

Sygn. akt IV Pa 136/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Sędzia SO Rafał Skrzypczak

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **16 grudnia 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. B. (1)**

przeciwko **(...) Towarzystwu (...) - Szkoleniowemu w M.**

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy i o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ś.

z dnia 27.06.2014r. (Sygn. akt IV P 22/13)

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 136/14

UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) wniosła pozew przeciwko pozwanemu Towarzystwu (...) - Szkoleniowemu w M. i domagała się:

1. uznania, że rozwiązanie z nią umowy o pracę w drodze dyscyplinarnego zwolnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa- art. 52 § 1 pkt 1 kp- z uwagi na brak po jej stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. zasądzenia na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3.300zł netto,
3. zobowiązania pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w ten sposób, że w ustępie dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę zostanie wpisana informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę.

Po wniesieniu pozwu powódka rozszerzyła żądania pozwu i domagała się ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2012r. w ilości 16 dni i wynagrodzenia chorobowego za październik 2012r.

Pozwany- (...) Towarzystwo (...)- Szkoleniowy w M.- w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany twierdził, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było spowodowane wielokrotnym niewykonywaniem poleceń przez powódkę, samowolnym opuszczeniem przez nią miejsca pracy, a przede wszystkim niewykonaniem polecenia służbowego w dniu 17.10.2012r. polegającego na odmowie doprowadzenia pomieszczenia recepcji do estetycznego wyglądu.

W toku dalszego postępowania powódka domagała się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwot:

- 1.560zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- 1.337,76zł. tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2012r.
- 512zł netto tytułem wynagrodzenia chorobowego,
- 5.330zł tytułem utraconego zasiłku dla bezrobotnych,
- 1.185,92zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę.

W toku dalszego postępowania powódka ostatecznie sprecyzowała swoje żądania i domagała się zasądzenia kwot:

- 1.560zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- 780zł tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2012r.,
- 624zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za październik 2012r.;
- 1.337,76zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2012r.

Powódka cofnęła pozew w części dotyczącej utraconego zasiłku dla bezrobotnych i zrzekła się w tej części roszczenia.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu obejmujących koszty osobistego stawiennictwa w Sądzie na 7 rozprawach.

Wyrokiem z dnia 27.06.2014r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Ś. umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania odszkodowania za utracony zasiłek dla bezrobotnych, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwoty:

- 1.560zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 13.02.2013r.;
- 813,91zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 01.10.2012r. do 16.10.2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 04.04.2014r.;
- 502,55zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 17.10.2012r. do 31.10.2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 04.04.2014r. ;
- 1.337,76zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2011r. i 2012r. z ustawowymi odsetkami od dnia 04.04.2014r.

W pozostałej części powództwo oddalił i zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 161zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. (1) została zatrudniona w pozwanym (...) Towarzystwie (...) - Szkoleniowym w M. w dniu 03.01.2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku recepcjonistki- opiekunki chorych i z wynagrodzeniem w kwocie 1.300zł i premia uznaniową do 20%.

Zgodnie z umową praca miała być wykonywana w Ł..

Zgodnie z umową o pracę oraz informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, powódkę obowiązywała norma dobową czasu pracy wynosząca 8 godzin i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Powódkę obowiązywał system pracy zmianowej. Przy przyjęciu do pracy dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że ma pracować co drugi dzień. Powódka pracowała na zmiany z M. S..

W niektórych dniach powódka pracowała krócej niż 8 godzin, a w niektórych dniach dłużej niż 8 godzin. Pracowała też w niedzielę i święta.

Wynagrodzenie pracowników było ustalone przy uwzględnieniu miesięcznej normy czasu pracy wynoszącej 168 godzin. Pracownicy nie zawsze wypracowali taką normę i dlatego musieli odpracować godziny, których nie przepracowali w danym miesiącu i za który otrzymali wynagrodzenie. Zestawienia godzin do odpracowania sporządzała asystent dyrektora B. N.. Pracownicy byli zapoznawani z tymi zestawieniami, co potwierdzali podpisami. Na podstawie tych zestawień sporządzono wydruki, w których pracownicy zobowiązywali się do odpracowania określonej ilości godzin.

Powódka podpisywała wcześniej takie zestawienia.

W okresie między czerwcem a sierpniem 2012r. powódka błędnie obliczyła koszty pobytu gości w Ośrodku (...) w Ł., zaniżając pobraną opłatę o ok. 80zł na szkodę Ośrodka. W pierwszym tygodniu września 2012r. powódka powiadomiła dyrektora o powyższym fakcie i wyraziła zamiar pokrycia kosztów. Dyrektor oświadczył wówczas, że nie ma takiej potrzeby i powódka nie zwracała różnicy w kosztach.

W dniu 17.10.2012r. B. N. w obecności dyrektora A. B. i pracownika W. C. przedłożyła powódce oświadczenie dotyczące odpracowania godzin za które powódka pobrała wynagrodzenie i zwróciła się do niej o podpisanie tego oświadczenia. Dokument ten nie określał ilości godzin do odpracowania. Powódka odmówiła podpisania tego dokumentu.

W dniu 17.10.2012r. powódka świadczyła pracę od godziny 14.00 i powinna pracować do godziny 22.00. Ponieważ powódka odmówiła podpisania oświadczenia, dyrektor pozwanego polecił jej opuszczenie Ośrodka i powódka opuściła Ośrodek po 2 godzinach pracy.

W dniu 17.10.2012r. powódka nie otrzymała od dyrektora polecenia sprzątnięcia Ośrodka.

W dniu 18.10.2012r. powódka udała się do lekarza i uzyskała zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność powódki do pracy od 17.10. do 23.10.2012r. Zaświadczenie to w dniu 18.10.2012r. powódka przesłała pozwanemu.

Wraz z pismem z 23.10.2012r. pozwany zwrócił powódce zaświadczenie lekarskie z uzasadnieniem, że z dniem 17.10.2012r. została rozwiązana umowa o pracę.

W dniu 24.10.2012r. powódka otrzymała pismo pozwanego z 19.10.2012r. z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

W piśmie tym pozwany stwierdza, że w związku z odmową wykonania polecenia służbowego w godzinach pracy w dniu 17.10.2012r. oraz wcześniejszymi incydentami tj. niewłaściwym naliczeniem kosztów pobytu gości w Ośrodku

(...) i narażenie Stowarzyszenia na straty, rozwiązuje z powódka umowę o pracę z dniem 17.10.2012r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1.

Ponadto pozwany wskazuje jako przyczynę rozwiązania umowy systematycznie niewypracowywanie należnych godzin wynikających z zawartej umowy o pracę.

W dniu 19.10.2012r. pozwany wystawił świadectwo pracy stwierdzające rozwiązanie umowy o pracę z dniem 17.10.2012r. w wyniku rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę- art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 kp.

Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego do dnia 31.10.2012r.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę za październik 2012r. i wynagrodzenia chorobowego za październik 2012r.

W 2012r. powódka była uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych.

W 2012r. powódka korzystała w dniach od 09.01. do 24.01.2012r. z urlopu zaległego za 2011r.

W 2012r. powódka wykorzystała 8 dni z urlopu za 2012r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo M. B. za częściowo uzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. z naruszeniem prawa.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podstawowe obowiązki pracownika określa art. 100 kp.

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przedłożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 kp.).

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia pozwany zarzucił powódce odmowę wykonania polecenia służbowego w godzinach pracy w dniu 17.10.2012r.

Z treści pisma rozwiązującego umowę o pracę nie wynika jakiego polecenia dotyczyła odmowa powódki.

Z treści pozwu i zeznań powódki wynika, że w dniu 17.10.2012r. powódka odmówiła podpisania oświadczenia in blanco dotyczącego odpracowania godzin.

Z treści odpowiedzi na pozew wynika natomiast, że powódka nie wykonywała polecenia doprowadzenia pomieszczenia recepcji do estetycznego wyglądu (k. 56).

Powódka zeznała, że w dniu 17.10.2012r. nie otrzymała żadnego polecenia dotyczącego sprzątnięcia Ośrodka, w tym recepcji.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z 21.07.1999r. I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 269).

Ciążar udowodnienia naruszenia obowiązku pracowniczego z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa spoczywa na pracodawcy.

Jeżeli powódka otrzymała polecenie posprzątania Ośrodka i stwierdziła, że Ośrodek jest posprzątany, to w przypadku, gdy nie było potrzeby ponownego sprzątania Ośrodka, reakcja powódki nie może być uznana za odmowę wykonania polecenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Należy podkreślić, że św. B. N. nie mówiła o poleceniu doprowadzenia pomieszczenia recepcji do estetycznego wyglądu. O takim poleceniu pozwany wspomina dopiero w odpowiedzi na pozew.

Wobec sprzecznych zeznań św. B. N. i powódki oraz nieprecyzyjnego określenia w piśmie rozwiązującym umowę o pracę polecenia wydanego w dniu 17.10.2012r. nie można ustalić, na odmowę wykonania jakiego polecenia wskazuje pozwany w swoim piśmie. Sąd przyjmuje jednak, że chodziło o odmowę podpisania oświadczenia i ta odmowa nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.

Pozwany zarzucił powódce niewłaściwe naliczenie kosztów pobytu gości w Ośrodku (...) i narażenie Stowarzyszenia na straty.

Z zeznań powódki wynika, że zdarzenie miało miejsce najpóźniej w sierpniu 2012r. i już w pierwszym tygodniu września pozwany wiedział o błędnym naliczeniu kosztów przez powódkę.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ponieważ pozwany nie podważył zeznań powódki, należało przyjąć, że przed dniem 24.09.2012r. pozwany wiedział o błędzie powódki i nie mógł w dniu 24.10.2012r. skutecznie rozwiązać z nią umowę o pracę na tej podstawie.

Ponadto pozwany nie wykazał, że błąd powódki był wynikiem winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Z zeznań powódki wynika, że błąd ten był wynikiem winy nieumyślnej.

Pozwany zarzucił też powódce, że nie wypracowała systematycznie należnych godzin wynikających z zawartej umowy o pracę.

Zarzut ten przede wszystkim jest mało precyzyjny. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być konkretna.

Pozwany jako pracodawca ma obowiązek organizowania czasu pracy pracowników. Z zeznań powódki wynika, że system czasu pracy stosowany przez pozwanego uniemożliwia wypracowanie przez pracowników normy miesięcznej czasu pracy. Z zeznań powódki wynika, że nie zgadzała się na odpracowanie tych ilości godzin, które wynikały z zestawienia sporządzonego przez pozwanego.

Pozwany przedłożył zestawienie godzin pracy dotyczące powódki.

Zestawienie to nie jest opisane i nie może stanowić dowodu, że powódka z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa nie jest w stanie przepracować 168 godzin w miesiącu.

W konsekwencji należało w ocenie Sądu Rejonowego przyjąć, że nie było podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy na podstawie art. 51 § 1 pkt 1 kp.

Ponadto umowa o pracę nie mogła ulec rozwiązaniu z dniem 17.10.2012r., skoro oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z 19.10.2012r. powódka otrzymała dopiero w dniu 24.10.2012r.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzależnione jest od złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli w tym przedmiocie. Oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone powódce w dniu 24.10.2012r. i ten dzień jest dniem rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Powódka domagała się odszkodowania i na podstawie art. 58 kp przysługiwało jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc i dlatego należało na rzecz powódki zasądzić odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 1.560zł z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po dniu otrzymania odpisu pozwu.

Uznając za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy nie uwzględnił żądania powódki dotyczącego sprostowania świadectwa pracy. Żądanie powódki jest bowiem przedwczesne.

Pozwany jest bowiem obowiązany do wystawienia świadectwa pracy na podstawie art. 97 § 3 kp i w świadectwie tym ma obowiązek stwierdzić rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Wobec powyższego żądanie sprostowania świadectwa pracy należało oddalić.

Powódka pracowała w październiku 2012r. od 01.10. do 16.10.2012r. i przysługiwało jej za ten okres wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 80 kp.

Powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę w stałej wysokości tj. w kwocie 1.560zł.

Z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od 01.10. do 17.10.2012r. powódka powinna otrzymać wynagrodzenie w kwocie 813,91zł.

Od 17.10.2012r. powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym i przysługiwało jej na podstawie art. 92 § 1 pkt 1 i § 2 kp wynagrodzenie chorobowe.

Wynagrodzenie chorobowe za okres od 17.10. do 31.10.2012r. wynosiło 502,55zł.

Wobec tego, że powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia chorobowego należało zasądzić na jej rzecz powyższe kwoty i oddalić żądanie powódki ponad wyliczone wyżej kwoty.

Zgodnie z art. 171 kp. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powódka nie wykorzystwała w całości przysługującego jej w 2012r. urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych. Z dowodów przedstawionych przez powódkę oraz z kart urlopowych wynika, że powódka wykorzystwała w 2012r. 8 dni z urlopu na rok 2012r. Nie wykorzystwała 18 dni urlopu i przysługuje jej za ten okres ekwiwalent pieniężny.

Powódka przedłożyła wyliczenie ekwiwalentu i wyliczenie to nie budziło wątpliwości.

Zdaniem Sądu Rejonowego należało przyjąć, że powódce przysługiwał ekwiwalent pieniężny za 18 dni urlopu wypoczynkowego za 2012r. w kwocie 1.337,76zł i taką kwotę należało zasądzić z ustawowymi odsetkami od dnia 04.04.2014r. tj. od dnia następnego po otrzymaniu przez pozwanego wyliczeń dochodzonych należności.

Powódka dochodziła odszkodowania w wysokości utraconego zasiłku dla bezrobotnych, jednakże ostatecznie cofnęła pozew w tej części i zrzekła się roszczenia.

Na podstawie art. 355 § 1 kpc Sąd Rejonowy umorzył w tej części postępowanie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia pozwanego kosztami sądowymi mając na uwadze okoliczności, że działalność pozwanego nie jest nastawiona na osiągnięcie zysków.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 i na koszty te składają się koszty stawiennictwa w Sądzie Rejonowym. Powódka przyjeżdżała na rozprawy własnym samochodem o pojemności skokowej silnika powyżej 900cm³. Sąd przyznał powódce zwrot kosztów według zasad obowiązujących w Sądzie przy zwrocie kosztów świadkom i biegłym, a więc przy stosowaniu stawki w wysokości 0,50zł za 1km. Powódka przyjeżdżała do Sądu Rejonowego z S. i odległość w obie strony wynosi 46km. Powódka była obecna na 7 rozprawach i dlatego koszty stawiennictwa wynoszą 161zł. (46km x 0,50zł. x 7 = 161zł.).

W konsekwencji z tego tytułu Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 161zł.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany pracodawca i zaskarżając wyrok w części uwzględniającej powództwo wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Skarżący nie sprecyzował zarzutów apelacyjnych, a analiza uzasadnienia apelacji wskazuje, że zarzucił wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń sadu z treścią zebranego w sprawie materiałów dowodowych, a także przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przez uznanie za wiarygodne zeznań powódki i na tej podstawie uwzględnienie powództwa.

Skarżący podniósł między innymi, że w uzasadnieniu Sąd podaje, że nie dał wiary zeznaniom świadków, a jedynie złożonym wyjaśnieniom przez powódkę, w ten sposób Sąd wydając wyrok popełnił przestępstwo.

Pomimo posiadanych dokumentów Sąd Rejonowy nie uwzględnił tych dokumentów z których w sposób oczywisty wynika, a na okoliczność których powódka B. złożyła fałszywe oświadczenie, że nie miała możliwości świadczenia pracy w podstawowym wymiarze godzin tj. 168 godzin miesięcznie przy założeniu, że trzech zatrudnionych pracowników miało pełnić nieprzerwanie dyżury przez okres całego miesiąca czyli jest to około 700 godzin pracy.

Systematyczne kombinacje zgłaszane przez powódkę B. np. z powodów rodzinnych skracala czas dyżurów, powodowały niewypracowanie należnego czasu pracy w przeciągu miesiąca.

Natomiast nie do zaakceptowania jest wyjaśnienie przyjęte przez Sąd Rejonowy, a złożone przez powódkę B., że według jej oceny nie musiała posprzątać pomieszczenia recepcji jak i całego Ośrodka.

Dowolna interpretacja powódki zaakceptowana przez Sąd Rejonowy, wskazywać może jedynie, że przełożony nie może wydać polecenia służbowego zatrudnionemu pracownikowi, bowiem zdaniem sądu pracownik decyduje o zakresie swoich czynności i jakości świadczonej pracy.

W aktach osobowych powódki z którymi nie zechciał zapoznać się Sąd Rejonowy znajduje się zestawienie podpisane przez powódkę, o obowiązku świadczenia pracy, za które już wcześniej otrzymywała wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy przyjął jedynie kłamliwe oświadczenie powódki, nie dokonał samodzielnego wyliczenia należnych dni urlopu które w doręczonych dokumentach w sposób oczywisty zaprzeczały twierdzeniu powódki.

Sąd Rejonowy w Świebodzinie wydając w wyroku nakaz zapłaty za dojazd z miejsca zamieszkania do Sądu również popełnił przestępstwo.

Zarówno powódka B. jak i powódka S. dojeżdżały do Ś. wspólnie i w porozumieniu jednym pojazdem, a Sąd przyznał każdej z nich oddzielny zwrot kosztów.

Powódka nie złożyła odpowiedzi na apelację.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna bowiem chybione okazały się podniesione w niej zarzuty.

Sąd Okręgowy w całości akceptuje ustalenia i zważenia zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne czyniąc je integralną częścią swojego uzasadnienia, co w konsekwencji zbędnym czyni ich powtarzanie.

Oczywiście rację ma pozwany, wskazał na to również Sąd Rejonowy (k. 211 akt), że podstawowym obowiązkiem pracownika jest obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy, z tym zastrzeżeniem że dotyczy to poleceń dotyczących pracy i niesprzecznych z umową o pracę czy przepisami prawa pracy.

Istota sporu w przedmiotowej sprawie nie sprowadzała się jednak do wskazania obowiązków pracownika, a do rozpoznania jego powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Znaczenie użytej w tym przepisie klauzuli generalnej uściślone zostało m.in. w wyroku z dnia 09.07.2009r., sygn. II PK 46/09, niepubl., w którym Sąd Najwyższy określił trzy elementy składowe pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie (zagrożenie) interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

W judykaturze podkreśla się ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29.11.2012r., sygn. II PK 116/12, M.P.Pr. 2013/4/200 -202). Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z 2.6.1997, I PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 269; wyrok SN z 21.9.2005 r., II PK 305/04, niepubl.).

W doktrynie również podkreśla się przy ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w art. 52 kp znaczenie subiektywnego aspektu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, którym to aspektem jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Na podkreślenie zasługuje, iż "o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika" (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 52 Kodeksu pracy, LEX/el. 2014).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, że powódka w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, przede wszystkim dlatego że pozwany pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jakiego polecenia powódka nie wykonała w dniu 17.10.2012r. a w takiej sytuacji wykluczonym jest kategoryczne stwierdzenie, że powódka polecenia nie wykonała.

Organizacja pracy to obowiązek pracodawcy, a więc to pracodawca winien tak zorganizować pracę pracowników, aby pracę tę świadczyli w pełnym wymiarze i zgodnie z normami czasu pracy .

Nie może wywołać żadnych skutków prawnych oświadczenie pracownika o odpracowaniu niewskazanych co do ilości godzin pracy.

Z kolei wskazanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę okoliczności dotyczących błędnego naliczenia kosztów pobytu to nie wskazuje na winę umyślną powódki, czy też rażące niedbalstwo, pomijając już fakt, iż zdarzenia te miały miejsce ponad miesiąc wcześniej niż doszło do rozwiązania umowy o pracę a więc nie mogło stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, że rozwiązanie z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem formy pisemnej, co czyni już i wyłącznie z tego powodu zasadnym powództwo i bezzasadną apelację.

Pozwany przecież w piśmie z 23.10.2012r. (k. 52 akt) stwierdził, że umowa z powódka została rozwiązana z dniem 17.10.2012r. czyli w formie ustnej, bo przecież pismo, które doręczono powódce w dniu 24.10.2012r. (k. 10 akt) zostało sporządzone, co wynika z jego treści w dniu 19.10.2012r. W konsekwencji należało uznać, że nie istniało w dniu 17.10.2012r. z którym to dniem zdaniem pozwanego umowa uległa rozwiązaniu.

Sąd Okręgowy w całości również podziela ustalenia i zważenia dotyczących dalszych żądań powódki uwzględnionych zaskarżonym wyrokiem, bo przecież pozwany poza ogólnikowym zakwestionowaniem tych ustaleń nie wskazał na czym ich wadliwość polega, nie mówiąc już o wykazaniu swoich racji.

Podniesione w apelacji zarzuty dotyczące ukarania pozwanego za niewykonanie zobowiązania Sądu i wniosku o wyłączenie sędziego pomijają już tę zasadniczą okoliczność, że były przedmiotem postępowania odwoławczego, a ponadto w okolicznościach sprawy nie miały wpływu na rozstrzygnięcie Sądu I instancji.

Również za gołosłowne uznać należy zarzuty odnośnie kosztów procesu, pozwany nie wykazał bowiem ich prawdziwości, a tylko wtedy mogło dojść do ich weryfikacji przez Sąd Okręgowy.

Biorąc pod uwagę powyższe zważenia należało na mocy art. 385 kpc orzec jak w wyroku.