

Sygn. akt VII Pa 10/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Rej-Żuk /spr./

Sędziowie: SSO Liliana Gambal

SSO Ryszard Sułtanowski

Protokolant: Anna Delestowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2018 r. w J.

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Bolesławcu IV Wydziału Pracy

z dnia 3 października 2017 r. sygn. akt IV P 33/16

I. apelację oddala,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Ryszard Sułtanowski SSO Anna Rej-Żuk SSO Liliana Gambal

Sygn. akt VII Pa 10/18

UZASADNIENIE

Powódka M. M. (1) w pozwie wniesionym przeciwko stronie pozwanej - (...) S.A. z siedzibą w K. wniosła o uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę z dniem 16 marca 2015 r. na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest bezskuteczne. W związku z powyższym powódka domagała się przywrócenia do pracy na warunkach ustalonych umową o pracę, zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłatą skarbową od pełnomocnictwa, zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 5 778,33 zł stanowiącego równowartość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Z ostrożności w przypadku uznania przez Sąd za niecelowe przywrócenia powódki do pracy wniosła ona o uznanie, że jej umowa o pracę została rozwiązana z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia i wypłatę odszkodowania. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka domagała się wypłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z uwzględnieniem zmiany treści świadectwa pracy w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 3 października 2017 r. sygn. akt IV 33/16 Sąd Rejonowy w Bolesławcu IV Wydział Pracy w punkcie I zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5 778,33 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w punkcie II zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 288,92 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy oparł się na następująco ustalonym stanie faktycznym sprawy:

M. M. (1) była zatrudniona w (...) Sp. z o. o. w I. od dnia 1 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy na czas określony do dnia 30 września 2007 r. na stanowisku specjalisty ds. kadrowo - księgowych na 4/5 etatu. Na podstawie porozumienia z dnia 1 września 2007 r. powódka otrzymała umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zatrudnienia. Z dniem 24 grudnia 2014 r. w wyniku połączenia spółek: (...) S.A. w (...) S.A. w I. powódka z mocy prawa stała się pracownikiem (...) S.A. w K. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W dniu 29 stycznia 2016 r. M. M. (1) podpisała pismo, w którym pełnomocnik Zarządu E. B. na podstawie art. 42 § 4 k.p. zawiadomił ją, iż na okres od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. oddelegowuje ją do centrali (...) S.A. przy ulicy (...) w K. do D. (...) i powierza jej wykonywanie pracy na stanowisku: specjalista ds. kadrowo - księgowych. Powódka nie otrzymała odpisu tego pisma, nie otrzymała także informacji, czy w czasie delegowania jej do K. (300 km od miejsca zamieszkania) będzie miała zapewniony dojazd i miejsce zamieszkania. W dniu 29 stycznia 2016 r. E. B. nie był pełnomocnikiem Zarządu, lecz był dyrektorem Oddziału I. Zasadność tego pisma potwierdziła druga osoba, ale nie jest wskazane, kto to uczynił, ani z jaką datą. Od dnia 7 lutego 2016 r. E. B. przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres 6 miesięcy. Po dniu 15 lutego 2016 r. powódka nadal pracowała w Oddziale w I., pracodawca nie wzywał jej do stawienia się w pracy w K.. W dniu 24 lutego 2016 r. powódka została skierowana na przeszkolenie z zakresu BHP w Oddziale w I..

Według J. P. nie było żadnych przesłanek, aby powódkę oddelegować do pracy w K., do D. (...). W jej ocenie lepiej było, aby powódka pracowała w Oddziale w I. wprowadzając dane do systemu, który był widoczny w centrali. W dniu 9 lutego 2016 r. K. M. ustnie zlecił powódce, aby wprowadziła przelewy do wypłaty pracownikom wynagrodzenia korzystając z jego loginu i karty. M. M. (1) nie wykonała takiego polecenia, gdyż nie miała nadanych uprawnień w tym zakresie.

W dniu 11 marca 2016 r. na zebraniu prezes Zarządu M. S. w obecności D. D. oraz E. B. zapytał powódkę, dlaczego nie stawiała się w pracy w K.. Przedłożono jej ostateczne wezwanie do stawienia się w pracy od dnia 16 marca 2016 r. w K. przy ulicy (...) do D. (...). Na czas oddelegowania przyznano powódce dodatkowo 500 zł brutto. M. M. (1) odmówiła podpisania tego pisma. Pracodawca powiedział jej, że jest zwolniona i nakazał powódce spakowanie się i opuszczenie zakładu pracy. Po wyjściu z pracy powódka udała się do lekarza, gdzie otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 11 marca 2016 r. do dnia 4 kwietnia 2016 r., następnie od dnia 5 kwietnia 2016 r. do dnia 28 kwietnia 2016 r.

Pracodawca w dniu 11 marca 2016 r. sporządził rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano ciężkie naruszenie obowiązków pracownika tj. odmowę wykonania polecenia służbowego polegającego na obowiązku wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. kadrowo - księgowych w centrali pracodawcy w K. przy ulicy (...) w terminie od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r., co było uzasadnione potrzebami pracodawcy związanymi z przeniesieniem księgowości oraz kadr razem z pełną dokumentacją do K.. Wskazano, że po bezskutecznym upływie terminu pracownik nie złożył żadnych wyjaśnień, lecz stawiał się do pracy w I.. W dniu 11 marca 2016 r. pracownik został wezwany do złożenia wyjaśnień w sprawie odmowy wykonania polecenia służbowego. Pracownik skłamał, że polecenie służbowe oddelegowania pracownika

do czasowego wykonywania pracy w K. zostało mu cofnięte przez Pana E. B.. Pracodawca wezwał Pracownika do okazania dokumentu cofającego polecenie służbowego, na co pracownik odparł, że nie ma obowiązku okazywania jakichkolwiek dokumentów. W związku z powyższym pracodawca pismem z dnia 11 marca 2016 r. wezwał ostatecznie pracownika do stawienia się do pracy w siedzibie pracodawcy i wyznaczył w tym celu termin na 16 marca 2016 r. Na czas oddelegowania Zarząd przyznał pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 500 zł brutto. Pracownikowi wręczono wezwanie w dniu 11 marca 2016 r., jednak pracownik odmówił potwierdzenia przyjęcia dokumentu i oświadczył, że odmawia wykonania polecenia. Pracownik odniósł się lekceważąco do przedstawicieli pracodawcy w osobach: M. S., D. D., E. B. w ten sposób, że po zapoznaniu się z treścią wezwania z dnia 11 marca 2016 r. rzucił dokumentem, stwierdzając że panowie mogą robić sobie co chcą, ponieważ pracownikowi nie zależy na pracy.

M. M. (1) odmówiła wykonania polecenia wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników w Oddziale I. za miesiąc luty, mając dostęp bankowy do loginu K. M., co miało miejsce w dniu 9 marca 2016 r., utrudniając tym samym ich wypłatę oraz narażając pracodawcę na roszczenia pracownicze, dopuszczając się ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika poprzez niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, które to zaniechanie dotyczyło około 50 pracowników. Co więcej odmowa wykonania wprowadzenia przelewów miała miejsce w sytuacji, gdy miały miejsce braki kadrowe, w tym brak księgowej i dyrektora Oddziału w I.. Finalnie polecenia wypłaty wykonał osobiście K. M., który pracował do późnych godzin. Pracodawca w piśmie tym pouczył powódkę, że przysługuje jej prawo wniesienia odwołania w terminie 14 dni do Sądu Rejonowego w Bolesławcu lub w K..

Pełnomocnicy zarządu K. M. i K. D. próbowali doręczyć powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 14 marca 2016 r., ale nie było jej w domu, a mężczyzna podający się za jej męża odmówił przyjęcia przesyłki. Oświadczenie to zostało do powódki wysłane za pośrednictwem kuriera (...). Kurier (...) doręczył przesyłkę w dniu 16 marca 2016 r. Odbiorca podpisał się nazwiskiem (...) - nie była to powódka. W tym czasie powódka wraz mężem nie byli obecni w domu, nie otrzymali oni żadnej przesyłki od kuriera. Podpis złożony na potwierdzeniu odbioru przesyłki nie kwalifikuje się do identyfikacji, z uwagi na brak możliwości wyodrębnienia niezbędnego dla procesu identyfikacji zespołu cech indywidualnych determinowanych krótką i uproszczoną formą graficzną podpisu.

W dniu 31 marca 2016 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wyjaśnienie, jaki ma status pracy w firmie, gdyż w dniu 11 marca 2016 r. ustnie poinformowano ją o rozwiązaniu umowy o pracę bez podania przyczyny. Podała, że do dnia dzisiejszego nie otrzymała rozwiązania bądź wypowiedzenia umowy o pracę, ani świadectwa pracy. W odpowiedzi na e- maila z dnia 1 kwietnia 2016 r. pracodawca wskazał, że pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało jej doręczone w dniu 16 marca 2016 r. za pośrednictwem kuriera (...). Pełnomocnik powódki zwrócił się w dniu 4 kwietnia 2016 r. do strony pozwanej o przesłanie dokumentów dotyczących powódki, jednakże nie dołączył on do swojego pisma prawidłowego pełnomocnictwa, dlatego też w piśmie z dnia 8 kwietnia 2016 r. strona pozwana odmówiła wydania żądanych dokumentów. W dniu 5 kwietnia 2016 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 52 § 1 pkt 1. W dniu 11 kwietnia 2016 r. powódka wniosła odwołanie do Sądu Rejonowego w Bolesławcu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej jednak kolejności analizował Sąd kwestię terminowego złożenia przez powódkę żądania odszkodowania. Sąd wskazał przy tym, że dał wiarę zeznaniom powódki, iż nie otrzymała ona w dniu 16 marca 2017 r. oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zauważył Sąd, że powódka konsekwentnie zaprzeczała, aby w tym dniu otrzymała jakiegokolwiek pismo. Natomiast kurier (...) Z. S., przesłuchiwany w charakterze świadka, oświadczył, że pisma tego nie doręczył osobiście powódce - nie widział wcześniej powódki, którą zobaczył w czasie rozprawy. Także mąż powódki P. M. zaprzeczył, aby w dniu 16 marca 2016 r. odbierał pismo od kuriera, gdyż nie było go wówczas w domu. Zdaniem Sądu, skoro P. M. nie przyjął pisma adresowanego do żony w dniu 14 marca 2016 r., to nielogiczne byłoby, gdyby odebrał pismo z pracy powódki, adresowane do niej dwa dni później. Odnotował Sąd, że niemożliwe było zweryfikowanie podpisu na potwierdzeniu odbioru, mimo że zarówno powódka, jak i jej mąż złożyli swoje próbki pisma, gdyż biegły z zakresu pisma ręcznego stwierdził, że podpis złożony na potwierdzeniu odbioru przesyłki nie kwalifikuje się do identyfikacji, z uwagi na brak możliwości wyodrębnienia niezbędnego dla procesu

identyfikacji zespołu cech indywidualnych determinowany krótką i uproszczoną formą graficzną podpisu. W ocenie Sądu powódka dowiedziała się, że rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 1 kwietnia 2016 r. i od tej daty należy liczyć termin do wniesienia odwołania do sądu.

Zauważył Sąd, że podstawową przesłanką przywrócenia terminu z art. 265 k.p. jest brak winy po stronie pracownika. Zdaniem Sądu brak jest winy powódki w tym, że nie zachowała ona terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy, bowiem wykazała, iż w dniu 16 marca 2016 r. nie otrzymała pisma od pracodawcy. Skoro zatem powódka po uzyskaniu odpowiedzi o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2016 r. przez pracodawcę złożyła w terminie odwołanie do sądu pracy w dniu 11 kwietnia 2016 r., to zachowała termin do złożenia tego odwołania. W świetle powyższych okoliczności Sąd uznał, iż nie doszło do uchybienia w zakresie terminu do złożenia odwołania.

Dalej wskazał Sąd Rejonowy, 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 przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 52 k.p. określa zatem dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych i uzależnia od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.)

Jednocześnie, zastrzegł Sąd Rejonowy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powinno być traktowane jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r. sygn. akt I PKN 105/98). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. Zgodnie z orzecznictwem tylko zawinione działanie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z M. M. (1) bez wypowiedzenia nie była rzeczywista, bowiem – w ocenie Sądu - nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wskazał Sąd Rejonowy, że w niniejszej sprawie pracodawca (...) S.A. w K. jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką w piśmie z dnia 16 marca 2016 r. podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika tj.: odmowę wykonania polecenia służbowego polegającego na obowiązku wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. kadrowo - księgowych w centrali pracodawcy w K. przy ulicy (...) w terminie od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r., co było uzasadnione potrzebami pracodawcy związanymi z przeniesieniem księgowości oraz kadr razem z pełną dokumentacją do K. oraz odmowę wykonania polecenia wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników w Oddziale I. za miesiąc luty, mając dostęp bankowy do loginu K. M., co miało miejsce w dniu 9 marca 2016 r., utrudniając tym samym ich wypłatę oraz narażając pracodawcę na roszczenia pracownicze ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy poprzez niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, które to zaniechanie dotyczyło około 50 pracowników. W ocenie Sądu pracodawca nie zastosował w przypadku powódki gradacji kary i od razu zastosował wobec niej najsurowszą sankcję, rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wcześniej powódka nie była nigdy karana żadną karą porządkową, otrzymywała nagrody za swoją pracę.

Odnosił dalej Sąd Rejonowy, że w swoich zeznaniach M. M. (1) potwierdziła, podpisanie pisma z dnia 29 stycznia 2016 r., w którym pracodawca od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. delegował ją do pracy w K.. Zeznający w sprawie E. B. potwierdził, że podpisał to pismo, jednakże w dacie jego wystawienia nie był pełnomocnikiem zarządu, tylko kierownikiem Oddziału w I.. Nie potrafił wskazać, czy był upoważniony do delegowania powódki do K., czy też nie miał takich kompetencji. Wątpliwości świadka były na tyle istotne, że na oryginale pisma z dnia 29 stycznia 2016 r. znajduje się stwierdzenie „potwierdzam za zgodność”, ale nie jest wskazane, kto to uczynił, ani z jaką datą. Zdaniem Sądu, gdyby faktycznie E. B. był upoważniony do czasowego powierzenia pracy powódce, to strona pozwana winna to wykazać dokumentem wskazującym kompetencje E. B. na tą datę, a tego nie uczyniła. Oceniając zachowanie powódki Sąd stwierdził, iż nie naruszyła ona w sposób ciężki swoich obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu czasowe powierzenie innego miejsca pracy powódce na podstawie art. 42 § 4 k.p. i oddelegowanie jej na okres od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. miało braki formalne, bowiem nie zostało wystawione przez osobę do tego upoważnioną. Podkreślił Sąd, że E. B. w dacie 29 stycznia 2016 r. nie był pełnomocnikiem zarządu, co sam przyznał w swoich zeznaniach.

Po drugie Sąd zauważył, że powódka, mimo iż nie zgłosiła się do pracy w K. w dniu 15 lutego 2016 r. nie była przez pracodawcę wzywana do podjęcia tam pracy prawie przez miesiąc. W tym czasie świadczyła pracę w I., skierowano ją na szkolenie z zakresu bhp. Przywołał Sąd zeznania świadka J. P. która przyznała, że nie było żadnych przesłanek, aby powódkę oddelegować do pracy w K. do D. (...). W ocenie świadka lepiej było, aby powódka pracowała w Oddziale w I. wprowadzając dane do systemu, który był widoczny w centrali. Stwierdził zatem Sąd, że J. P. nie potwierdziła okoliczności, iż istniały uzasadnione potrzeby pracodawcy, aby delegować powódkę do pracy na odległość 300 km od miejsca jej zamieszkania. Jednocześnie Sąd zauważył, że pracodawca delegując powódkę nie zapewnił jej żadnych warunków pobytu, noclegów, ani dojazdu do K., co jest istotne z uwagi na znaczną odległość miejsca delegacji od miejsca zamieszkania powódki oraz sytuację rodzinną powódki. Prezes M. S. na spotkaniu w dniu 11 marca 2016 r. wezwał powódkę do gabinetu i nakazał jej wyjaśnić, dlaczego nie stawiała się w pracy w K.. Rozmowa była bardzo napięta, dlatego Prezes oświadczył, że zwalania powódkę i kazał jej natychmiast opuścić zakład pracy. W czasie spotkania nie wręczono powódce pisma o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Dopiero gdy powódka opuściła zakład, Prezes kazał przygotować rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Odnosząc odmowę wykonania przez powódkę w dniu 9 marca 2016 r. polecenia wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników w Oddziale I. za miesiąc luty, to Sąd zauważył, że powódka nie miała uprawnień do wykonania takich czynności. Wprawdzie wykonywała ona wcześniej podobne czynności dla głównej księgowej, ale wówczas otrzymała pisemne upoważnienie w tym zakresie od zarządu spółki, które znajduje się w jej aktach osobowych. Jak zeznał K. M. nie miał on upoważnienia od zarządu, aby przekazać swoje longiny i kartę do przelewów powódce, stąd też w ocenie Sądu odmowa powódki w tym zakresie była obiektywnie uzasadniona.

Wobec powyższej argumentacji stwierdził Sąd, że przypisywanie powódce ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracownika jest nadużyciem prawa podmiotowego pracodawcy i godzi w normę art. 8 k.p. Z tych też względów uznać należy, iż przyczyna podana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest rzeczywista, a samo wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd nie miał przy tym wątpliwości, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia dokonała tego naruszając przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Dlatego też za zasadne uznał Sąd zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., i zasądził je w kwocie 5 778,33 zł brutto zł żądanej w pozwie tj. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

O kosztach procesu orzekł Sąd zgodnie z art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Z mocy art. 96 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – powódka nie miała obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawie, w związku z czym Sąd na mocy art. 113 ust. 1 cytowanej

powyżej ustawy obciążył stronę pozwaną tymi kosztami nakazując pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 288,92 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona.

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego:

1) art. 300 k.p. w zw. z art. 61 k.c. poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd, że powódka nie miała możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę dnia 14 marca 2016 r., czyli podczas pierwszej próby doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i liczeniu od tego dnia terminu na wniesienie odwołania do Sądu.

2) art. 300 k.p. w zw. z art. 61 k.c. poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd, że pozwana podczas drugiej próby doręczenia tj. dnia 16 marca 2016 r. nie otrzymała i nie zapoznała się z oświadczeniem woli pracodawcy zawierającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomimo że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było wręczane mężowi powódki 14 marca 2016 r., a następnie zostało wysłane do powódki za pośrednictwem kuriera (...), czyli podmiotu trudniącego się profesjonalnie dostarczaniem przesyłek, a pracodawca otrzymał informacje od kuriera, że powódka odebrała oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dnia 16 marca 2016 r. o godzinie 16.54, wobec czego dnia 16 marca 2016 r. umowa o pracę uległa rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia.

3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd, że powódka nie naruszyła swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy pracownik nie wykonał polecenia służbowego rozpoczęcia pracy w K., które otrzymał 11 marca 2016 r. Polecenie rozpoczęcia pracy było skierowane do powódki zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej, a ponadto powódka w dniu 9 marca 2016 r. odmówiła wykonania polecenia wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników w Oddziale I. za miesiąc luty utrudniając tym samym ich wypłatę wynagrodzenia dla 50 pracowników, czym samym naraziła pracodawcę na szkodę i roszczenia pracowników z powodu nieterminowej wypłaty, pomimo otrzymanie polecenia pracodawcy wprowadzenia przelewów wynagrodzeń.

2. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku:

1) art. 264 § 2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i rozpoznanie odwołania powódki, pomimo że zostało ono wniesione po terminie, ponieważ powódka miała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia już dnia 14 marca 2016 r., a najpóźniej dnia 16 marca 2016 r., a pozew został złożony dopiero 11 kwietnia 2016 r., czyli po upływie 14 - dniowego terminu na wniesienie odwołania.

2) art. 233 k.p.c. poprzez:

- dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z zeznań powódki i P. M., którzy zeznali, że nie odebrali dnia 16 marca 2016 r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy na potwierdzeniu odbioru oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia sporządzonym przez kuriera (...) widnieje podpis (...).

- dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z: potwierdzenia dla klienta przesłania listu pod adres W. B. 32D, potwierdzenia dla klienta przesłania pod adres ul. (...) - go M. 23/24, informacji od Konsultanta (...) Klienta o odbiorze pisma, notatki służbowej z dnia 14 marca 2016 r., z których dokumentów wynika, że pracodawca próbował wręczyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę już w dniu 14 marca 2016 r., jednak mąż powódki odmówił odbioru oświadczenia pracodawcy, w związku z czym pracodawca przesłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na oba adresy powódki znajdujące się w aktach osobowych i powódka miała możliwość zapoznania się w dniu 16 marca 2016 r. z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

- dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z dokumentów: zarządzenia nr 2/1/2016 z dnia 18 stycznia 2016 r., zamówienia zakupu nr ZZ- (...) z dnia 29 grudnia 2015 r., zamówienia zakupu nr ZZ- (...) z dnia 4 marca 2016 r., faktury VAT nr (...) z dnia 14 marca 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, faktury VAT nr (...) z dnia 31 stycznia 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, faktury VAT nr (...) z dnia 29 lutego 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, faktury VAT nr (...) z dnia 3 marca 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, umowy o dzieło nr 16/02/2016 z dnia 5 lutego 2016 r. wraz z rachunkiem z dnia 7 marca 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, umowy o dzieło nr 15/01/2016 z dnia 4 stycznia 2016 r. wraz z rachunkiem z dnia 7 marca 2016 r. wraz z potwierdzeniem zapłaty, czasowego powierzenia innej pracy A. K. z dnia 4 stycznia 2016 r. wraz z dowodem zapłaty wynagrodzenia, umowy zlecenia nr (...) z dnia 8 stycznia 2016 r. wraz z rachunkiem, wraz z potwierdzeniem zapłaty, umowy o dzieło nr 01/01/2016 z dnia 8 stycznia 2016 r. wraz z rachunkiem wraz z potwierdzeniem zapłaty poprzez uznanie przez Sąd, że powierzenie powódce wykonywania pracy w K. nie było podyktowane potrzebami pracodawcy, podczas gdy pozwana powierzyła powódce czasowe wykonywanie innej pracy mając na względzie uzasadnione potrzeby zakładu pracy polegające na konieczności wprowadzenia zintegrowanego systemu księgowego oraz kadrowego, którego celem jest zwiększenie efektywności i usprawnienia zarządzania spółką wydała dnia 18 stycznia 2016 r. Zarządzenie nr 2/1/2016, na mocy którego utworzono jedną centralną księgowość oraz kadry obejmującą wszystkich pracowników świadczących pracę na rzecz pozwanej.

3. nierozpoznanie przez Sąd istoty sprawy w zakresie powierzenia przez stronę pozwaną powódce czasowego wykonywania innej pracy mając na względzie uzasadnione potrzeby zakładu pracy polegające na konieczności wprowadzenia zintegrowanego systemu księgowego oraz kadrowego, którego celem jest zwiększenie efektywności i usprawnienia zarządzania spółką wydała dnia 18 stycznia 2016 r. Zarządzenie nr 2/1/2016, na mocy którego utworzono jedną centralną księgowość oraz kadry obejmującą wszystkich pracowników świadczących pracę na rzecz strony pozwanej.

Mają powyższe na względzie strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zwolnienie strony pozwanej od opłaty sądowej od apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie strona pozwana wniosła o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wniosła o **oddalenie apelacji** oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przypomnieć należy, że Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), z tym zastrzeżeniem, że przed sądem pierwszej instancji powinny być przedstawione wyczerpująco kwestie sporne, zgłoszone fakty i dowody, a prezentacja materiału dowodowego przed sądem drugiej instancji ma miejsce wyjątkowo (art. 381 k.p.c.).

Podkreślić również należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego, adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd

pierwszej instancji sprostał tym wymogom. Istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji.

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe w niezbędnym do rozstrzygnięcia zakresie, nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał poprawnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji ustalając stan faktyczny sprawy w sposób i w zakresie pozwalającym na dokonanie trafne rozstrzygnięcia w sprawie. Wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonał przy tym właściwej wykładni prawidłowo zastosowanych w sprawie przepisów prawa materialnego, w szczególności przepisu art. 61 k.c. (przy dokonywaniu oceny terminowości złożenia przez powódkę odwołania do Sądu) oraz przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (przy dokonywaniu oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia), co doprowadziło go finalnie do trafnej konkluzji, że zgłoszone powódkę żądanie zasądzenia od pracodawcy stosownego odszkodowania było zasadne. Zatem wszystkie zarzuty podniesione w apelacji ocenił Sąd Okręgowy jako chybione.

W pierwszej kolejności, z uwagi na najdalej idące skutki ewentualnego uwzględnienia podniesionego przez stronę pozwaną w tym zakresie zarzutu, odnieść należy się do kwestii dochowania przez powódkę terminu do złożenia w Sądzie odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana podnosiła w tej kwestii, że powódka po raz pierwszy miała możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy już w dniu 14 marca 2016 r., w drugiej zaś kolejności w dniu 16 marca 2016 r. Odnośnie pierwszej daty strona pozwana wskazywała na próbę doręczenia powódce przez pracowników strony pozwanej stosownego oświadczenia pracodawcy w miejscu zamieszkania powódki. Znamienne jest przy tym, że do doręczenia jednak nie doszło, bowiem mąż powódki odmówił przyjęcia oświadczenia. W tym miejscu podkreślić należy, że w świetle treści przepisu art. 61 k.c. dla skuteczności złożenia oświadczenia woli innej osobie, nie jest konieczne, by adresat tego oświadczenia rzeczywiście zapoznał się z jego treścią. Uznaje się za wystarczające to, że miał możliwość zapoznania się z treścią pisma. W tym kontekście odmowa przyjęcia pisma przez adresata, musi być rozumiana jako prawidłowe doręczenie oświadczenia zawartego w piśmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., sygn. akt II CSK 655/11). Niemniej jednak w przedmiotowej sprawie to nie adresat oświadczenia, czyli powódka, a jej mąż – odmówił przyjęcia oświadczenia pracodawcy. Zatem nie sposób twierdzić, że to powódka z własnej woli, świadomie zrezygnowała z możliwości zapoznania się w dniu 14 marca 2016 r. z oświadczeniem pracodawcy, tym samym nie można mówić o skutecznym złożeniu w tym dniu tego oświadczenia. Odmowa przyjęcia pisma przez domownika nie może rodzić żadnych negatywnych skutków dla adresata, nie jest bowiem wyrazem woli adresata, a rodzi jedynie uzasadnione przekonanie, że odmawiający nie ma intencji oddania pisma adresatowi, a w konsekwencji wyłącza w ogóle dopuszczalność zastosowania trybu doręczenia zastępczego. W sposób nieuprawniony zatem strona pozwana twierdzi, że powódka już w dniu 14 marca 2016 r. miała możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zarzut naruszenia przepisu art. 61 k.c. w zw. z przepisem art. 300 k.p. jest chybiony.

Dalej wskazać należy, że skutecznie zakwestionowała powódka również okoliczność odebrania przesyłki z oświadczeniem pracodawcy w dniu 16 marca 2016 r. W tym zakresie strona pozwana dowodziła, że przedmiotowe oświadczenie zostało powódce doręczone za pośrednictwem kuriera (...), przedstawiając przy tym stosowne potwierdzenie odbioru podpisane nazwiskiem (...). Niemniej jednak trafnie w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przyjął, że powódka skutecznie dowód ten podważyła. Nie sposób przy tym podzielić zarzutu strony pozwanej o dowolnej ocenie dowodu z zeznań powódki i jej męża P. M.. Zwrócić należy uwagę, że wiarygodność zeznań powódki w tym zakresie weryfikował Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania kuriera (...) Z. S., który podał, że przesyłki powódce z całą pewnością nie doręczył, bowiem powódkę pierwszy raz widział podczas rozprawy. Również trafnie jako przekonywujące ocenił Sąd Rejonowy zeznania męża powódki, który kategorycznie zaprzeczał odebraniu przesyłki od kuriera, wskazując na swoją nieobecność w domu w czasie, kiedy miało dojść do doręczenia. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy nielogicznym byłoby odbieranie przesyłki skierowanej do powódki dwa dni po poprzedniej odmowie jej przyjęcia. Zasadnie podkreślał przy tym Sąd Rejonowy brak możliwości zweryfikowania autentyczności podpisu, co przy doniosłości skutków, jakie wywołać miało doręczenie przesyłki, nie mogło w ocenie Sądu Okręgowego – przy

uwzględnieniu całokształtu okoliczności związanych z samym doręczeniem - działać na niekorzyść powódki. Wobec powyższego, w tym kontekście zarzuty naruszenia przepisu art. 61 k.c. w zw. z przepisem art. 300 k.p., jak i zarzuty naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. ocenił Sąd Okręgowy jako nieuzasadnione, stwierdzając, że trafnie przyjął Sąd Rejonowy jako datę doręczenia powódce spornego oświadczenia pracodawcy dzień 1 kwietnia 2016 r.

Przechodząc zatem do kwestii merytorycznej, którą w niniejszej sprawie stanowi zasadność rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia na wstępie przypomnieć należy, na co wskazywał szeroko już w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy, 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. Stosownie zaś do przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Jak zgodnie podkreśla się przy tym w orzecznictwie sądowym przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. W szczególności pracodawca musi w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę uzasadnić w taki sposób, aby powody zwolnienia były zrozumiałe dla zwalnianego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24.02.1997 r., sygn. akt I PKN 538/97; z dnia 26.03.1997 r., sygn. akt I PKN 565/97; z dnia 11.01.2011 r., sygn. akt I PK 152/10; z dnia 19.07.2012 r., sygn. akt II PK 312/11).

Dalej wskazać należy, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. może dojść tylko w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, a zasadność tego sposobu rozwiązania umowy jako najbardziej dotkliwego dla pracownika należy oceniać z ostrożnością. Wszystkie elementy powinny być zatem w sposób niebudzący wątpliwości wyjaśnione i udowodnione. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r. sygn. akt I PKN 570/97, z dnia 19 sierpnia 1999 r. sygn. akt I PKN 188/99). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (natężenia złej woli), a także wówczas, gdy pracownik miał świadomość bezprawności swojego postępowania i naganny stosunek psychiczny do swoich obowiązków.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, że co do zasady słusznie wskazywała strona pozwana, że odmowa wykonania polecenia służbowego pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych. W tym miejscu, nawiązując do okoliczności przedmiotowej sprawy podkreślić należy, że stosownie do przepisu 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. W niniejszej sprawie strona pozwana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych kwalifikowała po pierwsze odmowę wykonania przez powódkę polecenia służbowego polegającego na niestawieniu się przez powódkę w siedzibie pracodawcy w K. przy ulicy (...) w dniu 15 lutego 2016 r., a następnie w dniu 11 marca 2016 r. oraz po drugie – odmowę wykonania w dniu 9 marca 2016 r. wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników za miesiąc luty 2016 r. Tymczasem, trafnie zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego ocenił, że w istocie nie doszło po stronie powódki do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Podkreślić bowiem należy, a co Sąd Rejonowy niewątpliwie miał na uwadze, że wystąpienie przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych każdorazowo analizować trzeba w konkretnym stanie faktycznym z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Strona pozwana natomiast niezasadnie wskazując na zarzuty naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pomija cały, niezmiernie przy tym istotny, kontekst wydania poleceń służbowych, których wykonania powódka miała odmówić.

Zatem wskazać należy, że trafnie Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odnotował, i czego strona pozwana w apelacji w ogóle nie kwestionowała, iż nie doszło w toku postępowania sądowego do wykazania przez stronę pozwaną, że czasowe powierzenie powódce innego miejsca pracy nastąpiło przez osobę do tego uprawnioną. Zeznający w sprawie

E. B. potwierdził, że stosownie w tym zakresie pismo podpisał, niemniej jednak dodał również, że nie był wówczas pełnomocnikiem zarządu Spółki, a jedynie kierownikiem Oddziału w I.. Nie potrafił przy tym wskazać świadek, czy był upoważniony do delegowania powódki do K., a strona pozwana w inny sposób okoliczności tej nie dowiodła.

Niezależnie zatem już od tego uchybienia pracodawcy i związanej z tym niemożności przypisania poleceniu służbowemu polegającemu na obowiązku wykonywania pracy w centrali pracodawcy w K. waloru skuteczności wskazać należy, że odmowa wykonania przez powódkę tego polecenia w okolicznościach niniejszej sprawy i tak nie mogłaby być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwrócić należy bowiem uwagę, że odmowa powódki, która cały czas – przy akceptacji takiego zachowania przez pracodawcę - stawała się w macierzystym zakładzie pracy, w istocie determinowana była zachowaniem pracodawcy w zakresie braku zabezpieczenia jej takich podstawowych elementów związanych z wykonywaniem pracy w znacznym oddaleniu od miejsca zamieszkania, jak kwestia dojazdu czy zapewnienia miejsca pobytu. Znamienne jest przy tym, że strona pozwana w apelacji w ogóle okoliczności tych nie podważa, skupiając się jedynie na kwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń odnośnie braku potrzeby oddelegowania powódki do pracy w K.. Tymczasem okoliczność ta miała w sprawie znaczne drugorzędne, a przywołane przez stronę pozwaną dokumenty weryfikował Sąd w oparciu o przekonywujące i logiczne zeznania świadka J. P..

Podobnie – jako z całą pewnością nienaruszającą w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych - ocenić należało odmowę wykonania przez powódkę polecenia wprowadzenia przelewów wynagrodzeń pracowników w Oddziale I. za miesiąc luty. Znamienne jest przy tym, że zarzutu w tym zakresie strona pozwana nie precyzuje. Tymczasem podziela Sąd Okręgowy stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie, oparte na niekwestionowanych przez stronę pozwaną ustaleniach, że powódka bezspornie nie miała uprawnień do wykonania poleconych jej czynności. Zatem odmowę wykonania tego polecenia, które powódka miała wykonać przy użyciu loginu i karty innej osoby, nawet za zgodą tej osoby, oceniać należy jako jak najbardziej uprawnioną. W tym miejscu bowiem jeszcze raz podkreślić należy, że pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami oraz zgodne z umową o pracę. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 244/97, bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego może nawet uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej (pkt I wyroku).

Zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł (pkt II. wyroku) orzekł Sąd stosownie do przepisu art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., nr 1804 ze zm.).

SSO Liliana Gambal SSO Anna Rej-Żuk SSO Ryszard Sułtanowski

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)

3. (...)