

Sygn. akt IV Pa 28/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Sędziowie: SO Ewa Pietraszewska

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa J. O.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 16 marca 2017r., sygn. akt IVP 232/16

I. zmienia zaskarżony wyrok:

a) **w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w L. na rzecz powódki J. O. kwotę 8.706,03 zł (osiem tysięcy siedemset sześć złotych trzy grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej w dniu 30 grudnia 2003r. bez wypowiedzenia,**

b) **w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję;**

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Ewa Pietraszewska	SSO Tomasz Koronowski	SSO Renata Żywicka
-----------------------	-----------------------	--------------------

Sygn. akt IV Pa 28/17

UZASADNIENIE

Powódka J. O. złożyła pozew przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w L. o przywrócenie do pracy na zajmowanym stanowisku na dotychczasowych warunkach zatrudnienia oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 24 sierpnia 2016 r. została wezwana do gabinetu dyrektora pozwanego, gdzie została ustnie poinformowana, że z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 25 sierpnia 2016 r. powódka zwróciła się do pozwanego z żądaniem rozwiązania umowy o pracę na piśmie. Pismem z dnia 29 sierpnia 2016 r. pozwany wysłał powódce jedynie świadectwo pracy. Dopiero po rozmowie telefonicznej, pozwany nadesłał powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazał odmowę od dnia 18 sierpnia 2016 roku organizowania, realizowania i nadzoru Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020. Dodatkowo dołączono pismo, wskazujące, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce doręczone wcześniej, jednakże powódka odmówiła jego podpisania. Powódka, wskazała, że pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, albowiem rozwiązał z nią stosunek pracy ustnie. Wskazała ponadto, że przyczyna przedstawiona w rozwiązaniu umowy o pracę jest nieprawdziwa, albowiem nigdy nie odmówiła wykonywania swoich obowiązków, w tym realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020.

Pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w L. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazał w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, że przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy jest rzeczywista. Powódka odmówiła bowiem realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020 w rozmowie z pełniącą obowiązki zastępcy dyrektora A. L.. Rozmowa miała miejsce w dniu 18 sierpnia 2016 r. Powódka uzasadniła odmowę brakiem dodatkowego wynagrodzenia. W dniu 24 sierpnia 2016 r. w obecności pracownika ds. kadr oraz adwokata, dyrektor pozwanego wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powódka odmówiła jego podpisania.

Wyrokiem z dnia 16 marca 2017r. w sprawie IV P 232/16, Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił żądanie powódki przywrócenia jej do pracy oraz odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

J. O. zatrudniona była w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w L. od dnia 12 października 1998 r. do dnia 24 sierpnia 2016 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego pracownika socjalnego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2902,01 zł.

Powódka do dnia 31 maja 2016 roku pełniła funkcję dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w L.. Do dnia 31 maja 2016 roku na stanowisku starszego pracownika socjalnego pracowała A. D. (1), która wykonywała obowiązki związane z realizacją m. in. Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020.

Pismem z dnia 30 czerwca 2016 roku, doręczonym powódce tego samego dnia, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z dnia 30 grudnia 2003 roku w części dotyczącej warunków pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał zmianę organizacji pracy. Powierzył powódce stanowisko starszego pracownika socjalnego. Z dniem 1 czerwca 2016 r. na stanowisko dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w L. zatrudniona została A. D. (1).

Do obowiązków powódki na stanowisku starszego pracownika socjalnego, od dnia 1 lipca 2016 roku należało wykonywanie m.in. następujących czynności:

- praca socjalna, w tym w celu wspomagania osób i rodzin wymagających pomocy w osiągnięciu pełnej aktywności społecznej, planowanie pomocy i kontrolowanie czy została udzielona,

- diagnozowanie potrzeb i organizowanie pomocy stosownie do indywidualnych potrzeb rodzin,
- przeprowadzenie postępowań administracyjnych,
- udzielanie pełnych informacji o świadczeniach i formach pomocy osobom, którym ww. przysługują oraz udzielanie informacji w zakresie rozwiązywania spraw życiowych,
- pobudzanie aktywności społecznej klientów pozwanego,
- zawieranie kontraktów socjalnych z osobami lub rodzinami znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej,
- podejmowanie interwencji kryzysowej,
- przygotowywanie danych do opracowania planów i sprawozdań finansowych,
- współpraca z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania patologii,
- współuczestnictwo w opracowaniu i wdrożeniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia,
- współpraca w zakresie opracowania projektów, decyzji, umów, porozumień,
- pozyskiwanie środków pozabudżetowych i wdrażanie projektów i programów z pozyskanych środków,
- organizowanie, nadzór i realizacja Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020.

