

*Sygn. akt* V Pa 4/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 9 marca 2017 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Jacek Wilga (spr.)

**Sędziowie** SSO Andrzej Marek, SSO Adrianna Mongiałło

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 9 marca 2017 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** E. K.

**przeciwko** E. W. i Z. W.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Głogowie IV Wydziału Pracy

**z dnia** 19 października 2016 r.

**sygn. akt** IV P 5/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, iż zasądza od pozwanych solidarnie E. W. i Z. W. na rzecz powódki E. K. kwotę 3 350 zł (słownie złotych: trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie z ustawowymi odsetkami od dnia 8 stycznia 2016 roku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie,

II. apelację w pozostałym zakresie oddala,

III. zasądza od powódki na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 1230 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiałło

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 października 2016 r. Sąd Rejonowy w Głogowie oddalił powództwo E. K. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy skierowane przeciwko E. W. i Z. W. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanych kwotę 480 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Ocenie Sądu I instancji podlegało oświadczenie pozwanych o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, doręczone powódce w dniu 8 stycznia 2016 r. W oświadczeniu tym pozwany pracodawca jako przyczynę zakończenia stosunku pracy z powódką w tym trybie wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych

obowiązków pracowniczych, polegające na nieprzestrzeganiu obowiązującego czasu pracy, niestawieniu się w pracy w dniu 15 grudnia 2015 r. i nieprzystąpieniu do pracy w godzinie jej rozpoczęcia, tj. o godzinie 07:00, nieprzekazaniu pracodawcy informacji o nieobecności przed rozpoczęciem pracy w tym dniu, pozostawieniu uczniów korzystających ze świetlicy szkolnej bez opieki i nadzoru, narażeniu pracodawcy na utratę dobrego imienia i utratę uczniów, narażeniu pracodawcy na odpowiedzialność cywilną i karną w związku z pozostawieniem uczniów w świetlicy szkolnej bez opieki, braku należytego usprawiedliwienia nieobecności, a także na lekceważącym stosunku do pracy, pracodawcy i dyrekcji szkoły w dniu 15 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy – na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 k.p. było uzasadnione. Sąd ten ustalił m.in. że w dniu 15 grudnia 2015 r. E. K. miała rozpocząć pracę o godzinie 7:00 dyżurem w świetlicy trwającym do godziny 8:00. Dzwoniąc do pozwanej E. W. tego dnia do domu po godzinie 7:00 rano powiedziała jej jedynie, że ma chorą córkę i idzie z nią do lekarza. Nie poinformowała pozwanej, że od godz. 7:00 powinna była rozpocząć już pracę dyżurem w świetlicy. Pozwana, mając powyższą informację, poleciła wicedyrektor szkoły, M. Z., zorganizować za powódkę zastępstwo na lekcjach rozpoczynających się od godz. 8:00. Pozwana nie miała w domu grafiku dyżurów nauczycieli na świetlicy, a powódka nic nie wspomniała o tym, że tego dnia od godziny 7:00 rano ma dyżur na świetlicy. Gdyby pozwana miała tę wiedzę byłaby w stanie zorganizować zastępstwa również w tym zakresie. Pozwana natomiast dopiero z następnej telefonicznej rozmowy z matką ucznia dowiedziała się, że nie ma nauczyciela i świetlica jest zamknięta. Na ciemnym korytarzu w budynku stało pod zamkniętą świetlicą 10 uczniów klas I – III, z matką jednego z nich, gdyż w obawie o bezpieczeństwo swojego dziecka i pozostałych nie poszła ona do pracy. W ocenie Sądu I instancji, w sprawie niniejszej istotne znaczenie miało, że powódka nie poinformowała pozwanych o nieobecności w pracy w dniu 15 grudnia 2015 r. przed rozpoczęciem tej pracy, czyli przed godziną 7:00, pomimo tego że mogła to uczynić, dzwoniąc przed godziną 7:00 do pozwanych lub chociażby wysyłając do nich wiadomość sms z informacją, że nie może pełnić dyżuru