

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 16-03-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Magdalena Wollman, Danuta Ustianowska**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 16-03-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa J. O. (PESEL: (...))

przeciwko (...)w L. (NIP: 571-10-34-728)

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesu.

## 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 (...) 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.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. O. zatrudniona była w (...)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, ostatnio na stanowisku starszego pracownika socjalnego.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2902,01 zł.

(dowód: umowa o pracę z 12 października 1998 r. k. 4, umowa o pracę z 12 stycznia 1999 r. k. 10, umowa o pracę z 31 grudnia 1999 r. k. 21, umowa o pracę z 30 grudnia 2003 r. k. 18, aneks do umowy o pracę z 2 stycznia 2002 r. k. 4 – część B akt osobowych, zaświadczenie k. 36)

Powódka do dnia 31 maja 2016 roku pełniła funkcję dyrektora (...) w L.. Do dnia 31 maja 2016 roku na stanowisku starszego pracownika socjalnego pracowała A. D., 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.

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 11)

Z dniem 1 czerwca 2016 r. na stanowisko dyrektora (...) w L. zatrudniona została A. D..

(bezsporne, dowód: Zarządzenie Nr 53/16 Burmistrza L. z 31 maja 2016 r. k. 60)

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.

(dowód: zakres obowiązków k. 12-15, załącznik do zakresu czynności k. 16)

W dniu 18 sierpnia 2016 roku A. L., która zastępowała nieobecną dyrektor pozwanego A. D., 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. i wręcza osobie, która rozdziela pocztę. A. L. w dniu 18 sierpnia 2016 r. otrzymała dokumentację od M. D. 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., aby zaniósł dokumenty z banku żywności powódce. Powódka odmówiła przyjęcia dokumentów od M. D., 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 (...). 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.

(dowód: zeznania świadka A. L. – e-protokół z 12 stycznia 2017 roku zapis 01:03:24-01:09:47, zeznania świadka K. M. – e-protokół z 12 stycznia 2017 roku zapis 01:26:06-01:31:13, zeznania świadka M. D. – e-protokół z 16 marca 2017 roku zapis 00:06:28-00:20:44)

W dniu 24 sierpnia 2016 roku A. D. 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.

(dowód: zeznania świadka K. L. – e-protokół z 12 stycznia 2017 roku zapis 01:21:41-01:23:58)

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.

(dowód: podanie k. 22, k. 3 – część C akt osobowych, świadectwo pracy k. 24-25, k. 2 -część C akt osobowych, pismo pozwanego z dnia 31 sierpnia 2016 r. k. 27, k. 5 – część C akt osobowych, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 28, k. 1 – część C akt osobowych)

Z dniem 1 września 2016 roku na stanowisko powódki został zatrudniony inny pracownik.

(dowód: zeznania dyrektor pozwanego A. D. – e-protokół z dnia 16 marca 2017 r. zapis 00:37:09)

### **Sąd zważył co następuje:**

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., które nie budziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają 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 zeznania świadków A. L., K. L., M. D. oraz K. M. są wiarygodne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie A. L. i M. D. w sposób szczegółowy opisali okoliczności wręczenia powódce dokumentów, które przyszły 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 dał wiarę zeznaniom wymienionych wyżej świadków w całości, albowiem są logiczne, konsekwentne i składają się na spójny obraz zdarzeń.

Sąd 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 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, wskazać należy, 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. zawinienie 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](http://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 materiał dowodowy niniejszej sprawy uzasadnia 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 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. wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że powódka odmówiła przyjęcia dokumentów z banku żywności, mimo próby wręczenia ich jej przez M. D.. 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 dyrektor 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.. 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. MoPr (...)/

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 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 przypadek szczególny, o którym mowa w ww. przepisie. Powódka obecnie pozostaje w trudnej sytuacji materialnej. Utraciła zatrudnienie i pozostała 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.