

Sygn. akt VP 190/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Aniela Mainka

Danuta Szostakowska

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2017 roku w Rybniku

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

SSR Sonia Lasota-Zawisza

Aniela Mainka Danuta Szostakowska

Sygn. akt V P 190/16

UZASADNIENIE

Powódka B. W. wniosła przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. pozew o zapłatę odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu podała, iż była zatrudniona w pozwanej od czerwca 2008 roku na stanowisku asystenta działu szkolenia. Od marca 2013 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie z urlopu macierzyńskiego w związku z dwoma ciążami oraz urlopem wypoczynkowym. Do pracy stawiała się ponownie dnia 13 maja 2016 roku. Dnia 17 maja 2016 roku pozwana wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Wskazana przyczyna jest nieprawdziwa, bowiem na miejsce powódki została zatrudniona inna osoba – H. R.. Nadto, powódka podnosiła, iż stosowano wobec niej mobbing oraz dyskryminację. Pozwana celowo odseparowała ją i stworzyła jej stanowisko pracy w pomieszczeniu odosobnionym i oddalonym od reszty pracowników. Pomieszczenie było także nieogrzewane (temperatura powietrza wynosiła okresowo 16°C), niewietrzone, o nieprzyjemnym zapachu

i dużej wilgotności. Pozwany wyposażył stanowisko pracy powódki w nieczynny i bezużyteczny telefon oraz polecił świadczenie pracy w godzinach popołudniowych, kiedy reszta pracowników kończyła pracę. (vide k.2-3, 81)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając podniosła, iż z uwagi a brak perspektyw w branży szkoleniowej pozwana ograniczyła zatrudnienie w dziale szkoleń poprzez likwidację zbędnych stanowisk, w tym stanowiska asystentki biura działu szkoleń, który odnotował spadek przychodów w latach 2013#2016. Pracę w tym dziale wykonuje N. T. (1) oraz osobiście prezes zarządu pozwanej, co jest wystarczające dla obsługi działu, bowiem ilość prowadzonej dokumentacji zmniejszyła się. H. R. zajmowała stanowisko referenta ds. archiwizacji i szkoleń, a od dnia 1 września 2016 roku ma zajmować stanowisko archiwistki. Nadto, powódka nie przedstawiła dowodów na okoliczność stosowania mobbingu. Brak naruszeń ze strony pracodawcy potwierdziła także kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. (vide k.24-32, 81)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 10 czerwca 2008 roku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. zawarła z powódką B. W. (poprzednio G.) umowę o pracę na okres próbny do dnia 10 września 2008 roku, na mocy której powódka została zatrudniona na stanowisku referenta ds. administracyjno-biurowych. Następnie, powódka wykonywała pracę na podstawie umów na czas określony do dnia 30 czerwca 2009 roku. Z dniem 1 lipca 2009 roku została zatrudniona na stanowisku asystentki biura działu szkoleń na czas nieokreślony.

Dowód: umowy o pracę, pismo powódki z 3 października 2008 roku – akta osobowe powódki k.B1, B11, B13, B19

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1856,83 zł, brutto.

Dowód: wyliczenie pozwanej k.57

W okresie od 8 sierpnia 2013 roku do 13 maja 2016 roku powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wypoczynkowego.

Dowód: wnioski powódki z 13 sierpnia 2013 roku, 17 lipca 2014 roku, 9 marca 2015 roku, 8 lutego 2016 roku – akta osobowe powódki k.B29, B31, B34, B35; harmonogram pracy k.46 verte

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3#miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 31 sierpnia 2016 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana wskazała konieczność likwidacji stanowiska pracy związaną z sytuacją na rynku, na którym działa pozwana i potrzebą redukcji etatów, celem zmniejszenia kosztów i utrzymania płynności finansowej. Jednocześnie, pozwana pouczyła powódkę o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki k.C1

W okresie od 25 maja do 22 września 2016 roku powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Dnia 9 czerwca 2016 roku pozwana przeprowadziła kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego, lecz w trakcie kontroli nie zastano powódki w miejscu zamieszkania. Powódka poszukiwała lekarza, który przyjąłby ją.

Dowód: zaświadczenia lekarskie k.87-92; protokół kontroli k.55; pismo powódki k.56; przesłuchanie stron – powódki k.181 verte-183

Powódka miała inny od pozostałych pracowników zakres obowiązków. Jako asystentka biura działu szkoleń miała wypełniać obowiązki związane z obsługą biura działu szkoleń, dbać o prawidłowy przepływ informacji, odbierać telefony i pocztę elektroniczną, przyjmować interesantów i udzielać im ogólnych informacji, przygotowywać i przechowywać dokumentację szkoleniową, prowadzić ewidencję dotyczącą jakości z wymaganiami norm ISO. W

zakresie hierarchii służbowej podlegała bezpośrednio Kierownikowi (...). Pozwana wymagała, by osoba zatrudniona na stanowisku asystentki posiadała wykształcenie zawodowe.

H. R. była zatrudniona w pozwanej na stanowisku referenta ds. archiwizacji i szkoleń. Wobec wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dniem 1 września 2016 roku rozpoczęła pracę na stanowisku archiwistki. Pracując jako referent miała wykonywać wszystkie powyższe czynności powódki, a nadto współpracować z wykładowcami. W zakresie drogi służbowej podlegała Zastępcy Kierownika (...), jednakże musiała posiadać wykształcenie co najmniej wyższe. Jednakże, jako archiwistka wykonywała czynności ściśle związane z przyjmowaniem akt i sprawdzaniem ich zgodności ze spisem, sprawdzaniem prawidłowości zakwalifikowania akt, przechowywaniem przejętych akt, prowadzeniem ewidencji archiwum zakładowego, udostępnianiem akt, brakowaniem dokumentacji niearchiwalnej, przekazywaniem dokumentów do archiwum państwowego, przygotowywaniem ofert na archiwizację, przygotowywaniem dokumentacji przetargowej, obsługą biura, dbaniem o przepływ informacji, odbieraniem telefonów i poczty elektronicznej, przyjmowaniem interesantów. W związku ze zmianą stanowiska zmieniła się także jej podległość służbowa – jej przełożonym był Kierownik Archiwum, lecz w dalszym ciągu musiała posiadać co najmniej wykształcenie wyższe.

B. B. wykonywała pracę jako prezes zarządu, prokurent, dyrektor, pełnomocnik zarządu, specjalista ds. obsługi finansowej projektu współfinansowego z (...). Do zakresu jej obowiązków należały czynności ściśle związane z prowadzeniem spraw pozwanej, nadzorem nad pracownikami oraz kontrolą poprawności wykonania i realizacji założonych projektów. Jej umowa o pracę została wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku z takich samych powodów jak umowa powódki.

P. G. był zatrudniony w pozwanej na stanowisku zastępcy prezesa zarządu, prezesa zarządu, prokurenta, dyrektora generalnego, dyrektora. Pracując w pozwanej wykonywał obowiązki podobne do obowiązków B. B.. Jego stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2016 roku na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika.

K. S. pracowała w pozwanej jako referent ds. szkoleń. Zakres jej obowiązków był podobny jak zakres obowiązków H. R., kiedy pracowała na stanowisku referenta i tak samo jak ona podlegała Zastępcy Kierownika (...) i musiała posiadać wykształcenie co najmniej wyższe. Jej umowa została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2015 roku z powodu upływu okresu na jaki została zawarta.

B. S. została zatrudniona na stanowisku asystenta zarządu i księgowości, a następnie księgowej. W ramach swoich obowiązków miała przede wszystkim prowadzić księgi rachunkowe pozwanej, prowadzić ewidencją podatku VAT, sporządzać sprawozdania finansowe i deklaracje podatkowo-rozliczeniowe. Umowę rozwiązała na mocy porozumienia stron z dniem 13 grudnia 2015 roku własnej inicjatywy.

K. H. wykonywał pracę jako kierownik szkolenia. Był odpowiedzialny za organizowanie szkoleń bhp i kursów specjalistycznych, tworzenie oferty szkoleniowej pozwanej, prowadzenie szkoleń, prowadzenie dokumentacji szkoleń i kursów, współpraca z wykładowcami i podlegał dyrektorowi ośrodka szkolenia i doradztwa zawodowego. Jego umowa została rozwiązana na skutek porozumienia stron z dniem 30 listopada 2015 roku z inicjatywy pracownika z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego.

A. K. była zatrudniona jako kierownik archiwum i odpowiadała za całokształt działalności archiwum. Stosunek pracy ww. został rozwiązany z dniem 16 września 2014 roku bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę k.38-38 verte, 146-147; umowy o pracę k.113, 130; zakres czynności k.39-40 verte, 126-129, 150-154; umowa o pracę, porozumienie stron, zakres czynności, rozwiązanie umowy, świadectwo pracy – akta osobowe B. B. k.B1, B9, B16, B18, B26, B27, B28, B31, B33, B39, B41, C1, C2, akta osobowe P. G. k.B1, B9, B11, B12, B16, B20, B22, B23, B29, B32, C1 C2, akta osobowe K. S. k.B1, B11, B12, B14, C1, akta osobowe B. S. k.B1, B7, B11, B16, B25, B29, B36, B38, B39, B40, B41, B46, B51, B52, C1, C2, akta osobowe K. H. k.B1, B11, B13, B17, B24, C1, C2, akta osobowe A. K. k.B1, B2, B9, B13, B15, B19, B21, B33, B36, C1, C2; uchwały rady

nadzorczej pozwanej k.186-187; zeznania świadka H. R. k.171 verte-172 verte; zeznania świadka B. B. k.174-174 verte; zeznania świadka P. G. k.183 verte-184, 199 verte-200; przesłuchanie stron – powódki k.181 verte-183

Pozwana jest powiązana z branżą górniczą. Liczba otrzymywanych przez nią zleceń i organizowanych szkoleń spadła, bowiem część kontrahentów jest niewypłacalna, bądź realizuje szkolenia we własnym zakresie. Liczba kursantów w połowie 2016 roku zmniejszyła się o połowę w porównaniu do roku 2014. Przychody pozwanej z tytułu sprzedaży usług szkoleniowych wynosiły w grudniu 2013 roku 1.311.557,96 zł, w grudniu 2014 roku 1.388.901,34 zł, w grudniu 2015 roku 1.001.064,29 zł, a w grudniu 2016 roku 719.884,86 zł. W wyniku spadku liczby zleceń pozwana dokonała zmian w strukturze organizacyjnej i nie przyjmowała nowych pracowników w miejsce zwolnionych osób. Od maja 2016 roku obowiązki wykonywane wcześniej przez powódkę przejęła N. T. (1), będąca równocześnie prokurentem zatrudnionym w pozwanej na podstawie umowy o pracę.

Dowód: zestawienie przychodów k.189-193; wydruki ksiąg rachunkowych k.190-193; zeznania świadka H. R. k.171 verte-172 verte; zeznania świadka N. T. (1) k.173-174; zeznania świadka P. G. k.183 verte-184, 199 verte-200

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w pozwanej w dniach 25 maja oraz 1 i 9 czerwca 2016 roku nie ujawniła przypadków stosowania wobec powódki działań mobbingujących lub nierównego traktowania.

Po powrocie do pracy po przerwie powódka jako jedyna wykonywała pracę na parterze budynku, w którym pozwana prowadzi swoje biuro. Powyższe wynika z okoliczności przeniesienia stanowiska pracy powódki na poziom parteru jeszcze przed rozpoczęciem korzystania przez nią z urlopu. Jednakże, w okresie nieświadczenia przez nią pracy pozostali pracownicy zajmujący biura na parterze budynku przenieśli się na drugie piętro, a opuszczone biuro było wynajmowane innemu podmiotowi. Pozwana nie miała wolnego miejsca na zorganizowanie miejsca pracy dla powódki na piętrze budynku. Chciała również, by ktoś z pracowników był obecny na parterze budynków, bowiem potencjalni klienci przychodzą tam pytać o ofertę szkoleń, w szczególności w godzinach popołudniowych gdy uczestniczą w innych szkoleniach. Nadto, aparat telefoniczny przydzielony powódce był sprawny i umożliwił prowadzenie rozmów. Pomiar natężenia oświetlenia również spełniał określone wymagania. Po zgłoszeniu przez powódkę niskiej temperatury w pomieszczeniu pozwana natychmiast zapewniła jej grzejnik. Jednocześnie, pozwana informowała Urząd Miasta Ż. o występowaniu w rejonie swojej siedziby uciążliwych odorów o nieznanym źródle pochodzenia.

W marcu, kwietniu, listopadzie 2014 roku oraz marcu i kwietniu 2015 roku N. T. (1) wykonywała pracę dla pozwanej co do zasady w godzinach od 7 do 15, od 6 do 14 lub od 12 do 20. W okresie od 17 do 31 maja 2016 roku powódka świadczyła pracę w godzinach od 12 do 20, od 13 do 21, od 10 do 18 bądź od 14 do 22. Powodem świadczenia przez powódkę pracy w godzinach popołudniowo-wieczornych była realizacja przez pozwaną programu Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych w celu pozyskania nowych klientów oraz pracą innych konkurencyjnych podmiotów szkoleniowych w godzinach popołudniowych.

Dowód: protokół z kontroli z załącznikami k.41-49; harmonogramy pracy k.50-54; pismo PIP z 15 czerwca 2016 roku k.157-158; zeznania świadka H. R. k.171 verte-172 verte; zeznania świadka N. T. (1) k.173-174; zeznania świadka K. B. k.180-181 verte; zeznania świadka P. G. k.183 verte-184, 199 verte-200; przesłuchanie stron – powódki k.181 verte-183

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione 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. Z mocy art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na podstawie art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 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.

Z mocy art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia, wskazała przyczynę oraz pouczyła powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Konkretność przyczyn wypowiedzenia nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało natomiast, iż wskazane przyczyny były rzeczywistymi i uzasadnionymi powodami rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana rozwiązała umowę powódki z powodu likwidacji jej stanowiska pracy, a to w związku z sytuacją na rynku i potrzebą redukcji etatów, celem zmniejszenia kosztów i utrzymania płynności finansowej. Zgromadzony materiał procesowy wskazuje natomiast jednoznacznie, iż do likwidacji stanowiska w rzeczywistości doszło, bowiem obowiązki powódki przejęła N. T. (2) zatrudniona już w pozwanej na stanowisku prokurenta. Pozwana nie zatrudniła nowej osoby, która miałaby wykonywać obowiązki należące do powódki. W szczególności taką osobą nie była H. R., która wykonywała jednocześnie obowiązki z zakresu archiwizacji, a z dniem 1 września 2016 roku rozpoczęła wykonywanie obowiązków archiwistki w pełnym wymiarze. Co więcej, powódka nie wykazała, że pozwana chciała z nią rozwiązać umowę szybciej, przed jej powrotem do pracy w maju 2016r.

Nadto, sama likwidacja stanowiska pracy powódki związana była z sytuacją panującą na rynku, na którym działała pozwana. Doszło bowiem do zmniejszenia liczby zleceń otrzymywanych od przedsiębiorstw z branży górniczej, które bądź nie posiadały środków finansowych na zamówienie szkoleń, bądź rozpoczęły ich realizację we własnym zakresie. Powyższe spowodowało spadek przychodów pozwanej, a w konsekwencji także możliwość i konieczność utrzymania niektórych stanowisk pracy, w tym stanowiska powódki. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż pozwana w związku z zakończeniem realizacji umowy z (...) S.A. w 2015r. i znacznym ograniczeniem zleceń z zakresu szkoleń zdecydowała się prowadzić działalność przede wszystkim w zakresie archiwizacji. Podkreślić należy, iż doszło również do znacznego ograniczenia liczby pracowników.

Jednocześnie, mimo podnoszonych przez powódkę zarzutów związanych z warunkami świadczenia pracy, podkreślić należy, iż w toku postępowania nie zostało ustalone, by pozwana dopuściła się w tym zakresie jakichkolwiek naruszeń, które świadczyłyby o stosowaniu wobec powódki mobbingu bądź dyskryminacji. Tym samym, nie sposób uznać, by na wypowiedzenie umowy o pracę powódki jakiegokolwiek wpływ miały działania o charakterze mobbingowym lub dyskryminacyjnym.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.

Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej zgodnie z dyspozycją art. 102 k.p.c. Przepis art. 102 k.p.c. wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach stanowiącą wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 k.p.c. Sposób korzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego i od oceny tego Sądu zależy czy szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy stosowaniu art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, szczególna zawilgość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda, co do zasadności zgłoszonego roszczenia – trudne do zweryfikowania a limine. Mimo, iż pozwaną należy uznać za stronę wygrywającą spór uprawnioną do żądania zwrotu poniesionych kosztów procesu zgodnie z art. 98 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania powódki tymi kosztami. Powódka mogła bowiem pozostawać w wewnętrznie uzasadnionym przekonaniu o zasadności zgłoszonego roszczenia, bowiem otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę niemal bezpośrednio po powrocie do jej świadczenia po dłuższej nieobecności w pracy spowodowanej korzystaniem ze świadczeń przysługujących z tytułu macierzyństwa, co stanowi wypadek szczególnie uzasadniony w świetle art. 102 k.p.c. (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2006 r., I CSK 159/06, Legalis numer 304557).