

Sygn. akt XP (upr) 1099/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu**

**w składzie następującym:**

**PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz**

**ŁAWNICY: Mirosława Zarzycka, Grażyna Kościńska**

**PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak**

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **L. P.**

przeciwko **P. M.S.A. we W.**

o **odszkodowanie**

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

Sygn. akt X P (upr) 1099/13

## UZASADNIENIE

Powódka L. P. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej P. M. S.A. we W. kwoty 7.893,15 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od dnia 1 kwietnia 2003 roku, pracowała u pozwanego w charakterze pracownika D. O. K. we W.. W dniu 1 lutego 2006 roku pozwany awansował powódkę na stanowisko Kierownika D. O. K. we W., gdzie pracowała do dnia 6 listopada 2013 roku. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę art.30 §1 pkt.3 KP z przyczyn leżących po stronie pracownika, ale niezawinionych przez pracownika art. 53§ 1 KP. W ocenie powódki taki sposób działania pozwanego jest dla niej znacznie krzywdzący, gdyż przepracowała u pozwanego ponad 10 lat, mimo ciężkiego charakteru tematycznego jej pracy, która polegała na pracy z niezadowolonymi klientami, jak i niezadowolonymi producentami, sumiennie wykonywała swoje obowiązki. Powódka wskazała, że wykonywała także inne powierzone jej zadania, nienależące do jej obowiązków, ponad 10 lat przepracowała bez żadnego zwolnienia lekarskiego. Niestety zachorowała. W dniu 4 lutego 2013r. rozpoczęła zwolnienie lekarskie, w konsekwencji w lipcu 2013r. przebyła poważną operację. Swoje niektóre obecne schorzenia nabyła także w pracy. Zwolnienie lekarskie 182 dni upłynęły w dniu 6 października 2013r. W międzyczasie starała się o świadczenia rehabilitacyjne i od dnia 7 października 2013r do dnia 6 listopada 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim niepłatnym. W dniu 4 listopada 2013r. stanęła na komisję lekarską, gdzie nie przyznano jej świadczeń rehabilitacyjnych, lekarz orzecznik wskazał, że stopień naruszenia sprawności organizmu, możliwość przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji, gdyż pracownik strony

pozwanej wypełniając formularz do ZUS-u oświadczyła iż, jej praca jest lekka, nie wymaga wysiłku. W ostatnim dniu jej zwolnienia lekarskiego pracownica kadr wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, co powódka uważa za działania podstępne, niezgodne z zasadami życia społecznego. Jako lojalny pracownik spółki, w dniu 4 listopada 2013r. telefonicznie poinformowała pozwanego o decyzji lekarza orzecznika, w odpowiedzi otrzymała informację, iż pozwany musi poczekać na taką decyzję z ZUS-u. Powódka przerażona takim działaniem pozwanego, zaproponowała przesłanie drogą elektroniczną decyzji lekarza orzecznika, i licząc iż, otrzyma skierowanie do lekarza medycyny pracy, takie badania mogłabym zrobić w ostatnim dniu zwolnienia lekarskiego, a w dniu 7 listopada 2013r stawić się do pracy, niestety w tym dniu 06.11.2013r. otrzymała wypowiedzenie. Powódka wskazała, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę jest fikcyjna i ma na celu obejście przez pozwanego przepisów o rozwiązaniu umowy z wypowiedzeniem, dlatego pozwany szuka pretekstów do zwolnień pracowników.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że z dniem 6 października 2013 r. upłynął okres ochronny dla powódki, który z mocy samego prawa uprawniał stronę pozwaną do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika ale przez niego niezawinionych na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Wyraz temu dał również SN w wyroku z dnia 14.01.2010 r. sygn III PK 46/09, gdzie w uzasadnieniu Sąd ten wskazał, że: (...) zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku. Okres ten wynosi 182 dni (...). Jest to uprawnienie pracodawcy, a nie obowiązek. Odnosząc się do zarzutu powódki, jakoby strona pozwana stosowała fikcyjne przyczyny wypowiedzenia umów strona pozwana podniosła, iż jest on całkowicie bezzasadny. Powódka nie wykazała prawdziwości tego zarzutu zgodnie z ogólną zasadą z art. 6 k.c. Powódka w trakcie rozmów z pracownikiem strony pozwanej - Ł. B. - podkreślała, że po upływie okresu zwolnienia lekarskiego nieplątnego nie będzie chciała wrócić do pracy. Powódka w trakcie rozmowy telefonicznej w dniu 4 listopada 2014 r. z Ł. B. sama zaproponowała i nalegała na taki sposób rozwiązania, albowiem tak rozwiązana umowa uprawniała powódkę do natychmiastowego ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych. Biorąc zaś pod uwagę wcześniejszą 10-letnią współpracę pomiędzy stronami, strona pozwana przystąpiła na propozycję powódki. O takim przebiegu zdarzeń, wbrew sugestiom i twierdzeniom powódki, świadczą także maile stron z 5 listopada 2014 r. W swoim mailu powódka nawiązuje do rozmowy z pracownikiem strony pozwanej, zaś prośba o informację wyrażona na końcu maila, zdaniem strony pozwanej, dobitnie świadczy o chęci poznania stanowiska w zakresie zaproponowanego przez powódkę takiego trybu rozwiązania stosunku pracy. Również mail zwrotny przesłany przez Ł. B. świadczy o tym, że strona pozwana zgodnie z życzeniem powódki przygotowała wszelką dokumentację niezbędną do takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Brak reakcji powódki na powyższego maila świadczy o tym, że powódka - wbrew jej sugestiom - doskonale wiedziała po jakie dokumenty ma się zgłosić. Co więcej, powódka nie zmanifestowała swojej woli i chęci powrotu do pracy, nie dała temu wyrazu także przy przyjęciu i podpisywaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - przeciwnie, przyjęła i podpisała oświadczenie pracodawcy bez żadnego sprzeciwu i z pełną akceptacją takiej formy rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń, zaś strona pozwana, będąc w dobrej wierze, sądziła, iż postępuje zgodnie z wolą powódki i strony rozstają się w zgodzie. Odnośnie zaś zarzutu powódki dotyczącego „ciężkiego charakteru jej pracy” strona pozwana wskazała, iż powódka była zatrudniona na stanowisku administracyjno - biurowym, z którym nie wiązały się żadne szczególne i szkodliwe warunki pracy. Faktem jest, iż pracując na stanowisku kierowniczym zakres odpowiedzialności powódki i związany z tym ewentualny stres mógł być większy, co jednak samo w sobie nie uzasadnia roszczeń powódki w tym zakresie, albowiem praca ta nie wykroczała ponad obowiązujące normy. Fakt ten potwierdził również st. inspektor BHP M. K., a także Wiceprezes Zarządu K. B. w oświadczeniu z dnia 27.01.2014 r. Zatem zarzut powódki odnośnie rzekomych krzywdzących działań pozwanej spółki uznać należy za pozbawiony wszelkich podstaw, tak prawnych, jak i faktycznych. Zdaniem strony pozwanej, manifestowana w pozwie gotowość powódki do stawienia się do pracy, w świetle powyższych argumentów (w szczególności zaś faktu, iż to powódka nie miała zamiaru powrotu do pracy i to ona zaproponowała rozwiązanie stosunku pracy w trybie, który jest przedmiotem tego sporu) podnoszona jest jedynie na potrzeby niniejszego postępowania, w tym kontekście trzeba zwrócić uwagę na art. 8 k.p., który stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie - zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Skoro zatem od pracodawcy wymaga się działania zgodnie z dobrymi obyczajami,

uczciwości, przyzwoitości oraz lojalności względem pracownika, to zasadnym jest aby druga strona stosunku pracy, tj. pracownik również postępowała.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka L. P. zatrudniona była u strony pozwanej od 1 kwietnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 lutego 2009 r. na stanowisku Kierownika D. O. K..

**dowód:** - akta osobowe powódki

Powódka jako kierownik działu sama organizowała sobie prace, a także organizowała pracę podległych jej osób.

Przełożeni powódki mieli zaufanie do powódki i nie kontrolowali jej pracy na bieżąco. Czasem zdarzało się, że przesyłane przez powódkę zestawienia danych nie były dokładne.

Na początku roku 2013 r. cały zarząd dokonał kontroli D. O. K., którego kierownikiem była powódka i stwierdzono dużo nieprawidłowości w tym dziale, tj. m. in. buty były bez nadzoru, były w sposób niewłaściwy skatalogowane. Zarząd miał konkretne zastrzeżenia do powódki.

Tuż po tym zdarzeniu powódka zaczęła przedstawiać zwolnienia lekarskie.

W czasie nieobecności powódki zastępował ją inny pracownik strony pozwanej przesunięty na czas nieobecności powódki z innego działu.

**dowód:** - przesłuchanie powódki (częściowo) k. 94 (płyta CD)

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej K. B. k. 94 (płyta CD)

Powódka przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich w okresie od 4 lutego 2013 r. do 6 listopada 2013 r., przy czym w okresie od 7 października 2013 r. do 6 listopada 2013 r. powódce nie przysługiwał już zasiłek chorobowy z uwagi na upływ z dniem 7 października 2013 r. okresu 182 dni nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu choroby.

Nie było jednej przyczyny niezdolności do pracy powódki. Początkowo powódka miała wystawiane zwolnienia lekarskie przez lekarza POZ, następnie okazało się, że powódka musi przejść poważną operację w związku z tym przebywała na zwolnieniach lekarskich wystawianych przez lekarz psychiatrę, a następnie powódka przeszła operację w lipcu 2013 r. i zwolnienia lekarskie były wystawiane przez lekarza ginekologa.

Powódka skarżyła się również na ból kręgosłupa.

**dowód:** - przesłuchanie powódki k. 94 (płyta CD)

- zwolnienia lekarskie powódki k. 46-61

W okresie od 7 października 2013 r. powódka była nadal niezdolna do pracy, przebywała na zwolnieniu lekarskim do 6 listopada 2013 r.

Powódka starała się o to, aby Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce świadczenie rehabilitacyjnej.

W związku z tym, że powódka ubiegała się w ZUS o przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego strona pozwana wypełniła i przekazała do ZUS druk tzw. wywiadu zawodowego, w którym wskazała, że powódka zajmuje stanowisko Kierownika D. O. K., praca jest wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, praca jest średnio – ciężka, wymaga sprawności obu rąk, schylania się, podnoszenia, noszenia ciężarów, rytmu zmianowego.

Orzeczeniem z dnia 4 listopada 2013 r. Lekarz Orzecznik ZUS stwierdził, że powódka nie jest niezdolna do pracy, brak okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego.

Decyzją ZUS powódce odmówiono prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka nie odwołała się od w/w decyzji ZUS.

**dowód:** - akta osobowe powódki (w szczególności wywiad zawodowy k. 87 cz B)

- przesłuchanie powódki k. 94 (płyta CD)

- orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS k. 27

Powódka poinformowała pracownika kadr strony pozwanej Ł. B. telefonicznie, że skończył się jej okres pobierania zasiłku chorobowego, nadal przebywa na zwolnieniu w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby, nadal chce przebywać na zwolnieniu lekarskim, ZUS nie przyznał powódce świadczenia rehabilitacyjnego, nie widzi możliwości powrotu do pracy.

W dniu 4 listopada 2013 r. powódka w nawiązaniu do tej rozmowy telefonicznej przesłała pracownikowi kadr strony pozwanej orzeczenie lekarskie, które potwierdzało koniec świadczeń z dniem 6 listopada 2013 r.

Ł. B. poinformowała powódkę, że strona pozwana rozwiąże z powódką umowę o pracę i zaproponowała spotkanie w dniu 6 listopada 2013 r.

Wiadomością mail Ł. B. przekazała powódce informacje, że dokumenty będą przygotowane na dzień 6 listopada 2013 r.

**dowód:** - przesłuchanie powódki (częściowo) k. 94 (płyta CD)

- zeznania świadka Ł. B.k. 94 (płyta CD)

- wiadomość mail k. 25

- wiadomość mail k. 26

Pismem z dnia 6 listopada 2013 r., strona pozwana rozwiązała z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności w pracy – art. 53 §1 kp.

Pismo to zostało przekazane powódce osobiście na spotkaniu przez pracownika kadr strony pozwanej Ł. B..

Powódka nie składała zastrzeżeń do takiego rozwiązania umowy o pracę.

**dowód:** - akta osobowe powódki

- przesłuchanie powódki (częściowo) k. 94 (płyta CD)

- zeznania świadka Ł. B. k. 94 (płyta CD)

Pełne jednomiesięczne wynagrodzenie powódki obliczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 2.631,05 zł brutto.

**dowód:** -zaświadczenie o wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki k. 38

**Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Bezspornym w sprawie było, że powódka była pracownikiem strony pozwanej przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Bezspornym było również, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w sposób nieprzerwany od 4 lutego 2013 r. do 6 listopada 2013 r. przy czym z dniem 7 października 2013 r. skończył się powódce okres pobierania zasiłku chorobowego z uwagi na upływ 182 dni. Powódka przyznała również, że ZUS nie przyznał jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, a powódka nie odwołała się od tej decyzji ZUS.

Zgodnie z przepisem art. 53 § 1 punkt 1 litera b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Mając powyższy przepis na uwadze, należy wskazać, że prawo pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 kp powstaje z upływem wskazanych w przepisie okresów i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Aby można było rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę musi upłynąć okres ochronny, a niezdolność do pracy musi trwać nadal.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie warunki z art. 53 kp, gdyż niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Powódka nie odzyskała zdolności do pracy.

Niniejszej okoliczności nie zostały podważone przez profesjonalnego pełnomocnika powódki.

Profesjonalny pełnomocnik powódki w piśmie z dnia 10 lutego 2014 r. wskazał jedynie, że w dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę decyzja ZUS o odmowie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie była prawomocna, a także że przyczyna jest wskazana zbyt ogólnie. Ponadto wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę narusza przepis art. 8 kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzutów powódki należy wskazać, że nie zasługują one na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że – jak sama powódka przyznała – nie odwołała się ona do decyzji ZUS o odmowie przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty powódki, że decyzja Lekarza Orzecznika ZUS była spowodowana nierzetelnością pracownika działu kadr, który nieprawidłowo określił prace powódki jako prace lekką. Należy wskazać, że zgodnie z wywiadem zawodowym, pracodawca wskazał, że praca jest średnio-ciężka, wymagająca sprawności obu rąk, wymagająca schylania się oraz podnoszenia i noszenia ciężarów. Zatem mając na uwadze zeznania powódki, że jej praca nie polegała tylko na pracy biurowej, ale także ewentualnie na noszeniu np. pudełek z butami, to w wywiadzie zawodowym zostało to uwzględnione. Podkreślenia wymaga również to, że powódka była kierownikiem swojego działu, ona decydowała o swoim zakresie obowiązków i zakresie obowiązków swoich pracowników. Powódka zatem miała realną możliwość, aby samodzielnie decydować, np. mając bóle kręgosłupa, że nie będzie wykonywać pewnych prac fizycznych.

Należy również wskazać, że zarzut zbyt ogólnie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest niezasadny. Powódka miała w pełni świadomość tego, w jaki sposób i dlaczego strona pozwana rozwiązuje z nią umowę o pracę.

Nie zasługuje na uwzględnienie również zarzut naruszenia przez stronę pozwaną przepisu art. 8 kodeksu pracy.

Przede wszystkim Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka Ł. B. odnośnie okoliczności związanych z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. Zeznania tego świadka były jasne, logiczne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym w szczególności z wiadomościami mail i doświadczeniem życiowym. Sąd dał wiarę świadkowi, że powódka w listopadzie 2013 r. w pełni świadoma konsekwencji przyjęła rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 kodeksu pracy, wiedziała, jakie dokumenty zostaną jej wręczone na spotkaniu w dniu 6 listopada 2013 r. i akceptowała taki stan rzeczy. Podkreślenia wymaga, że roszczeniem powódki nie jest przywrócenie do pracy, ani też roszczenie przewidziane w art. 53 par. 5 kodeksu pracy.

Dodatkowo należy wskazać, że powódka nie wykazała, aby faktycznie pracodawca naruszył przepis art. 8 k. p.

Sąd stosuje art. 8 KP z urzędu, ale możliwość i celowość jego zastosowania jest uzależniona od przytoczonych przez stronę okoliczności faktycznych uzasadniających powództwo lub obronę. Ciężar dowodu okoliczności wskazujących na czynienie przez pracodawcę nadużycia ze swojego prawa podmiotowego spoczywa na pracowniku, który z tych faktów zamierza wyprowadzić korzystne dla siebie skutki prawne (art. 6 KC w związku z art. 300 KP).

Ogólne odwołanie się przez powódkę, że była długoletnim, dobrym pracownikiem strony pozwanej, nie spełnia wymogu wykazania, że skorzystanie przez stronę pozwaną z przysługującego jej prawa rozwiązania umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i przez to stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Powódka natomiast nie wykazała, że przyczyną niezdolności do pracy były warunki pracy u strony pozwanej. Powódka jako kierownik faktycznie zajmowała się sprawami, które mogły należeć czasem do nieprzyjemnych, ale powołanie się na przepis art. 8 kodeksu pracy wymagało wykazania, że faktycznie warunki jej pracy były tak trudne, że odbiegały w sposób zasadniczy od standardów wymaganych w stosunku do pracownika, czego powódka nie wykazała. Praca powodująca pewien stopień stresu wykonywana jest przez każdego pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. Ponadto, należy wskazać, że powódka sama w swoich zeznaniach wskazała, że konieczność leczenia u lekarza psychiatry wynikała z faktu, że powódka musiała poddać się poważnej operacji, a operacja dotyczyła schorzeń ginekologicznych, a nie związanych z warunkami pracy.

Rola klauzul generalnych, takich jak wskazane w art. 8 KP zasady współzycia społecznego, sprowadza się do łagodzenia skutków korzystania przez podmiot uprawniony z przysługującego mu prawa podmiotowego w sytuacji, gdy korzystanie to nie wykracza poza formalnie określone granice tego prawa, ale w konkretnym przypadku oznacza czynienie z niego użytku, który byłby nie do pogodzenia z zasadami współzycia społecznego. Z tej przyczyny stosowanie art. 8 KP (podobnie jak art. 5 KC) prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, zwłaszcza o konotacjach etycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 r., z. 12, poz. 218). W rozpoznawanej sprawie powódka nie wskazała takich szczególnych okoliczności, które czyniłyby jej sytuację wyjątkową.

Mając powyższe na uwadze, należało powództwo oddalić jako niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Natomiast stosownie do art. 217 § 2 k.p.c. sąd pominię środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody wyłącznie dla zwłoki. Okolicznościami spornymi w ujęciu art. 217 § 2 k.p.c. są te, które dotyczą faktów „mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a nie wszystkie okoliczności podnoszone przez stronę (por. wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r. sygn. I PKN 179/97 Wokanda 1998/3/18).

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił wnioski powódki o przesłuchanie świadków M. N. i I. K. (podwładnych powódki) wnioskowanych na okoliczność nienagannej pracy powódki oraz warunków i atmosfery pracy panującej u pozwanego oraz na okoliczność powstania u powódki niezdolności do pracy z przyczyn psychicznych.

Skoro powódka była kierownikiem swojego działu, ona decydowała o podległych jej pracownikach i o ich zakresach obowiązków, powódka sama wskazywała jedynie na zdarzenia typowe w miejscu pracy, a jako przyczynę pogorszenia stanu zdrowia psychicznego w trakcie niezdolności do pracy wskazała to, że dowiedziała się o tym, że musi poddać się ciężkiej operacji, zeznania świadków Sąd uznał za zbędne.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł o treść art. 102 kpc.

Powódka jest obecnie osobą niepracującą, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez powódkę. Powódka wprawdzie działała przez profesjonalnego pełnomocnika, lecz

w ocenie Sądu miała prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań przynajmniej przed Sądem I instancji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zastosował dobrodziejstwo przepisu art. 102 kpc.