W dniu 18 sierpnia 2016 roku A. L., która zastępowała nieobecną dyrektor pozwanego A. D. (1), przebywającą na urlopie wypoczynkowym, otrzymała pocztą elektroniczną dokumenty z banku żywności dotyczące realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa. Dokumenty, które przychodzą do pozwanego w formie elektronicznej przynosi, po wydrukowaniu, informatyk M. D. (1) i wręcza osobie, która rozdziela pocztę. A. L. w dniu 18 sierpnia 2016 r. otrzymała dokumentację od M. D. (1) i zadekretowała pocztę z banku żywności do powódki, która w zakresie swoich obowiązków miała wykonywanie czynności w zakresie Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa. Następnie, A. L. poprosiła informatyka M. D. (1), aby zaniósł dokumenty z banku żywności powódce. Powódka odmówiła przyjęcia dokumentów od M. D. (1), które ten odniósł A. L.. A. L. zabrała dokumenty z banku żywności i udała się do powódki, wskazała powódce, że do zakresu wykonywanych przez nią czynności należy realizacja Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa. J. O. przyjęła dokumenty, po czym przysłała do gabinetu A. L. i odmówiła wykonania czynności, wskazując jej, że nie otrzymuje za to dodatkowego wynagrodzenia, ponadto wcześniej należało to do obowiązków zastępcy dyrektora, a zatem powinna wykonać to A. L.. A. L. sporządziła kserokopie tych dokumentów i rozdała pracownikom socjalnym, m.in. K. M., aby mogli przystąpić do realizacji programu. O zaistniałej sytuacji poinformowała telefonicznie dyrektora MOPS. Ostatecznie Program Pomoc Żywnościowa ruszył z końcem września 2016 r. Powódka w marcu/kwietniu 2016 roku wykonywała czynności związane z Programem Operacyjnym Pomoc Żywnościowa 2014-2020.

W dniu 24 sierpnia 2016 roku A. D. (1) poleciła K. L. – specjalście ds. kadr przygotowanie pisma o rozwiązaniu z J. O. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. K. L. sporządziła pismo. Następnie, dyrektor pozwanego poprosiła do swego gabinetu powódkę i w obecności K. L. wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka przeczytała pismo i opuściła gabinet, nie podpisując go. Pismem z dnia 25 sierpnia 2016 roku powódka zwróciła się do pozwanego o wydanie dokumentu dotyczącego rozwiązania stosunku pracy w formie pisemnej. Wskazała, że o zwolnieniu dyscyplinarnym została poinformowana ustnie w dniu 24 sierpnia 2016 roku.

Pozwany wskazał, że w dniu 25 sierpnia 2016 roku w obecności pracowników wręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednak powódka odmówiła jego podpisania. Załączył oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. odmowy od dnia 18 sierpnia 2016 roku organizowania, realizowania i nadzoru Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020. Z dniem 1 września 2016 roku na stanowisko powódki został zatrudniony inny pracownik.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo podlegało oddaleniu. Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, zeznania świadków A. L., K. M., K. L. i M. D. (1), które nie budziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondowały ze sobą i składały się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie sądu I instancji zeznania świadków A. L., K. L., M. D. (1) oraz K. M. były wiarygodne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie A. L. i M. D. (1) w sposób szczegółowy opisali okoliczności wręczenia powódce dokumentów, które przysły z banku żywności celem realizacji programu żywnościowego oraz fakt odmowy przyjęcia tych dokumentów oraz odmowy wdrożenia programu przez powódkę. K. M. z kolei wskazała, że dokumenty do realizacji programu otrzymała od A. L., nie od powódki. Natomiast świadek K. L. opisała w sposób drobiazgowy okoliczności wręczenia powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę. Oceniając zeznania ww. świadków sąd miał na uwadze, że aktualnie są to pracownicy zatrudnieni u pozwanego. Oczywistym zatem jest, iż w takim stanie rzeczy zeznający składają zeznania przychylnie pracodawcy w myśl lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. Wnikliwa ocena zeznań wymienionych świadków prowadzi jednak do wniosku, że każda z wymienionych osób przedstawiła w sposób swobodny znane jej okoliczności sprawy, relacjonując przebieg zdarzeń z własnej perspektywy. Świadkowie przedstawili tylko te okoliczności, które rzeczywiście były im wiadome z racji wykonywania obowiązków służbowych. W związku z powyższym, sąd wykluczył możliwość uzgodnienia przez świadków wspólnej wersji zdarzeń, uznając ich zeznania za spontaniczne i szczere. Z tych względów Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wymienionych wyżej świadków w całości, albowiem były logiczne, konsekwentne i składały się na spójny obraz zdarzeń.