na świetlicy w tym dniu, skoro -jak sama twierdziła powódka- przez całą noc zamiast spać czuwała przy chorej córce. Co więcej, powódka już w nocy wiedziała, że rano zamiast do pracy uda się z dzieckiem do lekarza. O powyższym powinna zawiadomić pozwanych przed godziną rozpoczęcia pracy w świetlicy, zwłaszcza że miała świadomość tego, iż nauczyciel dyżurujący na świetlicy od godziny 7:00 jest o tej porze jedynym pracownikiem obecnym w szkole. W świetle tych okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powódki polegające na niestawieniu się do pracy na godzinie 7:00 i niepoinformowaniu pozwanych przed rozpoczęciem pracy o nieobecności w pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka bowiem na długo przed godziną 7:00 rano mogła wysłać do dyrekcji szkoły lub do pozwanej chociażby sms z informacją, że nie stawi się na dyżurze o godzinie 7:00. Mimo to zadzwoniła do pozwanej już po planowanej godzinie rozpoczęcia tego dnia pracy, o godz. 7:09, pozostawiając od godz. 7:00 dzieci korzystające ze świetlicy bez nadzoru i opieki. Zdaniem Sądu Rejonowego, to zachowanie powódki nie było postępowaniem profesjonalnym jako nauczycielki. Powódka o bezpieczeństwo swojego dziecka zadbała, idąc z nim do lekarza, ale nie zadbała już o bezpieczeństwo 10 uczniów z klas I – III, którymi w dniu 15 grudnia 2015 r. od godz. 7:00 rano miała się opiekować w świetlicy. Pozostawienie tych uczniów w nieoświetlonym korytarzu budynku szkoły bez opieki i nadzoru – zdaniem Sądu Rejonowego – naraziło pracodawcę na utratę dobrego imienia i uczniów, na co pracowali od kilu lat, a także na odpowiedzialność karną i cywilną. Powódka winna zdawać sobie sprawę, że szkoła podstawowa i gimnazjum (...), którą prowadzą pozwani, jest szkołą prywatną i rodzice dzieci, które do niej uczęszczają płacą czesne, więc ich wymagania są wysokie. Pozwanym zaś szczególnie zależy na dobrej opinii szkoły oraz na zapewnieniu wysokiej jakości świadczonych usług, aby spełnić oczekiwania wymagających klientów. Natomiast, za zaistniałą sytuację rodzice dzieci, które korzystają ze świetlicy, mieli pretensje do pozwanych. Mówili, że w związku z powyższą sytuacją wypiszą dziecko z tej szkoły. Zachowanie powódki podważyło więc jakość i rzetelność świadczonych przez pozwanych usług i naraziło ich na utratę uczniów. Zdaniem Sądu, zachowanie powódki polegające na niestawieniu się w pracy na dyżurze w świetlicy szkolnej bez uprzedzenia pozwanych było nieodpowiedzialne i mogło doprowadzić do dalece negatywnych skutków. Ze świetlicy szkolnej bowiem korzystają najmłodszy uczniowie szkoły, którzy wymagają stałego nadzoru, zaś pozostawienie ich bez opieki nauczyciela było nie tylko prawnie niedopuszczalne, lecz również niebezpieczne. Uczniowie byli narażeni na np. wypadek i uszkodzenie ciała, chociażby podczas zabawy, zaś pozwanym pozostawienie uczniów najmłodszych klas bez opieki mogło grozić zniszczeniem mienia – tj. znajdujących się w szkole wysokiej klasy urządzeń multimedialnych do celów edukacyjnych, czy sprzętów biurowych. Sąd Rejonowy uznał też za nieodpowiednie zachowanie powódki w dniu 15 grudnia 2015 r., kiedy przyniosła pozwanej E. W. zwolnienie lekarskie i rzuciła je na jej biurko, nic nie mówiąc, po czym opuściła jej

gabinet, w którym była jeszcze dyrektor szkoły B. Ć. i wicedyrektor M. Z.. Zachowanie to – zdaniem Sądu – świadczyło o lekceważącym stosunku powódki do pozwanej i dyrekcji szkoły. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji uznał decyzję pozwanych o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 k.p. za uzasadnioną, wskutek czego powództwo E. K. o odszkodowanie oddalił. Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy również zostało przez Sąd I instancji oddalone, albowiem powódka nie wyczerpała trybu przewidzianego w kodeksie pracy dla prostowania świadectw pracy, tj. nie wykazała, aby wystąpiła do pozwanych w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy o jego sprostowanie, a następnie – do sądu po otrzymaniu odmowy sprostowania od pozwanych.

Z rozstrzygnięciem powyższym nie zgodziła się powódka, która wywodząc apelację, zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. niezastosowanie art. 298<sup>2</sup> k.p. w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, podczas gdy przepis ten miał zastosowanie, albowiem powódka uprzedziła pracodawcę o przyczynie i przewidzianym okresie nieobecności w pracy w dniu zaistnienia przeszkody, tj. w terminie ustawowo przewidzianym;

2. niezastosowanie art. 94 pkt 2 k.p., podczas gdy to pracodawca jest zobowiązany organizować pracownikom pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy.

Powyższe naruszenia – zdaniem skarżącej – skutkowały błędnym przypisaniem jej niedopełnienia obowiązków pracowniczych, co miało wpływ na treść wydanego wyroku.

Powódka dodatkowo podniosła naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

1. art. 49 w zw. z art. 54 k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy przez skład sądu, w którym brał udział ławnik, który powinien zostać wyłączony z uwagi na uzasadnioną wątpliwość co do jego bezstronności – ławnik Z. D., działająca w NSZZ (...), która doradzała powódce w niniejszej sprawie zarówno przed, jak i po wytoczeniu powództwa,

2. art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, a polegającej na pominięciu faktu, że powódka zgłosiła swoją nieobecność w terminie przepisany,

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego wadliwe zastosowanie przejawiające się w zaniechaniu zawarcia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia uzasadnienia faktycznego, z którego wynikałoby, w jaki konkretnie sposób doszło do narażenia przez powódkę uczniów na wypadek i uszkodzenia ciała, a pozwanych na zniszczenia mienia szkoły wobec faktu, że jest czynna od godziny 7:00, uczniowie natomiast mając dostęp na teren szkoły mogą się w niej pojawić już o godzinie 6:00 bez żadnej opieki i nadzoru.

Powyższe naruszenia, w ocenie powódki, skutkowały błędnym przyjęciem, zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem skarżącej, Sąd I instancji popełnił także błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka już w nocy wiedziała, że następnego dnia rano uda się z córką do lekarza, podczas gdy z zeznań powódki wynika, że liczyła na poprawę stanu zdrowia swojego dziecka, co miało wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie.

Wskazując na powyższe, apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Ewentualnie, na wypadek nieuchylenia zaskarżonego wyroku przez Sąd Odwoławczy wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwani wniesli o jej oddalenie oraz o zasądzenie na ich rzecz od powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja była częściowo uzasadniona.

Z uwagi na podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 49 w zw. z art. 54 k.p.c., Sąd Odwoławczy zarzut ten rozpoznał w pierwszej kolejności. Apelująca podniosła bowiem, że w składzie Sądu I instancji, który rozpoznawał niniejszą sprawę, brał udział ławnik, który powinien być wyłączony z uwagi na uzasadnioną wątpliwość co do jego bezstronności. Ławnik ten bowiem (Z. D.) doradzała jej zarówno przed, jak i po wytoczeniu powództwa.

Ww. zarzut jest nieuzasadniony.

W orzecznictwie przyjmuje się, że w przypadku rozpoznania sprawy przez sędziego podlegającego wyłączeniu na podstawie art. 49 k.p.c., a więc z uwagi na istnienie okoliczności mogących wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie – nie zachodzi nieważność postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c. Zgodnie bowiem z tym przepisem nieważność postępowania ma miejsce wtedy, gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 242/09, Legalis nr 309972). Powyższe –poprzez odesłanie zawarte w art. 54 k.p.c.– odnieść należy do ławnika. W rozpoznawanej sprawie jednak nie zaistniała żadna z ww. sytuacji, tj. ani skład sądu orzekającego nie był sprzeczny z przepisami prawa ani w rozpoznaniu sprawy nie brał udziału ławnik wyłączony z mocy ustawy, tj. na podstawie art. 48 k.p.c. w zw. z art. 54 k.p.c. Sama zresztą powódka zarzuciła naruszenie art. 49 k.p.c. a nie 48 k.p.c. w zw. z art. 54 k.p.c. Znamionym przy tym jest, że E. K. wątpliwość co do bezstronności ławnika Z. D. podjęła dopiero po tym, jak Sąd I instancji wydał niekorzystny dla niej wyrok, a nie wcześniej – tj. gdy konsultowała swoją sprawę z tym ławnikiem.

Należy też wskazać, co również nie budzi wątpliwości w orzecznictwie, że zgłoszony w postępowaniu apelacyjnym wniosek strony o wyłączenie - na podstawie art. 49 k.p.c.- sędziego orzekającego w sądzie I instancji jest spóźniony (por. wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 222/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 483, postanowienie SN z dnia 22 lutego 2012 r., II PK 267/11). Powyższe należy też odnieść do ławnika, poprzez odesłanie zawarte w art. 54 k.p.c. W rozpoznawanej sprawie niespornym było, że powódka w toku postępowania przed Sądem I instancji nie składała wniosku o wyłączenie ławnika Z. D.. Nie przeszkadzała jej zatem na tym etapie procesu znajomość z ławnikiem zasiadającym w składzie organu rozstrzygającego sprawę. Z tego wynika, że nie miała żadnych wątpliwości co do bezstronności tego ławnika. Wątpliwości takich nie miała też strona przeciwna, która również wniosku o wyłączenie Z. D. nie zgłaszała. Okoliczności dotyczące kwestii wyłączenia ww. ławnika powódka podniosła dopiero w apelacji, a więc po tym –co znamienne– jak przegrała proces w I instancji. Zdaniem Sądu, zarzuty powyższe są bezzasadne. W sprawie bowiem nie doszło do naruszenia art. 49 k.p.c. w zw. z art. 54 k.p.c, skoro wyłączenie ławnika na tej podstawie następuje na wniosek strony, a żadna ze stron wniosku takiego w postępowaniu I –instancyjnym nie złożyła, zaś wniosek powódki z apelacji –jeśli tak traktować zgłoszony przez nią zarzut– uznać należało, w myśl cyt. wyżej poglądów, za spóźniony.

Kolejny zarzut procesowy dotyczył naruszenia art. 233 §1 i 2 kpc poprzez pominięcie faktu, że powódka zgłosiła swoją nieobecność w terminie wynikającym z przepisów. Samego faktu zgłoszenia i usprawiedliwienia swojej nieobecności w terminie przewidzianym w art. 298<sup>2</sup> kp w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy... Sąd Rejonowy w ustaleniach nie kwestionował.

Nie nadał temu faktowi jednak właściwego znaczenia. Uznał mianowicie, iż, mimo że powódka w sposób odpowiadający wymogom wskazanych przepisów swoją nieobecność usprawiedliwiła, to z uwagi na szczególną sytuację zaistniały przesłanki do uznania jej zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 kp. Swoje stanowisko szeroko przy tym uzasadnił. Uzasadnienie powyższe jakkolwiek szerokie nie jest, w przekonaniu Sądu Okręgowego, wystarczające, a ostateczny wniosek Sądu Rejonowego doprowadził do naruszenia art. 52 kp §1 kp.

Art. 52 kp §1 pkt 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 roku, IPKN 193/97, OSNP Nr 9 z 1998r. poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 roku, IIPK 305/04). Wskazać także należy, że zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 roku, IPKN 188/99, OSNP 2000 Nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp, ocena rodzaju stopnia i winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9 lipca 2009 roku, IIPK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 kp), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., IPKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Uwzględniając powyższe dodatkowo stwierdzić należy, iż ocena zachowania powódki winna być ograniczona do tego opisanego w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca zaś jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych potraktował zachowanie polegające „na nieprzestrzeganiu obowiązującego czasu pracy, niestawieniu się w pracy w dniu 15 grudnia 2015 roku, nieprzystąpieniu do pracy w godzinie jej rozpoczęcia tj. o godzinie 07:00, nieprzekazaniu pracodawcy informacji o nieobecności przed rozpoczęciem pracy w tym dniu, pozostawieniu uczniów korzystających ze świetlicy szkolnej bez opieki i nadzoru, narażeniu pracodawcy na utratę dobrego imienia i utratę uczniów, narażeniu pracodawcy na odpowiedzialność cywilną i karną w związku z pozostawieniem uczniów w świetlicy szkolnej bez opieki, braku należytego usprawiedliwienia nieobecności”.

Tak wskazane w sposób rozbudowany przyczyny sprowadzić można do niestawienia się do pracy w wyznaczonym czasie i niepoinformowanie o powyższym pracodawcy przed jej rozpoczęciem, co naraziło pracodawcę na negatywne konsekwencje.

W przypadku powódki nie może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych skoro dopełniła ona obowiązku poinformowania o nieobecności we właściwym – wynikającym z przepisów prawa terminie. Jej zachowanie – zgodnie z przepisami nie mogło być potraktowane również jako lekceważenie stosunku pracy – co również znalazło się w postawionym jej zarzucie. Natomiast zachowanie powódki przy pozostawianiu – bez wyjaśnień i rozmowy z pracodawcą – otrzymanego zwolnienia lekarskiego oceniać należy w kategoriach ewentualnego naruszenia zasad kulturalnego zachowania. Nie zaś rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Co zaś się tyczy akcentowanego szczególnie przez stronę pozwaną braku zawiadomienia przez powódkę przed godziną 7 ich tego dnia tj. 15 XII 2015 roku pełni ona dyżur w świetlicy stwierdzić należało:

Działalność prowadzona przez pozwanych podejmowana jest i prowadzona na ich ryzyko. Ryzykiem tym objęte są również nieobecności pracowników i wiążąca się z nimi konieczność zapewnienia zastępstwa. Organizacja pracy powinna takie zastępstwa umożliwić w każdej koniecznej sytuacji. Niemożność ich zapewnienia obciąża pracodawcę.

W rozpoznawanej sprawie powódka przedstawiła powody dla których do pracy się nie stawiała. Jej telefon o godz. 7:10 usprawiedliwiony był okolicznościami.

Powódka wskazywała, iż w nocy czuwała nad chorym dzieckiem. Rano zaś zasnęła, a pracodawcę powiadomiła bezpośrednio po obudzeniu. Jakkolwiek niewiarygodne w świetle zasad doświadczenia życiowego są jej twierdzenia, iż w nocy liczyła, że córka rano będzie czuła się dobrze – to trudno było od niej w sposób racjonalny oczekiwać, aby już w nocy informowała pracodawcę o zamiarze udania się rano do lekarza i nieobecności w pracy.

Dla zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 kp koniecznym jest, aby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło z winy umyślnej lub na skutek rażącego niedbalstwa.

W przekonaniu Sądu Okręgowego zachowanie powódki takiego przymiotu nie miało.

W takiej sytuacji ocenił Sąd Okręgowy jej żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym za uzasadnione co do zasady. Stosownie do treści art. 58 kp odszkodowanie z tego tytułu przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ponieważ powódka pracowała u pozwanych krócej niż 3 lata obowiązujący ją okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc (art. 36 §1 kp). Stąd też zmienił Sąd Okręgowy zaskarżony wyrok poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 3350 zł odpowiadający jej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu.

Formułując apelację powódka zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości. Jednakże zarówno zarzuty apelacji jak i ich uzasadnienie skierowane zostało wyłącznie przeciwko rozstrzygnięciu o odszkodowaniu z art. 56 kp. Brak jest w apelacji jakichkolwiek stwierdzeń odnoszących się do oceny wyroku w części oddalającej żądanie odszkodowania w kwocie dalszej dochodzonej w oparciu o przepisy prawa cywilnego. W takiej sytuacji uznał Sąd Okręgowy, iż powódka nie wykazała zarówno samej szkody – brak jest bowiem pewności, iż uzyskałaby stopień nauczyciela mianowanego we wskazanym przez nią czasie oraz związku przyczynowego z ową potencjalną przecież jeszcze szkodą. Materiał dowodowy w sprawie wskazuje bowiem, iż w ramach prowadzonych pertraktacji ugodowych powódka miała możliwość dopracowania do końca roku szkolnego 2015 – 2016 co umożliwiłoby jej ukończenie stażu. Z możliwości takiej jednak nie skorzystała powodując w ten sposób sama potencjalną szkodę, na którą się powoływała.

Tym samym brak było podstaw do zasądzenia na jej rzecz na podstawie art. 415 kc dochodzonego dalszego odszkodowania, a apelacja w tym względzie została oddalona wobec braku jakichkolwiek argumentów kwestionujących orzeczenie Sądu I instancji (art. 385 kpc).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 kpc.

Powódka wygrała apelację w części dotyczącej odszkodowania. Z tego tytułu należał jej się zwrot kosztów zastępstwa w kwocie 120 zł (§9 ust. 1, pkt 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 X 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie).

Przegrała zaś sprawę o dalsze odszkodowanie i z tego tytułu winna zwrócić pozwanym ich koszty zastępstwa prawnego w kwocie 1 350 zł (§2 pkt 5, §9 ust. 1 pkt 2, w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 X 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Po kompensacji jej należności obliczono zatem na kwotę 1230 zł.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiałło