

Sygn. akt VIII *Pa 49/18*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b> <b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 września 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. N.

**przeciwko** Krajowemu Towarzystwu (...) Spółce Akcyjnej  
w W.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 4 grudnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 549/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 49/18**

## UZASADNIENIE

Powódka A. N. w pozwie wniesionym przeciwko Krajowemu Towarzystwu (...) S.A. w W., domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 8.100 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, powiększone o podatek VAT. W uzasadnieniu podała, że do 30 listopada 2015r. przebywała na urlopie wychowawczym po powrocie, z którego zostały jej wypowiedziane

warunki pracy i płacy, jednakże wbrew treści wypowiedzenia w przedsiębiorstwie pozwanej nie nastąpiła żadna reorganizacja pracy, a w jej siedzibie nie utworzono żadnej bazy działania przedstawicieli handlowych i tak jak wcześniej pracowała u siebie w domu i u kontrahentów pozwanej, obniżeniu uległo natomiast jej wynagrodzenie. Podniosła, że po powrocie z urlopu wychowawczego pozwana nie udostępniła jej narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania umówionej pracy wymagając od niej używania jej własnego komputera i dostępu do internetu, przy czym komunikacja stron i raportowanie o wykonanych czynnościach następowały wyłącznie z wykorzystaniem poczty elektronicznej i telefonów. Powódka podniosła również, że w czerwcu 2016r. pozwana drogą elektroniczną przesłała jej „wytyczne” dla przedstawicieli handlowych pozwanej, z których treści wynikało, że zostały sporządzone wyłącznie dla niej, w których zobowiązano ją do: utrzymywania stałego kontaktu telefonicznego z pracodawcą również poza godzinami pracy, zbierania prywatnych danych osobowych osób zatrudnionych u kontrahentów pozwanej bez ich zgody, każdorazowego odbierania telefonu służbowego przez całą dobę niezależnie od godzin pracy, codziennego raportowania wszelkich działań w formie elektronicznej niezależnie od możliwości wykonania tej czynności w godzinach pracy. W ocenie powódki działania te były nadmierne, naruszały przepisy o normach czasu pracy, naruszały w sposób rażący jej prywatność i prawo do niezakłóconego odpoczynku i powodowały znaczne utrudnienia efektywnego wykonywania powierzonych zadań. Powódka wskazała, że z wyżej opisanych względów odmówiła podpisania wytycznych, w związku z czym została wezwana do siedziby pozwanej gdzie dyrektor zarządu W. K. wyraził niezadowolony z jej wyników pracy, a w odpowiedzi na jej wyjaśnienia zaproponował aby się zwolniła, czemu odmówiła. Podniosła, że zagrożono jej zwolnieniem dyscyplinarnym, zażądano od niej podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale jako, że nie mogła się z nim zapoznać odmówiła mając na uwadze, że dyrektor zarządu robił jej w trakcie rozmowy zdjęcia. Wskazała, że została wezwana do zwrotu samochodu służbowego oraz telefonu, co uczyniła. Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia podniosła, że w dniu 21 czerwca 2016r. nie naruszyła swoich obowiązków pracowniczych. W tym dniu kontaktowała się z klientem w K., z którymi była umówiona, ale została zawrócona z drogi przez prokurenta pozwanej. Następnie sporządzała raporty zgodnie z wymaganiami pozwanej i prowadziła z nią korespondencję. Powódka wskazała, że w wypowiedzeniu nie wskazano, kiedy doszło do rzekomego naruszenia obowiązków pracowniczych, jakie zasady wskazane na szkoleniach zostały przez nią naruszone, ani które oferty przetargowe miały z jej winy zostać gorzej ocenione od ofert konkurencji. Podniosła, że niezadowolający wynik sprzedaży przedstawiciela handlowego nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazała również, że wytyczne, o których mowa w wypowiedzeniu nie zostały jej doręczone, co prawda otrzymała je drogą elektroniczną ale uznała, że pracodawca nie jest uprawniony do formułowania tego rodzaju wytycznych jednocześnie wskazała, że niezaakceptowanie przez nią wytycznych również nie może stanowić wystarczającej podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jej zdaniem pracodawca zmierzając do tak istotnej zmiany warunków pracy winien był do niej skierować wypowiedzenie zmieniające, gdyż wytyczne obejmuje kwestie, które nie mogą podlegać jednostronnemu określeniu przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew, Krajowe Towarzystwo (...) Spółka Akcyjna w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Strona pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powódki w czasie jej pobytu na urlopie wychowawczym doszło do reorganizacji pracy przedstawicieli handlowych w aspekcie poszerzenia rynku o nowych odbiorców, monitorowania działań przedstawicieli handlowych i prowadzenia na bieżąco w czasie rzeczywistym raportów (opisów) z dokonywanych przez konsultanta / przedstawiciela handlowego czynności w przypadku, gdy świadczenie pracy odbywa się w domu a także prowadzenie dziennych raportów. Pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powódki udostępniła jej konieczne narzędzia do pracy przekazując w dniu 11 stycznia 2016r. samochód i telefon służbowy. Z uwagi na stwierdzenie powódki, że dysponuje komputerem z zainstalowaną linią internetową dopuściła korzystanie przez powódkę ze sprzętu prywatnego przy wykonywaniu zadań służbowych nie wiedząc, że powódka nie jest właścicielką sprzętu komputerowego ani mieszkania, w którym się on znajduje. Pozwana podała, że z uwagi na to ostatnie zaproponowała powódce udostępnienie w domu komputera służbowego, ale powódka odmówiła. Zaprzeczyła również, by zaczęła stawiać powódce nieuzasadnione wymagania wkraczające w sferę prywatności powódki takie jak wymóg stałego pozostawania w kontakcie telefonicznym i e – mailowym. Wyjaśniła, że obowiązek ten wynikał z zaakceptowanego przez powódkę własnym podpisem ”Regulaminu korzystania ze służbowych telefonów komórkowych w (...) S.A.”, który standardowo podpisują wszyscy pracownicy otrzymujący telefony i związany jest z rodzajem działalności pozwanej, która pozostaje w stałej współpracy z wieloma

szpitalami, która zgłaszają prośby o natychmiastowe dostawy środków do sterylizacji. Pozwana wskazała, że nie widzi związku między wkraczaniem w sferę prywatności a wymogiem ewidencjonowania każdej czynności, czy też wymogiem składania raportów i podniosła, że obowiązek ten wynikał wprost z informacji o warunkach zatrudnienia zaakceptowanych przez powódkę własnoręcznym podpisem. Pozwana podniosła, że Wytyczne są dokumentem spółki w o oparciu, o który swoje działania opierają wszyscy bez wyjątku przedstawiciele handlowi i konsultanci. Zdaniem pozwanej regulacje zawarte w wytycznych nie były sprzeczne z przepisami prawa pracy, gdyż były one przedmiotem analizy ze strony Urzędu Pracy pod kątem dopuszczalności wykonywania takich czynności przez stażystów z (...). Według pozwanej nie szykanowała ona powódki natomiast ta ostatnia przejawiała niechęć do przełożonych i ich poleceń, czego przejawem było między innymi niewywiązywanie się powódki z obowiązku prowadzenia karty drogowej w sposób wskazany przez prokurenta spółki, co powodowało między innymi, że pozwana nie mogła dochodzić w Urzędzie Skarbowym odliczenia podatku VAT wynikającego z zakupu paliwa. Pozwana zarzuciła powódce, że w dniu 21 czerwca 2016r. dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 100 §1 kp, gdyż zamiast pozostać w domu i tam zgodnie z poleceniem prokurenta świadczyć pracę powódka samowolnie udała się do szpitala w K., co naraziło spółkę na straty w postaci dodatkowych nieprzewidzianych kosztów paliwa i kosztów eksploatacyjnych. Zdaniem pozwanej sprawę można było załatwić telefonicznie, a korespondencji mailowej prowadzonej z pozwaną na tematy niezwiązane z planem działań zleconych przez prokurenta nie sposób uznać za świadczenie pracy. Pozwana zarzuciła również powódce, że wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi nie zamieściła w dniach 21 i 22 czerwca 2016r. raportów działań rutynowych w folderze wszystkie foldery publiczne/A. N.. Pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powódki doręczyła jej Wytyczne pocztą listem poleconym dnia 7 czerwca 2016r., natomiast nie jest jej winą, że powódka tej korespondencji nie odebrała. Zdaniem pozwanej powódka miała świadomość i wiedzę o wydaniu polecenia służbowego udania się na pocztę i odebrania listu poleconego. Zdaniem powódki niedopuszczalne były lekceważące w swej treści osądy powódki jako pracownika w stosunku do swoich bezpośrednich przełożonych, jak i kierownictwa. Pozwana zaprzeczyła, by w czasie wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ktokolwiek krzychał na powódkę. Wskazała, że zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jednakże powódka po konsultacji z prawnikiem odmówiła, wobec czego prokurent spółki (...) dał jej do podpisania przygotowane wcześniej przez siebie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jednakże powódka odmówiła odbioru pisma. Zdaniem pozwanej powódka mimo to miała świadomość ustania stosunku pracy, gdyż zwróciła służbowy samochód telefon.

***Wyrokiem z 4 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Z. Wydział IV Pracy zasądził od pozwanego na rzecz powódki 8.100 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lipca 2016 roku; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 720 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego; nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.700 zł; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego wZ. 405 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona.***

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. N. była zatrudniona w pozwanej spółce od 15 marca 2010r. do 23 czerwca 2016r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny do 11 czerwca 2010r, a od 12 czerwca 2010r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Miejsmem świadczenia pracy było województwo (...), (...), (...), (...) i (...). W okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.700 zł brutto. W pkt 7 Informacji o ogólnych warunkach zatrudnienia pozwana poinformowała powódkę o obowiązku potwierdzania obecności w pracy poprzez złożenie codziennego raportu działań rutynowych.

W okresie od grudnia 2012r. do grudnia 2015r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie wychowawczego. Po powrocie z urlopu wychowawczego powódka w dniu 29 grudnia 2015r. otrzymała i przyjęła wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia i zakresu obowiązków. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano reorganizację pracy przedstawicieli handlowych w terenie polegającą na zniesieniu rejonizacji i utworzeniu bazy dla wszystkich przedstawicieli handlowych w W.. Wskazano, że każdy

przedstawiciel handlowy będzie docierać do klientów mających swoje siedziby w całej Polsce. Pozwana zaproponowała powódce, że po upływie okresu wypowiedzenia otrzyma wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę spółki (...) S.A. w W. ul. (...).Faktycznie miejsce pracy powódki nie uległo zmianie. Nadal pracowała w domu albo u klientów na terenie województwa (...), (...), (...), (...) i (...). Nie miała swojego biura ani komputera w siedzibie spółki w W..

Po powrocie z urlopu wychowawczego powódka przez kilka dni jeździła na szkolenia do W., zdała wymagane testy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że po powrocie z urlopu wychowawczego powódka otrzymała telefon i samochód. Nie otrzymała natomiast komputera z dostępem do internetu. Aby raz w tygodniu wysyłać raporty i karty drogowe korzystała z komputera partnera. Przełożona powódki wiedziała, że powódka nie ma swobodnego dostępu do komputera i dlatego przed wysłaniem maila dzwoniła do niej informując o przesłaniu wiadomości. J. D. nie wykonywał takich telefonów a wiadomości wysyłał często po godzinach pracy powódki (18:00, 21:00). Przed urlopem macierzyńskim i wychowawczym powódka była wyposażona w laptopa z dostępem do Internetu.

Powódka odmówiła skorzystania z komputera stacjonarnego z osobnym monitorem zaproponowanego przez firmę, z uwagi na brak miejsca w dwupokojowym mieszkaniu.

Faktycznie wykonywanie pracy powódka rozpoczęła około 15 stycznia 2016r. Do jej obowiązków należało odbywanie spotkań z klientami, przedstawianie im produktów, w taki sposób, aby zainteresować klienta. Produkt miał spełniać wymogi wskazane w ofercie przetargowej, gdyż pozwana startowała w przetargach. Miała obowiązek sporządzać raport, który był formą tabelki w programie E.. Tabela zawierała dane jak akronim klienta, adres, następnie opis spotkania, dane osoby z którą rozmawiała (zazwyczaj kierowniczkę centralnej sterylizatorni, ewentualnie pielęgniarki epidemiologiczne), telefon kontaktowy do klienta i datę spotkania. Raport składała mailowo raz w tygodniu lub raz w miesiącu. Powódka miała też obowiązek sporządzenia planu pracy na dany tydzień, który przysyłała M. U. pod koniec tygodnia na kolejny tydzień. Przełożona czasami prosiła powódkę, aby pojechała w inne miejsce niż planowane, co powódka robiła. Czasami zmieniała plan pod wpływem klientów, którzy czegoś potrzebowali.

Sąd I instancji ustalił, że powódka składała raporty dzienne z odbytych rozmów telefonicznych, korespondencji mailowej i wykonanych zadań. Czasami zawierały one niepełne informacje, wtedy M. U. dzwoniła do niej i prosiła o ich uzupełnienie.

Powódka plany pracy przysyłała M. U. i do wiadomości J. D., natomiast karty drogowe J. D. i do wiadomości M. U..

Pozwana sporządziła i przesyłała powódce „Wytyczne dla przedstawicieli (doradców, opiekunów, konsultantów) handlowych KTG. (...) S.A.”, zgodnie z którymi powódka zobowiązana była do utrzymywania w trakcie wykonywania zadań służbowych, a także w godzinach po zakończeniu pracy stałego kontaktu telefonicznego na numery służbowe i mailowego z D. Medycznym i Kierownictwem Spółki. Zgodnie z wytycznymi powódka powinna udzielać przy pierwszej nadarzającej się sposobności lub po wykonaniu zadania odpowiedzi bądź bezzwłocznego reagowania na zleczone zadania przez osoby, o których mowa wyżej. W pkt 3 powódkę zobowiązywano do bieżącego prowadzenia w Dzienniku M. O. w folderze pt. (...) rejestru planowanych rozmów, działań oraz wizyt u klientów ponadto raportu dziennego z odbytych rozmów telefonicznych, korespondencji mailowej i wykonanych zadań, przy czym raport z odbytych wizyt winien być sporządzony na koniec dnia pracy, bądź w przypadku późnego powrotu do domu – do godziny 9:00 następnego dnia roboczego. Powódka, jako przedstawiciel zobowiązana była do prowadzenia karty drogowej pojazdu służbowego według zatwierdzonego wzoru, w której należało uzupełniać wszystkie rubryki w taki sposób aby każda wizyta u klienta była rejestrowana oddzielnie jako dojazd i odjazd. Na skrzynkę mailową prokurenta w każdy piątek winny być przesłane uprzednio sfotografowane stany liczników pojazdów służbowych. W braku potrzeby wyjazdów do klientów powódka winna tworzyć plany działań na dzień (dni następne oraz prowadzić akwizycję produktów). Powódka odmówiła podpisania wytycznych, gdyż w jej ocenie zobowiązywały one ją do bycia dyspozycyjną dla pracodawcy przez 24 godziny na dobę.

Zgodnie z istniejącymi u pozwanej procedurami reklamacyjnymi, reklamacje najczęściej były zgłaszane opiekunowi danego terenu. Zgłaszano je telefonicznie. Czasami klienci dzwoniли do magazynu i wtedy osoba z magazynu dzwoniła do powódki z informacją, by sprawdziła co się dzieje. Zgodnie z praktyką, jeżeli klient miał jakieś problemy z produktem pozwanej, to jechało się do niego. Powódka dysponowała próbkami produktów i na czas rozpoznania reklamacji mogła dać je klientowi. Niektóre reklamacje wymagały na miejscu sprawdzenia, czy jest to problem z tym produktem, czy też problem z ustawieniem autoklawu. Na miejscu często okazywało się, że problem nie dotyczył produktu pozwanej.

Powódka nie przygotowywała ofert przetargowych dla kontrahentów pozwanej, nie ustalała również cen w ofertach. Przygotowywaniem ofert zajmowała się jej przełożona M. U..

W wiadomości mailowej dnia 20 czerwca 2016r. wysłanej o godzinie 18:01 J. D. polecił powódce, aby w kolejnym dniu pozostała w domu i między 08:00 a 10:00 stworzyła raport z wyjazdu do K., a następnie określiła plan wyjazdów na kolejne dni. Miało to być zrobione na piśmie i przesłane mailem do J. D. i M. U..

Dzień 21 czerwca 2016r. był pierwszym dniem pracy powódki po powrocie z opieki na córką. Powódka tego dnia pojechała do szpitala w K., który był pozyskanym przez nią klientem, gdzie pojawił się problem z odklejającymi się etykietami. Na parkingu pod szpitalem zadzwoniła do niej M. U., która kazała jej zawrócić i zapoznać się z wiadomością od prokurenta J. D. z dnia 20 czerwca 2016r. Powódka zawróciła, udała się do miejsca pracy swojego partnera, na komputerze, którego odczytała przesłaną przez prokurenta wiadomość.

W dniu 21 czerwca 2016r. powódka wysłała 2 emaile do dyrektora zarządu, w których skarżyła się na nękanie ze strony prokurenta J. D..

W dniu 22 czerwca 2016r. powódka zadzwoniła do M. U. z prośbą o przygotowanie oferty dla jednego ze szpitali.

Na polecenie M. U. powódka w dniu 23 czerwca 2016r. stawiała się u prezesa w siedzibie pozwanej w W.. Ten zapytał ją o wyniki pracy i poprosił o przedstawienie danych klientów. Powódka przedstawiła częściowo te dane i wyjaśniła, że całość jest dostępna w dokumentacji dotyczącej zamówień publicznych. Prezes poprosił ją o przedstawienie efektów jej pracy, na co powódka stwierdziła, że są one w zamówieniach oraz w raportach. W czasie spotkania nie zarzucano jej naruszania obowiązków pracowniczych. Prezes zaproponował jej, aby złożyła wypowiedzenie albo dostanie zwolnienie dyscyplinarne. Powódka odmówiła złożenia wypowiedzenia i poprosiła o czas na rozmowę z prawnikiem. Po powrocie prezes i J. D. próbowali jej wręczyć pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale powódka odmówiła jego przyjęcia. Pozwana w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała, jako przyczynę wypowiedzenia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przejawiające się tym, że: w dniu 21 czerwca 2016r. nie zastosowała się do polecenia prokurenta J. D. opisanego w mailu skierowanym do niej w dniu 20 czerwca 2016r. i zamiast budować bazę danych klientów samowolnie bez zgody przełożonego w osobie M. U., czy prokurenta spółki udała się do szpitala w K. w celu załatwienia reklamacji, chociaż można było rozpatrzyć przedmiotową reklamację drogą telefoniczną. W taki sposób prokurent J. D. zrobił to podczas powrotu powódki do domu w dniu 21 czerwca 2016r. Pozwana zarzuciła powódce, że pomimo wykonania polecenia M. U. i zawrócenia z trasy do K. i skierowania się do domu w celu podjęcia zadań wskazanych uprzednio przez prokurenta – do końca dnia roboczego (16:00) nie wykonała tych czynności ani żadnych innych. Podobnie w dniu 22 czerwca 2016r. z niewiadomych pracodawcy powodów nie przystąpiła do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Następnym przejawem nienależytego wykonywania obowiązków było to, że nie przekazywała do Działu Zamówień Publicznych danych rynkowych niezbędnych do sporządzania ofert przetargowych, przez co oferty przetargowe spółki były gorzej oceniane przez szpitale niż oferty konkurencyjnych firm. Niewłaściwym wykonywaniem obowiązków było również odmowa w korespondencji mailowej skierowanej do Dyrektora Zarządu – W. K. podpisania „Wytycznych dla przedstawicieli (doradców, opiekunów, konsultantów) handlowych (...) S.A.” regulującego podstawowe obowiązki i zachowania przedstawiciela handlowego względem przełożonych i kierownictwa pracodawcy oraz aktualnych i przyszłych kontrahentów pracodawcy. Pozwana wskazała, że odmowa podpisania tego dokumentu była równoznaczna z niemożnością kontynuowania zatrudnienia powódki

na stanowisku przedstawiciela handlowego na zasadach obowiązujących innych przedstawicieli. Zdaniem pozwanej uzasadnienie odmowy podpisania tego dokumentu było dla pracodawcy nie do przyjęcia i jest wyrazem błędnego poglądu na profesjonalną pracę przedstawiciela handlowego uwydatniło również lekceważący stosunek do własnych przełożonych jak i do sposobu wykonywania pracy stosowanego w spółce. Po próbie wręczenia wypowiedzenia powódka zdała służbowy telefon komórkowy i służbowy samochód.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo jest zasadne.***

Sąd I instancji powołując się na treść art. 52. §1 pkt 1 kp wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Dalej zaznaczył, 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 (tak SN w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr. - wkł. 2005/12/16).

Sąd Rejonowy podkreślił, że prowadził postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 52 §1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie może to nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 KP jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, posługując się zwrotem ogólnym „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Sąd I instancji wskazał, że jednak przy ocenie, czy zachowanie powódki spełniało przesłanki określone w art. 52 § 1 KP, należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli danego pracownika (zob. wyrok SN z 1.10.1997r., I PKN 300/97, OSNP Nr 14/1998, poz. 424). Dalej podniósł, że z tego powodu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności) także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo – (zob. wyrok SN z 21.7.1999r., I PKN 169/99, OSNP Nr 20/2000, poz. 746). Podniósł, że przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (zob. wyrok SN z 8.6.2001 r., I PKN 469/00, OSNP Nr 8/2003, poz. 198). Sąd Rejonowy wskazał również, że o istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Zaznaczył również, że w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast 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. Podkreślił także, że niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 §1 k.c.) oraz, że o przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje, zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

W ocenie Sądu Rejonowego trudno przypisać powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do pierwszej z przyczyn, że w dniu 21 czerwca 2016r. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie zastosowała się do polecenia prokurenta J. D. opisanego w mailu skierowanym do niej w dniu 20 czerwca 2016r. i zamiast budować bazę danych klientów samowolnie bez zgody przełożonego w osobie M. U., czy prokurenta spółki udała się do szpitala w K. w celu załatwienia reklamacji, chociaż można było załatwić przedmiotową reklamacją drogą telefoniczną. Sąd Rejonowy zaznaczył, że mail został powódce przesłany w dniu, w którym korzystała ona jeszcze z dnia wolnego w związku z opieką nad chorym dzieckiem, wysłany został po jej normalnych godzinach pracy, w sytuacji gdy pracodawca nie wyposażył jej w komputer z dostępem do internetu, mimo, że to na nim ciążył obowiązek zorganizowania stanowiska pracy umożliwiającego wykonywanie wszystkich obowiązków pracowniczych. Następnie wskazał, że na wydruku wiadomości mailowej widnieje jedynie informacja o jej dostarczeniu, a nie odebraniu przez powódkę. W tej sytuacji trudno mówić o umyślnym niewykonaniu polecenia przełożonych. Sąd Rejonowy podkreślił również fakt, że jadąc do klienta w K. powódka w żaden sposób nie działała we własnym interesie, czy na szkodę pracodawcy, ale jej działania nakierowane były na zabezpieczenie interesów pracodawcy i jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego przedstawiciele nierzadko wyjeżdżali do klientów w związku z ich telefonicznymi reklamacjami. Podniósł, że gdyby powódka odebrała przedmiotową wiadomość to wykonanie wynikających z niej poleceń nie wykluczało wyjazdu do klienta. W ocenie Sądu Rejonowego zachowania powódki w dniu 21 czerwca 2016r. w żaden sposób nie da się zakwalifikować, jako ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka nie mogła wykonać polecenia, o którym nawet nie wiedziała, a wiedzę o nim powzięła z rozmowy telefonicznej z M. U.. Po uzyskaniu tej informacji niezwłocznie zastosowała się do polecenia pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przepisy prawa pracy nie nakładają na pracownika obowiązku udostępnienia w swoim prywatnym mieszkaniu miejsca na zaproponowany przez pracodawcę komputer stacjonarny mający służyć świadczeniu pracy na jego rzecz. To pracodawca ma obowiązek wyposażyć pracownika w takie narzędzia pracy, które są mu niezbędne do wykonania powierzonych mu obowiązków, a które jednocześnie nie wkraczają w sferę prywatną pracownika. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że po złożeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego, miejscem jej pracy miała być siedziba spółki, a nie jej prywatne mieszkanie. Tym samym oczekiwanie, że powódka będzie pracować w domu w ocenie Sądu Rejonowego tym bardziej nie było uzasadnione.

Jako bezzasadny Sąd Rejonowy ocenił również zarzut nieprzekazywania przez powódkę do Działu Zamówień Publicznych danych rynkowych niezbędnych do sporządzania ofert przetargowych, przez co oferty przetargowe spółki były gorzej oceniane przez szpitale niż oferty konkurencyjnych firm. Wskazał, że powódka w raportach przysłała pracodawcy żądane przez niego dane; nie wskazała natomiast jakiego rodzaju informacji powódka nie przekazała i kiedy; nie zdołała nawet wykazać, jakie konkretne postępowanie ofertowe zostało rozstrzygnięte na jej niekorzyść z powodu nieprzekazania przez powódkę informacji, o których mowa wyżej. Za takie bowiem nie sposób uznać sporządzonego przez pozwaną zestawienia szpitali, w których powódka nie odbyła wizyt bezpośrednio przed spodziewanym terminem przetargu. Sąd Rejonowy wskazał, że nie wynika z niego, aby właśnie z tego powodu Dział Zamówień Publicznych nie dysponował potrzebnymi informacjami do sporządzenia oferty. Ponadto jak wskazał J. D. terminy potencjalnych przetargów znane były przedstawicielom na około rok naprzód, co biorąc pod uwagę półroczny okres pracy powódki po powrocie z urlopu wychowawczego wskazuje, że nie można przypisywać jej wyłącznej odpowiedzialności za brak ewentualnych danych rynkowych, nota bene nie wiadomo jakich. Z kolei świadek M. U. zeznała, że dane rynkowe dotyczyły bardziej realizacji zamówienia niż startu w procedurze przetargowej.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art.52 § 2 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oznacza to, że termin do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o fakcie uzasadniającym takie działanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana w pkt 2 oświadczenia nie pozwala na ustalenie, kiedy doszło do naruszenia przez powódkę jej obowiązków, a tym, samym, czy pozwana zachowała termin do złożenia powódce oświadczenia w trybie art.52 kp.

W ocenie Sądu I instancji niezasadnym był również zarzut odmowy w korespondencji mailowej skierowanej do Dyrektora Zarządu – W. K. podpisania „Wytycznych dla przedstawicieli (doradców, opiekunów, konsultantów) handlowych (...) S.A.” regulującego podstawowe obowiązki i zachowania przedstawiciela handlowego względem przełożonych i kierownictwa pracodawcy oraz aktualnych i przyszłych kontrahentów pracodawcy. W ocenie Sądu I instancji w sytuacji, gdy strony łączył stosunek pracy i pozwana uprawniona była do wydawania powódce wiążących poleceń, dokument taki nie był konieczny we wzajemnej współpracy. W tej sytuacji odmowa przez powódkę podpisania wytycznych nie powinna być traktowana jako nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych. Odmowa ta w żaden sposób nie wpływała na wykonanie pracy przez powódkę. Natomiast nieprzesyłanie raportów dziennych oraz kart drogowych wskazane jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie zostały podane w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności te strona pozwana sformułowała dopiero na użytek postępowania przed Sądem I instancji, co jest niedopuszczalne, gdyż pracownik powinien się o niech dowiedzieć najpóźniej w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, tak by móc podjąć skuteczną obronę w ewentualnym postępowaniu sądowym. W związku z powyższym te zarzuty zostały przez Sąd Rejonowy pominięte.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 56 kp w związku z art. 58 k.p. w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę. O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 455 kc, art 481 kc w zw. z art. 300 kp. zasądzając je od dnia następnego po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 §1 kpc ustalając ich wysokość w oparciu o §9 ust 1 pkt. 1 oraz §15 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz. 1800) i przyznając dwukrotność stawki minimalnej.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekła na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016. poz. 623 j.t.).

### ***Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:***

I. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd przedstawionych przez pozwaną dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, a znajdujących się w aktach sprawy na okoliczność ciężkiego naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych:

1. E-mail powódki w dacie 21 czerwca 2016r. godz. 9.12 ,

1. E-mail powódki w dacie 21 czerwca (...)'. godz. 11.36,

- na okoliczność, iż 21 czerwca 2016 r.. najpóźniej o godz. 9.12 powódka dowiedziała się z treści e-maila prokurenta J. D. w dacie 20 czerwca 2016r. wysłanego na jej służbowy adres internetowy w której to prokurent, wydał polecenie służbowe polegające na tym, że powódka w dniu 21 czerwca 2016 r. zobowiązana była świadczyć pracę w domu zgodnie z harmonogramem określonym w tym e-mailu, czego powódka tej pracy wykonania kategorycznie odmówiła. Okoliczność ta była jedną z przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

- na okoliczność świadomej i bezprawnej odmowy wykonania w dniu 21 czerwca 2016r. i w dniach następnych polecenia służbowego w postaci wykonywania rutynowych telefonów do potencjalnych kontrahentów, czym zagroziła żywotnym interesom pracodawcy. Okoliczność ta była jedną z przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.



- na okoliczność, iż powódka świadomie odmówiła wykonania polecenia w postaci podpisania i stosowania się do procedur zawartych w „Wytycznych dla przedstawicieli (doradców, opiekunów, konsultantów) handlowych KTG. (...) SA” czym zagrażała żywotnym interesom pracodawcy. Okoliczność ta była jedną z przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

- na okoliczność świadomego bezprawnego użycia bez woli i wiedzy pracodawcy (przełożonych) samochodu służbowego w celu odbycia podróży do szpitala w K. bez uzasadnionej przyczyny, podczas gdy prokurent załatwił sprawę w tym szpitalu telefonicznie. Okoliczność ta była jedną z przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

- na okoliczność pogardliwego stosunku jaki żywiła do sposobu wykonywania pracy u pozwanej oraz jej przełożonych. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie w swych rozważaniach w Wyroku z dnia 4 grudnia 2017r.. naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci dopuszczenia się przez powódkę nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 22 czerwca 2016 r., zarzutu stanowiącego jedną z przesłanek postawionego powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę ( w aktach sprawy)

2. Przyjęcie błędnego przekonania, i wyciągnięcia wniosków mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, iż pomimo, że powódka odmówiła pracodawcy przyjęcia służbowego komputera wraz Internetem, w dalszym ciągu do obowiązków pracodawcy należało wyposażyć jej stanowisko pracy w domu w Internet wraz z komputerem w celu wykonywania wszystkich obowiązków pracowniczych.

***Strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania w obu instancjach.***

***Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.***

***Sąd II instancji zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne należało uznać apelację powoda za bezzasadną. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach, wbrew zarzutom apelacji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Mimo tego Sąd II instancji uzupełnił postępowanie dowodowe o dowód z przesłuchania powódki.

Powyższy dowód został przeprowadzony 27 września 2018 r. Z zeznań powódki wynika, że w dniu 22 czerwca nie zrobiła planu, ponieważ nie miała do tego narzędzi. Powódka podniosła, że nie została wyposażona przez pracodawcę w komputer i dostęp do internetu. Korzystała z urządzeń należących do jej partnera. W dniu 22 czerwca powódka dzwoniła do M. U. z prośbą o przesłanie oferty (M. U. była odpowiedzialna na przygotowywanie takich ofert). Niemniej jednak powódka nie otrzymała od niej informacji zwrotnej. Gdyby taką informację posiadała, to pojechałaby do szpitala dla którego została sporządzona w celu jej przedstawienia. Powódka wskazała również, że nakaz wyjazdu do W. otrzymała telefonicznie od M. U. dzień przed wyjazdem. Pojechała tam bez żadnej dokumentacji, ponieważ nie miała polecenia, aby ją przygotować.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z

podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się tylko do takich sytuacji, w których pracownik z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Przepis ten zawiera zwroty niedookreślone, którym konkretną treść nadaje praktyka. Zarówno podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z każdorazowym uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku.

Wina, powinna przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12 i z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11).

Co więcej, w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2012 r., sygn. akt I PK 242/15; wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2016 r., sygn. akt III PK 8/15). Dodać należy, że w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2015 r., sygn. akt II PK 105/14).

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych przez apelującą, z pełną stanowczością należy stwierdzić, że nie zasługują one na uwzględnienie i nie mogą odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd I instancji trafnie uznał, że w niniejszej sprawie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu I instancji, które Sąd II instancji w pełni podziela i przyjmuje za własne, a także z uzupełnionego przez Sąd II instancji postępowania dowodowego w postaci uzupełniającego

przesłuchania powódki, wynika, że uchybienia, które zostały przez pracodawcę wskazane w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę w dużej mierze są usprawiedliwione i nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkującego możliwością rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu pracy. Sąd II instancji podkreśla, że podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, stanowią mogą tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu, co w tej sprawie nie miało miejsca ze względu na niemożność przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 roku, w sprawie I PKN 210/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 10, poz. 301). Trudno wymagać od powódki, aby była dyspozycyjna przez całą dobę, odczytywała wiadomości przesłanką e-mailem po godzinach pracy i zaraz na drugi dzień stosowała się do nich. Co więcej, trudno tego wymagać w sytuacji, w której pracodawca nie wyposażył powódkę w narzędzie służące do odczytywania tych wiadomości i korzystała ona z urządzeń jej partnera. Trafnie Sąd I instancji ustalił, że 21 czerwca był dla powódki pierwszym dniem pracy po powrocie z opieki na córkę. Powódka tego dnia pojechała do szpitala w K., który był pozyskanym przez nią klientem, gdzie pojawił się problem z odklejającymi się etykietami (reklamacje były traktowane priorytetowo). Na parkingu pod szpitalem zadzwoniła do niej M. U., która kazała jej zawrócić i zapoznać się z wiadomością od prokurenta J. D. z dnia 20 czerwca 2016r. Następnie powódka zawróciła, udała się do miejsca pracy swojego partnera, na komputerze, którego odczytała przesłaną przez prokurenta wiadomość. Trafnie podnosi Sąd I instancji, że powódka nie mogła wykonać polecenia, o którym nawet nie wiedziała, a wiedzę o nim powzięła z rozmowy telefonicznej z M. U.. Ustalenia Sądu I instancji są prawidłowe. Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut pozwanej dotyczący bezprawnego użycia przez powódkę bez woli i wiedzy pracodawcy samochodu służbowego w celu odbycia podróży do szpitala do K. bez uzasadnionej przyczyny. Rozpoznanie reklamacji było priorytetem dla pracodawcy i należało do obowiązków powódki. Skoro nie wiedziała o innym poleceniu, to planowo pojechała do szpitala w K.. Sąd II instancji wskazuje, że okoliczności te nie mogą uzasadniać rozwiązania z powódką umowy w trybie przewidzianym art. 52 Kodeksu pracy. Nie sposób uznać, że powódka swoim postępowaniem działała na szkodę pracodawcy. Nie sposób również uznać w okolicznościach niniejszej sprawy, że ubezpieczona odmówiła wykonania w dniu 21 czerwca 2016 r. i dniach następnym polecenia służbowego w postaci rutynowych telefonów do potencjalnych kontrahentów, czy zagroziła żywotnym interesom pracodawcy. W dniu 22 czerwca 2016 r. powódka nie otrzymała oferty od M. U., w związku z czym nie mogła pojechać do konkretnego szpitala żeby tę ofertę przedstawić. Zdaniem Sądu II instancji, nie można uznać, że w tym dniu powódka nie stawiała się w pracy i była to nieobecność nieusprawiedliwiona.

W związku z powyższym, Sąd Rejonowy trafnie uznał, że uchybienia wskazane w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę nie stanowią ciężkiego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych, skutkujących możliwością rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98kpc w zw. z §10 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804) zasądzając od pozwanej, jako od strony przegrywającej proces na rzecz powódki 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia