

Sygn. akt VII Pa 86/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2023 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: Małgorzata Jarząbek

R. G.

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 czerwca 2023 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 3 sierpnia 2022r.

sygn. akt VI P 143/21

oddala apelację;

odstępuje od obciążenia powódki A. S. kosztami zastępstwa procesowego.

sędzia Renata Gąsior sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2022r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa A. S. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. o przywrócenie do pracy:

oddalił powództwo;

nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka pozostawała w stosunku pracy z pozwanym - początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny z dnia 26 listopada 2019r. Na jej podstawie została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 3.200 zł brutto. Następnie zawarto z nią umowę o pracę na czas określony do dnia 25 lutego 2022 roku.

30 kwietnia 2021 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Czynność ta została dokonana z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca zawarł w piśmie pouczenie o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy, zachował również miesięczny termin wypowiedzenia. Nie podał przyczyny wypowiedzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron co do ich wiarygodności.

Analizując osobowe środki dowodowe, Sąd I instancji wskazał, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz z dowodu z przesłuchania stron nie wynikły żadne okoliczności pozwalające na dokonanie ustaleń w przedmiocie nadużycia prawa przez pozwanego. Pozwoliły one jedynie na dokonanie ustaleń odnośnie zwykłej zasadności wypowiedzenia, a to było dla sprawy obojętne. Tak samo została oceniona inicjatywa dowodowa pozwanego oparta na dokumentach. Z powyższych względów Sąd Rejonowy ocenił, że wszystkie te dowody były nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Uzasadniając szerzej swe stanowisko przywołał pogląd orzecznictwa wskazujący, że „(...) strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sądy rozpoznające sprawę nie były zobowiązane do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego - bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa czy też nie” (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999r., I PKN 607/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 308).

Dokonując rozważań prawnych, Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (§ 1). Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2). Według zaś art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Natomiast zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a zgodnie z § 5 tego samego artykułu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd I instancji ocenił, że złożone powódce wypowiedzenie spełniało ww. wymagania formalne - czynność ta została dokonana z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca zawarł w piśmie pouczenie o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy, zachował również miesięczny termin wypowiedzenia. Postępowanie nie wykazało jakichkolwiek naruszeń przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a zgodnie z art. 50 § 3 k.p. tylko, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Skoro żadne takie uchybienia nie zostały w toku sprawy wykazane, to a contrario powódce odszkodowanie nie przysługiwało. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy, zgłoszone w sprawie, było w ogóle niedopuszczalne, art. 50 § 3 k.p. ogranicza bowiem uprawnienia pracownika jedynie do żądania odszkodowania.

W dalszej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z powyższego wynika, że w przypadku umowy na czas określony pozwany nie miał obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia. Nie doszło więc do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W konsekwencji - przyczyna wypowiedzenia była dla sprawy obojętne.

Kwestionowanie dokonanego wypowiedzenia - obok zarzutów formalnych - wymaga konkretnie umotywowanego i uzasadnionego faktycznie zarzutu (tj. z podaniem faktów, jakie winny zostać zbadane) nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Nie może się natomiast sprowadzać do samego tylko badania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Nie po to bowiem ustawodawca nie wymaga od pracodawcy podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, aby następnie ten sam pracodawca miał przed sądem wykazywać zasadność wypowiedzenia. To powód - pracownik jest bowiem zobowiązany wykazać nadużycie prawa podmiotowego i wskazać fakty, które o tym

świadczą. Odnosząc się do dopuszczalności stosowania art. 8 k.p. przy wypowiedzaniu umów o pracę, w orzecznictwie wskazuje się, że „Jest to (...) możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej. W tym ujęciu, przyczyny wypowiedzenia umowy są jednym z elementów owych szczególnych okoliczności - ważnym, choć z reguły nie wystarczającym. Trzeba także podkreślić, że stosownie do art. 6 kc. w związku z art. 300 k.p. pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i wskazania co do tej okoliczności odpowiednich dowodów.” (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999r., I PKN 607/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 308).

Sąd Rejonowy podkreślił, że co prawda dopuszczalne jest, aby pracodawca w ramach przeciwdowodu wskazywał na przyczyny wypowiedzenia, wykluczające nadużycie prawa, jednakże skoro cała aktywność powódki w sprawie ograniczała się do wykazywania, że była dobrym pracownikiem, niezasługującym na zwolnienie - to sprowadzało to wszystko do badania przyczyn wypowiedzenia jako takich, a te dla sprawy były bez znaczenia. Powódka nie tylko nie wykazała nadużycia prawa (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ale w ogóle nawet takiego zarzutu nie podniosła i nie wskazała faktów mających o tym świadczyć. Podnosiła jedynie, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była chęć zatrudnienia pracowników z zagranicy i uzyskania dotacji. Było to bez znaczenia dla sprawy, gdyż nawet jeśli tak było, to nie mogło stanowić podstawy do kwestionowania wypowiedzenia. Pracodawca kierował się swoim ekonomicznym interesem i mógł wypowiedzieć powódce umowę bez uzasadnienia, kierowanie się zaś przez niego ekonomicznym interesem nie uzasadnia przyjęcia nadużycia prawa. Przyczyny wypowiedzenia jako takie - jak już zostało wskazane - nie miały więc znaczenia w sprawie. Nie stanowiły elementu związanego z nadużyciem prawa podmiotowego. Z tych też względów Sąd Rejonowy pominął - jako zbędne - czynienie w uzasadnieniu szczegółowych ustaleń faktycznych w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., kierując się wyjątkowo złą sytuacją materialną powódki, która utraciła pracę i pozostawała w przekonaniu, że stało się to niesłusznie, dlatego też wytoczyła powództwo. Zaistniał więc szczególny przypadek, o którym mowa w tym przepisie i dlatego też odstąpiono od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ z dnia 3 sierpnia 2022r. wraz z uzasadnieniem, k. 178, 185-188).

Apelację od powyższego wyroku złożyła A. S., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. W uzasadnieniu apelacji wskazała, że początkowo była zatrudniona w pozwanej spółce na okres próbny od 26 listopada 2019r. do 25 lutego 2020r., a następnie na czas określony od 25 lutego 2020r. do 25 lutego 2022r. Zarzuciła, że zeznania kierowników sklepu były nieprawdziwe i nieuczciwe, gdyż pracując w spółce (...) była pracownikiem sumiennym, uczciwym, koleżeńskim i pracowitym. Gdyby było inaczej, to nie dochodziłaby swoich praw na drodze sądowej. Ponadto, w czasie zatrudnienia od dnia 26 listopada 2019r. do dnia 17 maja 2021r., a więc przez około 19 miesięcy, nie przebywała na zwolnieniu lekarskim, ani nie była nigdy spóźniona. W dniu 30 kwietnia 2021r., wychodząc z pracy, dostała natychmiastowe wypowiedzenie umowy o pracę, bez żadnego uprzedzenia, że kwalifikuje się do zwolnienia. Dodatkowo istotne jest według powódki, że w dniu 15 grudnia 2020r. od pracodawcy otrzymała porozumienie stron, z którego wynikało, że od dnia 1 listopada 2021r. przysługuje jej podwyżka - miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.600 zł brutto. Gdyby była nieodpowiedzialnym pracownikiem, to podwyżki z tak dużym wyprzedzeniem nie otrzymałaby.

Dodatkowo powódka zwróciła uwagę, że jej sytuacja materialna jest bardzo trudna. Ma 56 lat i bardzo trudno znaleźć jej pracę do czasu emerytury. Wniosła więc o przywrócenie do pracy (apelacja z dnia 29 września 2022r., k. 193).

(...) sp. z o.o. z siedzibą w C. wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, również w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację, działający w imieniu pozwanej pełnomocnik, wskazał, że Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie oraz zwrócił uwagę na fakt, że powódka nie sformułowała w apelacji żadnych zarzutów

w stosunku do wyroku Sądu I instancji ani nie wskazała okoliczności, które mogłyby być prawnie doniosłe i które mogłyby wpłynąć na treść wyroku (odpowiedź na apelację z dnia 2 grudnia 2022r., k. 209-211).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej została oceniona jako niezasadna.

Wniesiony przez powódkę środek zaskarżenia nie zawiera zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. Według Sądu II instancji Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz właściwie zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Stosownie do treści art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie z brzmieniem art. 30 § 4 k.p., jakie przepis ten miał w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie był władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008r. (P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173), badając konstytucyjność art. 33 k.p. (uchylonego ustawą z dnia 25 czerwca 2015r. - Dz. U. z 2015r., poz. 1220), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazał także, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że "odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25¹ k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę."

Wskazane poglądy Sąd II instancji w pełni podziela. Dodatkowo wyeksponowania wymaga to, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. W tym kontekście trafnie wskazuje się w orzecznictwie, że "w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd

rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego”. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza zatem po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999r., I PKN 607/98, OSNAPIUS 2000/8/308).

Należy jednocześnie zaznaczyć, że powyższe stwierdzenie nie oznacza nie-dopuszczalności stosowania art. 8 k.p. w sprawach, w których przedmiotem jest wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony. Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej. Przy czym stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wskazać ponadto należy, że samodzielnie konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego z uwagi na fakt, że stanowi ona odstępstwo od zasady ochrony praw podmiotowych, powinna być ograniczona wyłącznie do przypadków wyjątkowych, nietypowych i skrajnych. Jednocześnie, co nie ulega wątpliwości, nie może ona służyć jako samodzielna podstawa formułowanych żądań.

W postępowaniu przed Sądem I instancji powódka nie powoływała się na okoliczności, które w jej ocenie nakazywałyby zastosowanie art. 8 k.p. W toku postępowania starała się jedynie wykazać, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, gdyż obowiązki pracownicze wykonywała prawidłowo. Podkreślała, że była pracownikiem rzetelnym, sumiennym, pracowitym, uczciwym i koleżeńskim. Przy takim właśnie skonstruowaniu stanowiska powódki, Sąd Rejonowy zasadnie ocenił, że argumenty przez powódkę podnoszone sprowadzały się do zwykłego tylko kwestionowania przyczyn wypowiedzenia, co jest nie dopuszczalne i pozostawało dla sprawy bez znaczenia. Jeśli chodzi zaś o podwyżkę, na którą powódka powołała się w apelacji, to należy zwrócić uwagę, że taka podwyżka była przyznawana wszystkim pracownikom, jako tzw. wyrównanie inflacyjne i dlatego nie ma znaczenia w przedmiotowej sprawie. Ponadto przyznanie takiej podwyżki nastąpiło z dużym wyprzedzeniem, nie pozbawiając pracodawcy prawa do rozwiązania umowy w sytuacji, gdy zaszły okoliczności, które pracodawca uznał za powodujące konieczność rozwiązania terminowego stosunku pracy.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego już wyroku z dnia 4 marca 1999r. (I PKN 607/98) nie można przyjąć jako reguły, że brak ważnych przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej jest równoznaczny z nadużyciem przez pracodawcę jego prawa lub z naruszeniem przez niego zasad współżycia społecznego. Od istnienia uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania każdego rodzaju umowy bez wypowiedzenia. Odmienne stanowisko prowadziłoby do zatarcia odrębności istniejących między umowami zawartymi na czas nieokreślony i umowami terminowymi oraz do usunięcia przyjętych w Kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w razie rozwiązania tych umów, a ponadto do badania w każdej sprawie, czy wypowiedzenie umowy terminowej było uzasadnione.

Sąd Rejonowy prawidłowo skoncentrował się zatem na tym tylko, czy wypowiedzenie umowy o pracę, złożone powódce, spełniało wymagania formalne. Słusznie ocenił, że czynność ta została dokonana z zachowaniem formy pisemnej, a poza tym w oświadczeniu złożonym powódce pracodawca zawarł pouczenie o możliwości i terminie odwołania do sądu pracy, jak również zachował miesięczny termin wypowiedzenia. Jeśli chodzi zaś o przesłanki do zastosowania art. 8 k.p., to jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, powódka nie tylko nie powoływała się na nadużycie prawa (art. 6 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p.), ale także nie wskazała faktów, które mogłyby pozwolić Sądowi na samodzielną ocenę, że mogło dojść do nadużycia przez pozwanego prawa podmiotowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy nie dopatrywał się nieprawidłowości wskazywanych przez stronę skarżącą. Podniesione w apelacji argumenty nie są zasadne i nie mogły skutkować ani uchynieniem zaskarżonego orzeczenia, ani jego zmianą. Dodatkowo – niezależnie od argumentacji już zaprezentowanej - podkreślić należy, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, że roszczenie o przywrócenie do pracy zgłoszone przez powódkę, nie jest przewidziane przez obowiązujące przepisy w sytuacji rozwiązania umowy terminowej. Art. 50 § 3 k.p. ogranicza uprawnienia pracownika

jedynie do żądania odszkodowania. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Rozstrzygnięcie dotyczące żądanych przez stronę pozwaną kosztów zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy wydał, stosując art. 102 k.p.c. Do zastosowania tego przepisu skłoniła sytuacja osobista powódki, będącej osobą w wieku bliskim wiekowi emerytalnemu, która utraciła pracę, i w apelacji powoływała się na swoją ciężką sytuację. Sąd II instancji zatem, analogicznie jak Sąd Rejonowy, ocenił iż zasadne jest zastosowanie ww. przepisu i odstąpienie od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.

sędzia Renata Gąsior sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek