

Sygnatura akt IV P 584/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 22 maja 2017r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy:W. C., M. J.

Protokolant:Paulina Zgłobicka

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2017r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) S.A. w M.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. pozwem wniesionym w dniu 06 października 2016r. (data stempla pocztowego, k. 5) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą w M., wniosła odwołanie od wypowiedzenia jej stosunku pracy z dnia 29 września 2016r., domagając się:

- uznania dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,

- nałożenia, zgodnie z art. 477² § 2 k.p.c., na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy,

- w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę – przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami K.p.

W treści uzasadnienia powódka wskazała, że łączy ją ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta w dniu 01 kwietnia 2015r., początkowo na czas określony, a od dnia 01 lipca 2016r. na czas nieokreślony. Podała, że świadczy pracę jako pomocnik krajalni, w rzeczywistości bez przeszkolenia pracowała przy maszynie – fazowała.

Powódka podała, że z pracy wywiązywała się należycie, nie była karana przez stronę pozwaną. Do pracy chodziła wg ustaleń harmonogramu, także w niedzielę.

Następnie powódka podniosła, że pozwany pracodawca pismem z dnia 29 września 2016r. dokonał wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Kolejno odnosząc się do przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, powódka podała, że pracodawca w uzasadnieniu wskazał: że „przyczyną wypowiedzenia są częste, regularne, powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działu, w którym pracuje i zakładu oraz zmuszają pracodawcę do podejmowania działań natury organizacyjnej, tj. organizowanie zastępstw, co stanowi dodatkowe obciążenia dla innych członków załogi. Nieobecności te zwiększają ryzyko niezrealizowania wytyczonych zadań i mogą powodować opóźnienia w dostawie wyrobów do klientów. W związku z tym pracodawca nie może liczyć na stałą obecność w pracy i gwarancję regularności wykonywania powierzonych obowiązków”.

Powódka zakwestionowała ww. przyczyny, podnosząc, iż strona pozwana w sposób ogólny, nieprecyzyjny wskazała przyczynę wypowiedzenia.

Powódka podała, że ma dziecko – J. ur. (...), który posiada orzeczenie o niepełnosprawności i rzeczywiście od czasu do czasu choruje i jej nieobecności w pracy to przede wszystkim zwolnienia lekarskie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem.

Dalej powódka zaznaczyła, że nie są to regularne, częste i powtarzające się nieobecności w pracy, są to nieobecności usprawiedliwione chorobą dziecka – w tym roku kalendarzowym tych nieobecności było tylko 48 dni.

Następnie powódka podkreśliła, że pracowników na takim stanowisku, co ona tj. pomocników jest wielu, dlatego też nieprawdą jest, że te nieobecności dezorganizują pracę działu.

(...) S.A. z siedzibą w M. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana, w pierwszej kolejności potwierdziła, iż powódka była jej pracownikiem, zatrudnionym w Zakładzie Produkcyjnym w P., na stanowisku pomocnika, od dnia 07 kwietnia 2015r. do dnia 31 października 2016r., w tym w okresie:

- od dnia 07 kwietnia 2015r. do dnia 06 lipca 2015r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny,
- od dnia 07 lipca 2015r. do dnia 30 czerwca 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- od dnia 01 lipca 2016r. do dnia 31 października 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

oraz iż pozwany pismem z dnia 29 września 2016r. wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn wskazanych w tym piśmie.

Następnie strona pozwana podała, że powódka, w wyjątkowych sytuacjach, pracowała również na stanowisku operatora krajarki, z dwóch przyczyn: po pierwsze wykazywała ona chęć pracy na krajarkach, co zgłaszała kilkakrotnie swojemu przełożonemu – E. G.; po drugie przełożony powódki – E. G. wiedząc o jej chęci pracy na tych maszynach, podejmował decyzje o powierzeniu jej pracy na krajarce tylko wówczas, gdy było to konieczne z uwagi na absencje operatora, który na tej maszynie pracował na co dzień. Były to jednak zawsze wyjątkowe sytuacje i pozwany zaprzecza jednak jakoby powódka pracowała na tym stanowisku bez przeszkolenia. Powódka była bowiem przeszkolona w zakresie bezpiecznej pracy i obsługi krajarki automatycznej.

Strona pozwana podniosła kolejno, że nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie powódki jakoby pozwany w sposób ogólny i nieprecyzyjny wskazał przyczynę wypowiedzenia oraz jakoby pozwany zobligowany był wskazać okres jaki brał pod uwagę wskazując przyczynę, która legła u podstaw wypowiedzenia stosunku pracy.

Wskazała, że w odniesieniu do problemu stopnia szczegółowości określania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, od dawna ugruntowany jest, tak w doktrynie prawniczej jak i w orzecznictwie sądowym, pogląd, iż pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu o obowiązku wskazania w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny wypowiedzenia, jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów

dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, którym uzasadnia się rozwiązanie stosunku pracy. Na potwierdzenie swojego stanowiska strona pozwana w tym miejscu powołała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Dalej strona pozwana wskazała, że nieobecności powódki w pracy spowodowane zwolnieniami lekarskimi były podyktowane nie tylko koniecznością sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. I tak w okresie od dnia 29 lipca 2015r. do dnia 31 października 2016r. powódka była nieobecna w pracy z powodu zwolnień lekarskich łącznie przez 90 dni, w tym: 42 dni to były nieobecności spowodowane opieką nad dzieckiem, 42 dni to były nieobecności z powodu choroby samej powódki i 6 dni to były nieobecności spowodowane opieką nad osobą dorosłą. We wskazanym wyżej okresie powódka przedstawiła stronie pozwanej łącznie 15 zwolnień lekarskich. Podała, że w okresie do dnia złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, powódka była nieobecna w pracy łącznie 60 dni, w tym: 27 dni z powodu opieki nad dzieckiem, 27 dni z powodu choroby samej powódki i 6 dni z powodu opieki nad osobą dorosłą.

Kolejno strona pozwana podała, że w związku z częstymi, regularnymi nieobecnościami powódki, jej przełożony – E. G. zmuszony był podejmować działania natury organizacyjnej: przesuwac na stanowisko powódki innych pomocników lub nawet operatorów krajarek, polecać pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże pracownik, który zastępował powódkę nie wykonywał w tym czasie zadań swojego stanowiska pracy, które to zadania należało później nadrobić. To wymuszało zwiększone zaangażowanie pracowników.

Strona pozwana wskazała, że powódka nie tylko nie uprzedzała przełożonego E. G. o swojej absencji, ale bardzo często nawet nie informowała go o niej. Przeważnie to przełożony zaniepokojony nieobecnością powódki w pracy dzwonił do niej pytając o przyczynę nieobecności i dopiero wtedy dowiadywał się o zwolnieniu lekarskim. Takie niespodziewane nieobecności nie pozwalały na prawidłową organizację pracy D..

Powódka M. K. na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. (k.47) sprecyzowała swoje roszczenie i wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 2.234,99zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w M. na podstawie wpisu do krajowego rejestru sądowego, prowadzi działalność gospodarczą w zakresie m.in. produkcji: tworzyw sztucznych w formach podstawowych, płyt, arkuszy, rur i kształtowników z tworzyw sztucznych, wyrobów ogniotrwałych, materaców.

Dowód: wydruk z KRS, k. 17 do 27.

Powódka M. K. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 07 kwietnia 2015r. do dnia 06 lipca 2015r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 07 kwietnia 2015r., następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 26 czerwca 2015r., zawartej na czas określony, tj. od dnia 07 lipca 2015r. do dnia 30 czerwca 2016r., a od dnia 01 lipca 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pomocnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejscem pracy powódki był Zakład Produkcyjny w P..

Dowód: dokumentacja w aktach osobowych powódki, a w szczególności:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 07 kwietnia 2015r.,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 26 czerwca 2015r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony,

- przesłuchanie powódki k. 55,56 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57).

Powódka wykonywała swoją pracę na Krajalni Formatek, gdzie pracuje łącznie około 40 osób. Do podstawowych obowiązków powódki należało: pakowanie pianek (gąbek) oraz pomoc przy krojeniu i klejeniu pianek.

Czasem, w związku z nieobecnością w pracy operatora krajarki, powódka pracowała na tej maszynie. Powódka chętnie zastępowała operatora krajarki. Była przeszkolona z zakresu bhp i obsługi tej maszyny.

Do pracy powódki nie było zastrzeżeń.

Dowód: zeznania świadka E. G. k. 53, 54 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57).

Powódka ma dorosłą córkę i 13-letniego syna, który jest chory na epilepcję.

Często przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie od lipca 2015r. do października 2016r. była nieobecna w pracy łącznie 90 dni, w tym: 42 dni z powodu opieki nad chorym synem, 42 dni z powodu choroby jej samej i 6 dni z tytułu opieki nad chorą córką.

Zdarzało się, że powódka nie informowała od razu pracodawcy, że nie będzie jej w pracy z uwagi na otrzymane zwolnienie lekarskie. Przełożony powódki – mistrz produkcji p. E. G. dopiero po telefonicznym skontaktowaniu się z powódką dowiadywał się o przyczynie jej nieobecności w pracy.

Nieobecności powódki w pracy dezorganizowały pracę na krajalni. Strona pozwana często otrzymuje zamówienia od swoich klientów z dnia na dzień, bądź z kilkudniowym wyprzedzeniem. Dlatego nagła nieobecność któregoś z pracowników powodowała problemy na produkcji. Każdy z pracowników ma bowiem przydzieloną konkretną pracę.

Niekiedy pracownik, który zastępował powódkę musiał później w ramach godzin nadliczbowych wykonywać swoje czynności.

Mistrz produkcji, w porozumieniu z Kierownikiem ds. personalnych, przeprowadzał rozmowy z powódką w sprawie jej częstej nieobecności w pracy i jaki miała ona wpływ na zapewnienie produkcji.

U strony pozwanej były przypadki, że niektórzy pracownicy przebywali na długotrwałych zwolnieniach lekarskich – czy to z powodu skutków wypadku przy pracy, czy też innej długotrwałej choroby. Jednakże te nieobecności nie dezorganizowały produkcji tak jak absencja powódki ponieważ pracodawca wiedział z wyprzedzeniem o tych nieobecnościach i pracownicy ci nie byli brani pod uwagę przy podziale czynności na produkcji.

Dowód: - odpis karty zasiłkowej powódki k. 28;

- odpis zwolnień lekarskich powódki k. 29 do 39;

- zeznania świadka E. G. k. 53, 54 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57);

- zeznania świadka T. P. k. 55 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57);

- przesłuchanie powódki k. 55,56 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57).

Strona pozwana pismem datowanym na dzień 29 września 2016r., przekazany powódce tego samego dnia, rozwiązała z nią umowę o pracę zawartą od dnia 01 lipca 2016r. za miesięcznym okresem wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 października 2016r.

Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę strona pozwana wskazała: częste, regularne, powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działu, w którym pracuje i zakładu oraz zmuszają pracodawcę do podejmowania działań natury organizacyjnej, tj. organizowanie zastępstw, co stanowi dodatkowe

obciążenia dla innych członków załogi. Nieobecności te zwiększają ryzyko niezrealizowania wytyczonych zadań i mogą powodować opóźnienia w dostawie wyrobów do klientów. W związku z tym pracodawca nie może liczyć na stałą obecność w pracy i gwarancję regularności wykonywania powierzonych obowiązków.

W treści oświadczenia, pracodawca pouczył powódkę o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 7 dni.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 września 2016r. w aktach osobowych powódki;

- zeznania świadka E. G. k. 53, 54 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57);

- zeznania świadka T. P. k. 55 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57);

- przesłuchanie powódki k. 55,56 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 22 maja 2017r. k.57).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.234,99 zł.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej z dnia 28 listopada 2016r. k. 41.

Sąd zważył , co następuje :

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu określonymu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie niezasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97, opubl. OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 491).

W niniejszym postępowaniu, biorąc za podstawę art. 45 § 1 k.p., powódka M. K. domagała się w pozwie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenia jej do pracy, a na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. sprecyzowała swoje żądanie na zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 2.234,99zł.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, jako, że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

W zakresie rekonstrukcji zdarzeń, Sąd oparł się na zeznaniach świadków E. G. i T. P.. Powyższe zeznania zdaniem Sądu, są spójne, logiczne, a nadto korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom złożonym przez powódkę, w tym zakresie, w jakim korespondowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy 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 (uchwała pełnego

Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, opubl. OSNCP z. 11/1985, poz. 164).

W pierwszej kolejności, Sąd winien ustalić, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a zatem czy spełnia wymogi formalne określone przepisami Kodeksu pracy.

Oświadczenie pracodawcy powódki złożone zostało na piśmie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia, o których stanowi art. 30 § 4 k.p., a nadto, pouczenie o przysługującym prawie i trybie odwołania pracownika do sądu pracy, czyniąc zadość art. 30 § 5 k.p.

Przechodząc do analizy merytorycznej treści wypowiedzenia umowy o pracę, to w treści oświadczenia woli z dnia 29 września 2016r., jako przyczynę zakończenia stosunku pracy z powódką, pracodawca wskazał częste, regularne, powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działu, w którym pracuje i zakładu oraz zmuszają pracodawcę do podejmowania działań natury organizacyjnej, tj. organizowanie zastępstw, co stanowi dodatkowe obciążenia dla innych członków załogi. Nieobecności te zwiększają ryzyko niezrealizowania wytyczonych zadań i mogą powodować opóźnienia w dostawie wyrobów do klientów. W związku z tym pracodawca nie może liczyć na stałą obecność w pracy i gwarancję regularności wykonywania powierzonych obowiązków.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważane jest za konkretne, a więc uzasadnione, gdy sąd pracy stwierdzi, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, że wskazane przez pracodawcę fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby lub zachowania pracownika w procesie świadczenia pracy, lub zdarzeń (także niezależnych od niego) wywarły wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 47/99, opubl. OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548).

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia okazały się w pełni uzasadnione.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 07 kwietnia 2015r. do dnia 06 lipca 2015r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 07 kwietnia 2015r., następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 26 czerwca 2015r. zawartej na czas określony, tj. od dnia 07 lipca 2015r. do dnia 30 czerwca 2016r., a od dnia 01 lipca 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pomocnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejszem pracy powódki był Zakład Produkcyjny w P..

Sąd ustalił, że powódka często przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie od lipca 2015r. do października 2016r. była nieobecna w pracy łącznie 90 dni, w tym: 42 dni z powodu opieki nad chorym synem, 42 dni z powodu choroby jej samej i 6 dni z tytułu opieki nad chorą córką.

Jak wynika z dokonanych ustaleń zdarzało się, że powódka nie informowała od razu pracodawcy, że nie będzie jej w pracy z uwagi na otrzymane zwolnienie lekarskie. Przełożony powódki – mistrz produkcji p. E. G. dopiero po telefonicznym skontaktowaniu się z powódką dowiadywał się o przyczynie jej nieobecności w pracy.

Nieobecności powódki w pracy dezorganizowały pracę na krajalni. Strona pozwana często otrzymuje zamówienia od swoich klientów z dnia na dzień, bądź z kilkudniowym wyprzedzeniem. Dlatego nagła nieobecność któregoś z pracowników powodowała problemy na produkcji. Każdy z pracowników ma bowiem przydzieloną konkretną pracę.

Niekiedy pracownik, który zastępował powódkę musiał później w ramach godzin nadliczbowych wykonywać swoje czynności.

Sąd Rejonowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w aktualnych nadal orzeczeniach, iż częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczania zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników

w godzinach nadliczbowych są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione i stanowią uzasadnioną przyczynę definitywnego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997r., I PKN 422/97).

Ocena przyczyn definitywnego wypowiedzenia musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy, w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste nieobecności pracownika spowodowane czy to jego chorobą, czy to koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998r., I PKN 335/98).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i oddalił powództwo jako niezasadne.

W punkcie II sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, zgodnie z zasadą, o której mowa w art. 102 k.p.c., że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 k.p.c. jest przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają po temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe. Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2013 r., sygn. akt V CZ 89/12, opubl. LEX nr 1331384). Mając na uwadze fakt, że powódka mogła czuć się subiektywnie skrzywdzona decyzją strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd uznał, że odstąpienie od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego jest w pełni uzasadnione.

Sąd punkcie III sentencji wyroku nie obciążył powódki kosztami sądowymi, zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa, biorąc za podstawę art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 623).

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.