Sąd I instancji oddalił wniosek strony powodowej o zobowiązanie pozwanego do złożenia zakresów obowiązków pozostałych pracowników socjalnych z uwagi na to, że okoliczność ustalenia podziału obowiązków innych pracowników socjalnych nie ma dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy istotnego znaczenia. Dowód ten sąd uznał za zbędny dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, a nadto jego przeprowadzenie zmierzałoby w sposób oczywisty do przedłużenia postępowania.

W przedmiotowej sprawie spór między stronami sprowadzał się do ustalenia, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczynił to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy, tj. czy przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym były prawdziwe oraz czy nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie. Powódka w toku całego procesu konsekwentnie wskazywała, że pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę ustnie, w dniu 24 sierpnia 2016 roku. Pismo rozwiązujące otrzymała natomiast na skutek swojej interwencji, kilka dni później. Podważyła również prawdziwość przyczyny wskazanej w piśmie, wskazując, że nie odmówiła wykonania polecenia w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020. Pozwany z kolei argumentował, że w dniu 24 sierpnia 2016 roku powódka otrzymała pisemne rozwiązanie umowy o pracę, odmówiła jednak podpisu. Wskazywał również, że przyczyna wskazana w piśmie jest prawdziwa i rzeczywista.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy za trafne uznał stanowisko pozwanego, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych oraz, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło w sposób prawidłowy.

Odnosząc się do żądania powódki i jednocześnie argumentacji pozwanego, sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazany przepis nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika jednak, że nie każde

naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie - musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

W użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to:

1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
3. zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. /wyrok SN z 22.03.2016, I PK 94/15, www.sn.pl, wyrok SN z 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749/

Do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych należy bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy. Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z tej przyczyny możliwe jest bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 465).

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy niniejszej sprawy uzasadniał tezę, iż w dniu 18 sierpnia 2016 r. powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W przedmiotowej sprawie sąd I instancji badał czy powódka odmówiła przyjęcia dokumentów z banku żywności oraz realizacji programu pomocy żywnościowej, czy też – jak wskazywała – nie odmówiła wykonania polecenia. Zdaniem Sądu twierdzenia powódki przedstawione w toku postępowania sądowego w tym zakresie są niewiarygodne. Z zeznań świadków A. L. i M. D. (1) wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że powódka odmówiła przyjęcia dokumentów z banku żywności, mimo próby wręczenia ich jej przez M. D. (1). Następnie powódka, po rozmowie z A. L., która sama przyniosła jej dokumenty celem podjęcia działań należących do jej zakresu czynności, stwierdziła, że nie będzie tego robić, bo nie dostanie za to żadnych dodatkowych pieniędzy, a nadto, w okresie, kiedy była dyrektorem pozwanego, należało to do kompetencji zastępcy dyrektora, czyli obecnie – A. L.. W świetle powyższego, zeznania powódki jakoby zamierzała ustalić wykonanie ww. obowiązku najpierw z dyrektorem pozwanego, po jej powrocie z urlopu wypoczynkowego jawią się jako całkowicie niewiarygodne.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik ma zatem obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, iż wydane polecenie służbowe powódce spełniało powyższe warunki. Pracownik ma prawo i obowiązek odmowy wykonania polecenia służbowego jedynie, jeżeli jest ono bezprawne lub nie ma związku z wykonywaną pracą, a w realiach niniejszej sprawy powódka nie miała podstaw do kwestionowania polecenia swego pracodawcy.

Powódka podpisała zmieniony zakres czynności, obowiązujący od 1 lipca 2016 roku, przyjęła go i miała świadomość tego, że od dnia 1 lipca 2016 roku realizacja Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa należała do jej zakresu obowiązków. Powódka wcześniej zajmowała się realizacją tego programu, zatem jej twierdzenia, jakoby nie wiedziała jak wykonać powierzone jej zadania, są całkowicie niewiarygodne. Twierdzenia strony powodowej, że działania pozwanego są swego rodzaju spiskiem, wobec jej osoby, albowiem od 1 czerwca 2016 roku wypowiedziano jej warunki umowy o pracę w ten sposób, że powierzono jej stanowisko starszego pracownika socjalnego oraz rozszerzono zakres obowiązków, również są nieuprawnione. Z dniem 1 czerwca 2016 roku na stanowisku dyrektora pozwanego zatrudniono A. D. (1). Naturalnym zatem było, że powódce, zajmującej uprzednio do dnia 31 maja 2016 r. stanowisko dyrektora zmieniono warunki zatrudnienia. Wprowadzono również zmiany organizacyjne u pozwanego, które polegały na zmianach zakresów czynności kilku pracownikom socjalnym, nie tylko powódce.

Twierdzenie powódki, jakoby na skutek jej postawy pracodawca nie poniósł szkody, w związku z opóźnieniem w realizacji programu pomocy żywnościowej nie zasługuje na podzielenie. Należy podkreślić, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 KP). Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy. /por. I PK 311/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 20-01-2016, opubl. Mon. Pr 2016/3/151/

Ochrona pracodawcy wynikająca z art. 52 § 1 pkt. 1 kp jest usprawiedliwiona za względu na rozkład ryzyka, które obciąża zatrudniającego. W konsekwencji nieuzasadniona odmowa wykonania czynności należących do zakresu obowiązków pracownika, w kontekście naruszenia (zagrożenia) interesu pracodawcy nie może być widziana tylko w kategorii wyrządzenia mu szkody. Przesłanka ta ma szerszy zakres desygnatów i obejmuje dyscyplinę pracy /por. III PK 9/16 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 26-10-2016/.

W związku z powyższym, sąd przyjął, że działanie powódki w istotny sposób naruszało interes pracodawcy godząc w przyjętą organizację i dyscyplinę pracy.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie przekonuje, że powódce można przypisać znaczny stopień nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej. Powódka wiedziała, że czynności, które miała wykonać należały do jej zakresu obowiązków, wcześniej już je wykonywała, a odmawiając realizacji należących do niej czynności podała argumenty, które w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. Powódka stwierdziła, że nie otrzyma za to żadnych pieniędzy i że powinna zająć się tym zastępca dyrektora. Wskazane okoliczności świadczą o świadomym i celowym działaniu, godzącym w interesy pracodawcy. Powódka, jako starszy pracownik socjalny, nie miała kompetencji decyzyjnych w zakresie delegowania należących do niej zadań na innych pracowników.

W przedmiotowej sprawie nie doszło również do naruszenia formalnych wymogów rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Powódce wręczono pismo rozwiązujące umowę o pracę w dniu 24 sierpnia 2016 roku, w gabinecie dyrektora. Powódka nie podpisała go i opuściła gabinet. Okoliczność powyższą potwierdził w swoich zeznaniach świadek K. L., która przygotowywała treść oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W świetle zeznań świadka wiarygodnie jawią się zatem zeznania dyrektora pozwanego. Powódka w ramach rozkładu ciężaru dowodu, o którym mowa w art. 6 kc, nie udowodniła w przedmiotowej sprawie, aby w czasie spotkania w gabinecie dyrektor w dniu 26 sierpnia 2016 roku miało dojść do rozwiązania z nią umowy o pracę w sposób ustny. Nie świadczy o powyższym również pismo powódki z dnia 25 sierpnia 2016 roku zatytułowane "podanie", w którym prosi o doręczenie jej pisemnego rozwiązania umowy o pracę.

Z tych wszystkich względów, Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 102 kpc, zgodnie z którym, w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sposób

skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 03 lutego 2010r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010r., II PK 359/09, Lex nr 603828). Przepis art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Wskazanie w tym przepisie na dopuszczalność odstąpienia od zasady odpowiedzialności za wynik procesu jedynie w wypadkach wyjątkowych („szczególnie uzasadnionych”) wyłącza możliwość stosowania wykładni rozszerzającej. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu. Musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Kryteria pomocne przy rozstrzygnięciu o istnieniu, czy też nieistnieniu przesłanek zastosowania zasady słuszności, wskazane zostały w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Do wypadków „szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z przebiegiem procesu, do których zalicza się sytuacje wynikające z charakteru żądania, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności żądania itp., jak również leżące poza procesem. Wchodzi tu w grę sytuacja majątkowa i rodzinna strony (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 23 sierpnia 2012r., sygn. akt II CZ 93/12 , Lex nr 1219500).

W przedmiotowej sprawie wystąpił wypadek szczególny, o którym mowa w ww. przepisie. Powódka obecnie pozostaje w trudnej sytuacji materialnej. Utraciła zatrudnienie i pozostaje bez środków do życia. Poza tą przesłanką, w niniejszej sprawie zaistniały okoliczności związane z przebiegiem procesu, które przemawiały za nieobciążaniem powódki kosztami procesu. Powódka wytaczając powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy pozostawała bowiem w usprawiedliwionym przekonaniu słuszności swoich racji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości i zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 kpc przez dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego w szczególności:

- niewłaściwą ocenę wiarygodności zeznań świadka A. L. oraz M. D. (1),
- niewłaściwą ocenę stopnia winy, która można ewentualnie przypisać powódce w związku z nieprzystąpieniem w dniu 18 sierpnia 2016r. do realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa.

Mając powyższe na względzie powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie jej do pracy na zajmowanym stanowisku w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w L. na dotychczasowych warunkach zatrudnienia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje.

W pierwszej kolejności apelująca wskazała, że pochopte wydają się ustalenia sądu I instancji jakoby powódka w dniu 18 sierpnia 2016 r. odmówiła wykonania obowiązków pracowniczych w związku z realizacją Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa. Ustalenia powyższe dokonane zostały bowiem de facto na podstawie zeznań dwóch świadków: A. L. oraz M. D. (1).

Znamiennym jest, że świadek M. D. (1) przebieg zdarzenia opisywał w inny sposób podczas rozmowy z powódką, która została zarejestrowana a w inny podczas rozprawy. Rozbieżności tych nie można tłumaczyć tylko niepamięcią, albowiem dotyczą one jak się wydaje istotnych okoliczności związanych ze stawianym powódce zarzutem przed pracodawcę. W ocenie strony powodowej za wiarygodną należało uznać wypowiedź świadka złożoną w rozmowie z powódką w której pytany czy powódka odmówiła przyjęcia dokumentów i realizacji programu zasłaniał się niepamięcią a nawet dementował ten fakt.

Wątpliwości wzbudza zaś fakt, że już podczas rozprawy okoliczności powyższe świadek opisywał inaczej wskazując, że powódka faktycznie odmówiła przyjęcia dokumentów przekazanych przez świadka A. L.. Rozbieżności powyższe jak się wydaje zostały zbagatelizowane przez sąd I instancji, choć mogą potwierdzać zarzuty powódki iż świadkowie byli instruowani przez pracodawcę jak mają zeznawać w sprawie.

Także z daleko idącą ostrożnością należy podchodzić do zeznań świadka A. L., albowiem jej relacja nie ma potwierdzenia w innych w szczególności osobowych źródłach dowodowych. Podkreślić należy bowiem, iż nikt ze współpracowników powódki nie był w stanie potwierdzić wersji A. L. jakoby powódka faktycznie odmówiła przyjęcia dokumentów i realizacji programu.

Z pola wiedzenia nie może umknąć, że taka odmowa ze strony powódki, byłaby zupełnie nieuzasadniona w świetle wcześniej podejmowanych przez powódkę czynności. Powódka odmawiając kategorycznie wykonania polecenia wszakże musiałaby się liczyć, że mogą ją spotkać konsekwencje służbowe. Działanie takie sprzeczne byłoby z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, albowiem wcześniej powódka bez żadnego sprzeciwu zgodziła się na zmianę jej zakresu obowiązków oraz zmianę warunków zatrudnienia. W zaistniałej sytuacji powódka nie miała zatem żadnych powodów aby odmówić realizacji Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa.

Powyższe potwierdza wiarygodność zeznań powódki, która składając zeznania w sprawie wskazała, iż przed przystąpieniem do realizacji programu chciała wyjaśnić kwestie organizacyjne z dyrektorem oddziału A. D. (1), jednocześnie jednak realizując pozostałe obowiązki pracownicze.

Mając powyższe na względzie nie sposób przyjąć, aby powódka swym zachowaniem wypełniła znamiona art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jak bowiem wskazuje się w orzecznictwie warunkiem odpowiedzialności pracownika z art. 52 § 1 pkt 1 kp jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo (zob. wyr. SN z 5.2.2002 r., IPKN 833/00, Legalis). Tym samym nawet stwierdzenie bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (zob. wyr. SN z 7.2.2008 r., IIPK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98;

Z winą umyślną mamy do czynienia jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku.

Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Jak się wydaje, nawet jeśli powódce można byłoby w zaistniałej sytuacji przypisać winę to trudno byłoby ją kwalifikować jako winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Zgromadzony materiał dowody nie wskazuje bowiem, aby powódka ignorowała swe obowiązki pracownicze i swym działaniem celowo zmierzała do naruszenia interesów pracodawcy. Ocena taka jest tym bardziej uzasadniona, że wcześniej do pracy powódki nie było jakichkolwiek zastrzeżeń. W świetle powyższych okoliczności wydaje się, że wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest nie prawdziwa i stanowi tylko i wyłącznie pretekst dla zwolnienia powódki z pracy. Jak już bowiem wskazano, nie można uznać aby powódka działała bezprawnie oczekując na wyjaśnienie niejasnych kwestii z przełożonym a tym bardziej aby umyślnie działała na szkodę pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako zasadna skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i zasądzeniem odszkodowania w kwocie 8.706,03zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej w dniu 30 grudnia 2003r. bez wypowiedzenia.

Co prawda nie zasługują na aprobatę podniesione w niej zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., jednak dokonana przez Sąd Rejonowy ocena prawna nasuwa zastrzeżenia, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo - wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie powinien polegać jedynie na prezentowaniu przez apelującego własnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Dla skuteczności tego rodzaju zarzutu nie wystarcza stwierdzenie wadliwości ustaleń sądu, odwołujące się do stanu faktycznego, który odpowiada rzeczywistości w przekonaniu skarżącego. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Powódka podniosła, że Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił wiarygodność zeznań świadka A. L. oraz M. D. (1). Apelująca podkreśliła w szczególności, że świadek M. D. (1) przebieg zdarzenia opisywał w inny sposób podczas rozmowy z powódką, która została przez nią zarejestrowana, a w inny podczas rozprawy. W ocenie strony powodowej za wiarygodną należało uznać wypowiedź świadka złożoną w rozmowie z powódką, w której pytany czy powódka odmówiła przyjęcia dokumentów i realizacji programu zasłaniał się niepamięcią, a nawet dementował ten fakt, zaś podczas rozprawy wskazał, że powódka faktycznie odmówiła przyjęcia dokumentów przekazanych przez świadka A. L..

Powyższa argumentacja apelującej nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazać należy, że orzecznictwo sądów generalnie wskazuje, że potajemnie dokonane nagranie może być dowodem, o ile jest autentyczne, nie narusza prywatności czy zasad współżycia społecznego. Dopuszczalnym jest dowodzenie określonych faktów w oparciu o nagrania rozmów, które zostały sporządzone bez wiedzy i zgody osób biorących w nich udział, gdyż kodeks postępowania cywilnego nie zakazuje korzystania z tego rodzaju dowodów. W orzecznictwie podkreśla się też, że jeśli rozmowę nagrywa jeden z uczestników rozmowy, to nie narusza on prawa do wolności komunikowania się, gwarantowanej Konstytucją. Tego rodzaju działanie jednego z rozmówców może być wyłącznie rozpatrywane pod kątem naruszenia dobrych obyczajów. Nie oznacza to jednak, że sąd nie może skorzystać z takiego nagrania w toku prowadzonego postępowania dowodowego (patrz m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 31 grudnia 2012 r., I ACa 504/11 (LEX nr 1278076).

W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że czym innym jest dopuszczalność dowodu z nagrania pozyskanego bez wiedzy i zgody osoby nagrywanej, a czym innym ocena przydatności tego dowodu do poczynienia ustaleń faktycznych. Samo dopuszczenie dowodu z takiego nagrania nie oznacza jeszcze bowiem, że sąd dokona ustaleń w zgodzie z treścią zapisu zarejestrowanego na nagraniu. Sąd ocenia bowiem dowód z nagrania tak jak każdy inny, tj. pod kątem tego, na ile wynikające z niego treści odpowiadają rzeczywistemu przebiegowi zdarzenia. Analizując zapis nagrania z dnia 12 stycznia 2017 r., dokonanego przez powódkę, nie sposób oprzeć się wrażeniu pewnej manipulacji z jej strony, gdyż nagranie zawiera w zasadzie monolog strony apelującej. Powódka podczas rozmowy najpierw przedstawiała bowiem korzystny dla siebie obraz wydarzeń, a następnie próbowała wymóc ich potwierdzenie na świadku M. D., który odpowiadał z dużą dozą braku pewności co do szczegółów. Jego twierdzenia co do przebiegu zdarzenia z dnia 18

sierpnia 2016. były mało stanowcze, a świadek zasłaniał się niepamięcią, twierdząc, że on nic do tego nie ma, a jego zadaniem jest tylko roznoszenie dokumentów.

Uwzględniając upływ czasu od zdarzenia do nagranej rozmowy oraz fakt, że dla świadka roznoszenie dokumentów w dniu 18 sierpnia 2016r. nie było jakimś szczególnym wydarzeniem, słusznie Sąd Rejonowy dal wiarę zeznaniom świadka M. D., złożonym na rozprawie, tym bardziej, że znalazły one potwierdzenie w zeznaniach nie tylko A. L., ale również K. M., która zeznała, że dokumenty do realizacji programu otrzymała od A. L., nie od powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania wszystkich świadków tworzyły logiczny ciąg zdarzeń, a Sąd Rejonowy przy ich ocenie nie naruszył zasad logiki oraz doświadczenia życiowego. W ocenie sądu II instancji skarżący nie sformułował żadnych argumentów, które mogłyby podważyć trafność analizy przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy, w istocie forsując jedynie stanowisko polemiczne względem zapatrywań zreferowanych w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Odnosząc się do oceny prawnej dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką, Sąd Rejonowy nie ustrzegł się jednak pewnych uchybień.

Wskazać przy tym należy, że oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy w każdym przypadku dokonywać w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Jak wynika z pisma pozwanej z dnia 8 kwietnia 2016 roku, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowę od dnia 18.08.2016r. organizowania, realizowania i nadzoru Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020, pomimo, że obowiązek taki wynikał z powierzonego zakresu obowiązków.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka naruszyła powyższe obowiązki pracownicze, odmawiając w dniu 18 sierpnia 2016r. przyjęcia stosownych dokumentów, jak i realizacji w/w programu.

Do spełnienia warunku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych niezbędny jest jednak znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo) - patrz wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika i nie sposób powyższej oceny prawnej dokonywać w oderwaniu od konkretnych stosunków panujących w miejscu pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy wynikało, że powódce, w krótkim czasie po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora A. D. (2) (30 czerwca 2016r.), zwiększono zakres obowiązków m.in. o realizację Programu Operacyjnego Pomoc Żywnościowa 2014-2020. Sąd I instancji nie ustalił, czy pozostali pracownicy mieli również w podobnym stopniu rozszerzony zakres obowiązków w oparciu o dokumenty, opierając się jedynie na osobowych źródłach dowodowych. Trudno zatem jednoznacznie zweryfikować zeznania powódki czy jej zakres obowiązków znacznie odbiegał od zakresów obowiązków innych pracowników.

Na rozprawie odwoławczej powódka ponownie podniosła, że nigdy wcześniej nie realizowała powyższego programu samodzielnie, jedynie jako dyrektor sprawowała nad nim ogólny nadzór, czemu strona przeciwna nie zaprzeczyła. Nadto dyrektor pozwanej wyjaśniła, że powódka po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora zachowywała się wobec niej w sposób niewłaściwy, kwestionując jej polecenia. W związku z czym A. D. (2) przeprowadzała z nią rozmowy, z których jednak nie sporządziła notatek urzędowych i nie wyciągnęła konsekwencji służbowych z zachowania powódki.

Z powyższych twierdzeń wynika, że już przed rozwiązaniem umowy o pracę między powódka a dyrektorem stosunki w pracy były napięte.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było dobrej woli współpracy z obu stron. Świadczy o tym przede wszystkim fakt, że dyrektor pozwanego nie podjęła nawet próby rozmowy i wyjaśnienia sytuacji z powódką po powrocie z urlopu wypoczynkowego, od razu sięgając po najbardziej dolegliwy sposób rozwiązania stosunku pracy wobec wieloletniego pracownika, który nie miał wcześniej udzielanych żadnych kar porządkowych.

W związku z powyższym trafnie wskazywała apelująca, że o ile doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie można mówić o ciężkim naruszeniu. Uwzględniając kontekst sytuacyjny, nie sposób nie zauważyć, że pracodawcy również nie zależało na wyjaśnieniu i uspokojeniu sytuacji po powrocie z urlopu wypoczynkowego z uwagi na negatywne nastawienie do powódki. Pracodawca po części sam spowodował opóźnienia w wykonaniu programu, skoro z jego realizacji wykluczył powódkę.

Odnosząc się do kwestii ewentualnego poniesienia szkody, jako elementu koniecznego dla zastosowania art. 52 k.p., Sąd Okręgowy aprobuje w pełni stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 135/15, niepubl., według którego szkoda nie jest koniecznym elementem „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Również w wyroku z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883, Sąd Najwyższy stwierdzając, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy pod warunkiem, że jest to zagrożenie istotne.

Z analizy materiału dowodowego, jak i twierdzeń dyrektora pozwanego na rozprawie odwoławczej wynikało, że pracodawca nie poniósł żadnej szkody materialnej. Odmowa realizacji programu miała tylko taki skutek, że doszło do kilkudniowego opóźnienia w jego realizacji. Sąd Rejonowy podkreślił, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, z czym należy się zgodzić. Jednak w ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał w toku postępowania, w jaki sposób zachowanie powódki wpłynęło negatywnie na dyscyplinę pracy pozostałych pracowników, a tym samym spowodowało szkodę bądź istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Trzeba mieć na uwadze, że rozmowa co do odmowy wykonania polecenia przez powódkę nie odbyła się na szerokim forum pracowniczym, ale tylko między powódką a zastępcą dyrektora. Z natury rzeczy nie mogła istotnie wpłynąć na dyscyplinę pracy wśród innych pracowników.

W świetle art. 56 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Stosownie zaś do art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Okręgowego mimo ustalenia, że rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z powódką, pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie art. 52 kp, przywrócenie do pracy u pozwanego należy uznać za niecelowe.

Zauważyć należy, że przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze

pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416).

Wskazać jednak należy, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga jednak uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Za niewydaniem orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 r. (III PK 5/08) wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda nawet z przyczyn przez niego zawinionych.

W niniejszej sprawie, choć przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista z uwagi na fakt, że mimo ewidentnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, brak było cechy ich ciężkości, należało mieć na uwadze, że zachowanie powódki było jednak naganne. Sąd odwoławczy miał na uwadze, że gdyby przywrócono powódkę do pracy, to możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy graniczyłaby w zasadzie z pewnością i nie służyła interesowi pracodawcy, którego nie można utracić z pola widzenia. Narastający od czerwca 2016r. konflikt powódki z dyrektorem pozwanego, kwestionowanie jej poleceń, czemu powódka dała wyraz w dniu 18 sierpnia 2016r., świadczy to o tym, że powódka nie ma woli rozwiązywania swoich problemów w pracy w sposób ugodowy. Za powyższym przemawia również fakt, że zdecydowała się posłużyć nagraniem z rozmowy ze świadkiem M. D., co należy ocenić negatywnie w świetle zasad współzycia społecznego, mimo formalnej dopuszczalności tego typu dowodu.

Dlatego też w oparciu o art. 386 §1 k.p.c. należało zmienić wyrok w pkt 1 i zasądzić od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z przepisem art. 47 1 k.p. (pkt I a wyroku), oddalając apelację w pozostałym zakresie, stosownie do art. 385 kpc (pkt II wyroku).

Konsekwencją zmiany zaskarżonego wyroku w pkt 1 było orzeczenie o kosztach procesu. Dlatego też należało zmienić zaskarżony wyrok w pkt 2 w ten sposób, że zasądzone od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 108 kpc oraz § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015, poz. 1800 w wersji na dzień wniesienia pozwu; pkt I b wyroku).

Stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 108 kpc oraz § 9 ust. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015, 1800 w wersji na dzień wniesienia apelacji) orzeczono o kosztach za instancję odwoławczą (pkt III wyroku).

SSO Renata Żywicka SSO Tomasz Koronowski SSO Ewa Pietraszewska