb Państwa udzielonej przez radcę prawnego z urzędu w wysokości niższej niż stawka minimalna opłat za czynności radców prawnych określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265, ze zm.), dotyczącym stawek minimalnych w sprawach prowadzonych z wyboru. W ocenie Sądu Rejonowego wobec powyższego brak było podstaw do różnicowania sytuacji radców prawnych i adwokatów we wskazanym zakresie co uzasadniało uwzględnienie stawki wynagrodzenia z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Zdaniem Sądu Rejonowego zasądzona stawka winna jednak zawierać już podatek od towarów i usług, aby nie powodować kolejnych różnic w wynagrodzeniu pełnomocników reprezentujących stronę z wyboru lub z urzędu.

Powódka reprezentowana, przez zawodowego pełnomocnika wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części, tj. w zakresie w jakim Sąd I instancji oddalił jej powództwo.

Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie:

1) przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy i treść

orzeczenia, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci:

- zeznań powódki co do prawidłowego wykonywania przez nią obowiązków służbowych, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka A. J. (2) jak również umowy o pracę z dnia 26 sierpnia 2022 r., którą to umowę zawarto z powódką umowę o pracę na kolejny okres podwyższając jednocześnie wysokość wynagrodzenia, co jednoznacznie potwierdza, że pracodawca nie miał uwag do pracy powódki;

- zeznań pozwanego w zakresie w jakim wskazywał na szereg uwag wobec jakości świadczonej przez powódkę pracy, podczas gdy w dniu 26 sierpnia 2022 r. tj na miesiąc przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o pracę, udzielając jej podwyżki a w okresie pomiędzy tymi dwoma zdarzeniami nie miało miejsce ze strony powódki żadne zachowanie uzasadniające zakończenie stosunku pracy, nadto powódka nigdy nie była karana dyscyplinarnie.

- zeznań świadków M. P. i B. L., poprzez niezasadne obdarzenie walorem wiarygodności zeznań tych świadków w zakresie w jakim zeznali, że pracodawca nie był zadowolony z pracy świadczonej przez powódkę, podczas gdy klóci się to z obiektywnymi zdarzeniami jak zawarcie z powódką kolejnej umowy o pracę czy brakiem kar dyscyplinarnych; świadkowie zeznali również, że powódka przeprowadzała częste prywatne rozmowy telefoniczne w pracy podczas gdy okoliczność ta klóci się z treścią bilingów oraz zeznaniami samej powódki, zeznania świadków nie są również spójne co do miejsca, w którym rozmowy te miały być przeprowadzane, nadto świadek L. wprost przyznaje, że miał osobisty zatarg z powódką, co również powinno wpływać na ocenę jego zeznań.

- bilingów numerów telefonicznych należących do powódki oraz jej córki - poprzez ich błędną ocenę, będącą podstawą ustalenia, że powódka przeprowadzała wielokrotnie w ciągu dnia prywatne rozmowy telefoniczne, podczas gdy ze złożonych bilingów wprost wynika, że rozmowy te były sporadyczne i kilkuminutowe, co w żaden sposób nie mogło wpłynąć na sposób i jakość świadczonej przez nią pracy;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę, mając na uwadze stan zdrowia powódki i jej trudną sytuację osobistą nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

b) art. 45 § 1 k.p. w zw z art. 50 § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie i nie zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 12 759 zł, przyznanie kosztów udzielonej powódce pomocy prawnej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym, które to wynagrodzenie nie zostało opłacone w całości ani w części.

W odpowiedzi na apelację pozwany reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 lutego 2024 roku pełnomocnik powódki wniósł o nieobciążanie powódki kosztami procesu. Podtrzymał także wniosek w przedmiocie zasądzenia kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając że koszty te nie zostały opłacone w żadnej części.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd rozpoznający apelację w całości podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, dokonaną przez ten Sąd ocenę dowodów oraz ocenę prawną i przyjmuje je za własne, bez konieczności ponownego ich przytaczania.

Przechodząc do omówienia zarzutów apelacyjnych w pierwszej kolejności wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Zarzuty skarżącego wskazujące na dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału

sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Sąd Okręgowy, po szczegółowym zapoznaniu się z całą zawartością akt badanej sprawy stwierdził, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w analizowanej sprawie okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelująca nie wykazała, by Sąd meriti uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega także wątpliwości, że Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał prawidłowej ich analizy.

Powódka pomimo ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. nie wykazała stosownymi dowodami osobowymi bądź dowodami z dokumentów, iż przyczyny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe. Pozwany na tę okoliczność zaoferował z kolei szereg dowodów, głównie w postaci własnych zeznań wspieranych zeznaniami powołanych w sprawie świadków: M. P., B. L., E. Ś. będącymi pracownikami

lub partnerami kancelarii pozwanego, na podstawie których potwierdzono stawiane powódce zarzuty, w tym nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych rozumiane w kategoriach przewlekłego (również nieterminowego) i niestarannego, a ponadto nieinformowanie pracodawcy o przyczynach opuszczania miejsca pracy (wychodzenie przez powódkę z A. J. (2) w czasie pracy na spacer bez jego zezwolenia), notoryczne spóźnianie się do pracy, częste prowadzenie prywatnych rozmów telefonicznych niezwiązanych z zajmowanym stanowiskiem pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego apelująca nie przedstawiła dowodów, które by skutecznie podważyły wiarygodność zeznań osób, którym Sąd meriti dał wiarę (w tym pozwanego) i potwierdziły tym samym treść jej zeznań w zakresie własnej oceny swojego zachowania. Ponadto w aktach sprawy zalegają bilingi z telefonu powódki i jej córki, z którą to prowadziła w czasie pracy rozmowy telefoniczne (k.108-122, 169-174). Odmienna ocena tego faktu przez skarżącą kłóci się z treścią bilingów, z których wprost wynika fakt przeciwny, co - w ocenie Sądu odwoławczego - faktycznie mogło wpłynąć na sposób i jakość świadczonej przez nią pracy.

Nie polega też na prawdzie twierdzenie powódki zawarte w apelacji, że przed wręczeniem jej wypowiedzenia nie było zarzutów do jej pracy. Teza ta pozostaje bowiem w sprzeczności z prawidłowymi ustaleniami poczynionymi przez Sąd meriti, z których wynika, że pozwany, po stwierdzeniu powtarzającego się niewłaściwego wykonywania przez powódkę pracy, już w czerwcu 2022 roku przeprowadził z nią i A. J. (2) rozmowę dyscyplinującą.

Ustalenia Sądu wskazują także, że przed zawarciem kolejnej nastąpiła krótka poprawa, po czym po dniu 26 sierpnia 2022 roku powódka powróciła do niewłaściwych zachowań podczas pracy. Dlatego też powoływany w apelacji fakt zawarcia tej drugiej umowy, z podwyżką wynagrodzenia, nie może oczywiście prowadzić do konstatacji, że pozwany utracił w związku z tym możliwość negatywnej oceny pracy powódki i wypowiedzenia jej półtora miesiąca później tej umowy.

Przechodząc do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego wskazać należy, że Sąd I instancji prawidłowo uznał, że zgodnie z treścią art. 50 § 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony przez pracodawcę pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Słusznie Sąd meriti uznał, że pozwany nie naruszył tych przepisów zachowując formę pisemną oświadczenia (art. 30 § 3 k.p.), stosując okres wypowiedzenia (art. 36 k.p.) nie naruszając przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 39 k.p., 41 k.p., art. 177 k.p. czy ustawy szczególne np. ustawa o związkach zawodowych).

Sąd Rejonowy trafnie też uznał, że w omyłkę pracodawcy co do wskazania daty końcowej wypowiedzenia umowy nie stanowiła jednak o zasadności powództwa w niniejszej sprawie, bowiem z dyspozycją art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Sąd Okręgowy w całości przychylił się do tego stanowiska, bez potrzeby jego ponownego przywoływania.

Słusznie też Sąd meriti uznał, że w świetle obowiązujących w dacie wypowiedzenia umowy o pracę przepisów kodeksu pracy pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; wypowiedzenie umowy na czas określony przez pracodawcę nie wymagało zatem podania w jej treści przyczyny wypowiedzenia, co wynika z porównania przepisów 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 naruszające przepisy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 roku I PK 103/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904, Legalis Numer 74505, zapadłego w sprawie z odwołania od umowy zawartej na okres próbny).

Prawidłowo też Sąd I instancji przyjął, że kwestia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być w niniejszej sprawie przedmiotem badania sądu w kontekście przesłanek określonych w art. 8 k.p., na który powołała się powódka.

Nie powielając w tym zakresie trafnej argumentacji prawnej podniesionej przez Sąd a quo w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, podkreślić jedynie należy, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego, o której mowa w art. 8 k.p., ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności, zaś w w niniejszej sprawie pracodawca zdołał udowodnić, że podjęte przez niego działania mieszczą się w ramach jego prawa podmiotowego - przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało niezbicie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste i sprowadzały się do nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę. Pozwany w toku procesu przed Sądem I instancji przywołał szereg okoliczności, które niewątpliwie uzasadniały wypowiedzenie powódce umowy o pracę - powtarzające się spóźnienia powódki do pracy, w tym w okresie po przedłużeniu umowy o pracę; lekceważące podejście pracownika do obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganie przez niego czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu odwoławczego w sprawie zostało bezsprzecznie wykazane, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych w sposób nienaganny, w związku z tym nie jest uprawniona, aby powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracodawcę, choć – co należy zaakcentować – Sąd Rejonowy słusznie nie dopatrywał się naruszenia tych zasad przez pozwanego.

Istotnie – jak wskazał to Sąd Rejonowy – brak było podstaw do uznania, że pozwany (choć nie był do tego zobowiązany przepisami prawa) specjalnie i celowo wskazał nierzeczywiste przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę tylko po to, aby zatuszować inną – według powódki rzeczywistą – przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w kontekście przedstawionych dowodów, nie sposób uznać, aby złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż stanowiło ono wyraz przysługujących pracodawcy uprawnień. W procesie nie ujawniono zaś żadnych okoliczności, świadczących o naruszeniu tym działaniem konkretnych zasad współżycia społecznego. Tymczasem, podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (por. wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616).

Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad (por. uchwała SN z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23).

W rozpatrywanym przypadku brak jest dowodów na to, że wypowiedzenie powódce terminowej umowy o pracę wiązało się z jakimkolwiek nadużyciem.

Sąd Okręgowy nie neguje stanu zdrowia powódki i jej trudnej sytuacji osobistej. Samo jednak wewnętrzne jej przekonanie o braku zasadności złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia było niewystarczające do uwzględnienia powództwa, a tym samym uznania, że pracodawca swoim zachowaniem nadużył przysługującego mu prawa.

Poczucie skrzywdzenia, na jakie powołuje się powódka, nie jest zaś w tym zakresie żadnym miarodajnym wyznacznikiem i samo w sobie nie świadczy o naruszeniu zasad współżycia, które w przedmiotowych okolicznościach pozwalają pracodawcy na korzystanie z wolności gospodarczej przy zachowaniu standardu uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia. Te standardy zaś nie zostały w sprawie naruszone. Pracodawca wypowiadając powódce umowy o pracę działał w sposób uprawniony, nie stosując żadnych wybiegów sprzecznych z celem zawartej umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku sposób rozwiązania stosunku pracy z powódką uznać należy za prawidłowy.

Sąd I instancji dokonał bowiem prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż w rozpatrywanym przypadku nie doszło po stronie pozwanego pracodawcy do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, wypowiedzenie to było uzasadnione, a zatem powódka nie jest uprawniona do jakiegokolwiek odszkodowania z tego tytułu, a zatem zarzuty apelacji pozostają gołosłowne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną – punkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powódki orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

W ocenie Sądu odwoławczego powódka, pomimo przegrania w całości procesu, powinna skorzystać z dobrodziejstwa tego przepisu. Jest ona bowiem obecnie w trudnej sytuacji materialnej, a jej jedyne źródło utrzymania stanowi świadczenie rehabilitacyjne w kwocie 2300 zł miesięcznie. Obciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na jej sytuację finansową i rodzinną byłoby sprzeczne z zasadami słuszności.

Sąd Okręgowy przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata M. M. tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej w postępowaniu apelacyjnym udzielonej z urzędu A. J. (1) kwotę 1350 złotych.

Sąd w tym zakresie uwzględnił wniosek pełnomocnika, dzieląc treść wyroków TK z 23 kwietnia 2020 (SK 66/19 Dz. U. z 2020 r. poz. 769), z 19 kwietnia 2023 (SK 85/22 Dz.U. 2023, poz. 796) oraz postanowienia SN z 7 stycznia 2021 r. (I CSK 598/20). Należało zatem orzec o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu na podstawie § 4 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz.U. z 2023r., poz.2631) uwzględniając treść § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2023 r., poz. 1964).

SSO Paulina Kuźma