

Sygn. akt III Pa 26/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</b> <b>SSO Mirosław Kowalewski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekretarz sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **D. K.**

przeciwko (...)

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 16 lipca 2018r. sygn. akt IV P 37/18

**oddala apelację.**

## UZASADNIENIE

Powódka D. K. wystąpiła z powództwem przeciwko pozwanemu (...), domagając się przywrócenia do pracy na stanowisku opiekunki medycznej.

Uzasadniając powództwo wskazała, że jest zatrudniona w pozwanym (...)ponad dwa lata, pracę wykonuje sumiennie i daje jej ona wiele satysfakcji. W dniu 27.04.2018 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, którego główną przyczyną jest utrata zaufania. Według pracodawcy powódka jest buntownikiem, podburza innych, a żądanie podwyżki obraża pracodawcę.

Pozwany (...)wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że powódka była pracownikiem pozwanego zatrudnionym na czas nieokreślony. W dniu 27.04.2018 r. dyrektor w obecności kadrowej wręczyła powódce wypowiedzenie, w którym wskazała jego prawdziwe, konkretne przyczyny. Pracodawca ma prawo dobierać i regulować zasób kadrowy. Powódka wykonywała prace prawidłowo, ale podburzała zespół i podważała autorytet pracodawcy, co zakłócało bieżącą organizację pracy w zakładzie.

**Sąd Rejonowy w Elku, wyrokiem z 16 lipca 2018 roku** przywrócił powódkę D. K. do pracy w pozwanym (...) na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia z 27 kwietnia 2018 r. i obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o ustalony przez Sąd Rejonowy następujący stan faktyczny:

Powódka D. K. została zatrudniona w pozwanym (...) jako opiekun medyczny w dniu 1.12.2015 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.05.2017 r., a następnie od 1.06.2017 r. na czas nieokreślony. Powódka ma ustalony lekki stopień niepełnosprawności przyznany do 31.07.2019 r.

W dniu 17.07.2017 r. wszystkie opiekunki medyczne złożyły u Dyrektora (...) w G. podanie o podwyżkę wynagrodzenia o 300 złotych brutto miesięcznie. W podaniu opiekunki podkreśliły, że wykonują ciężką pracę, którą lubią i są jej oddane. Wskazały na swoje bardzo niskie wynagrodzenia i na to, że podwyżka pozwoliłaby im łatwiej żyć. Pismo podpisało 9 opiekunek medycznych. W dniu 11.09.2017 r. odbyło się spotkanie u Starosty (...) (...), w którym uczestniczyło 6 z 9 opiekunek. Na spotkaniu opiekunki przedstawiły swoje zarzuty w stosunku do dyrektora pozwanego zakładu, w szczególności o wliczanie do pensji dodatku stażowego i premii w celu uzyskania najniższego wynagrodzenia, niskie dodatki do wynagrodzenia w nocy, niedziele i święta, zmuszanie do wyręczania sprzętaczek i niechęć dyrekcji do rozmów o warunkach zatrudnienia, którą to niechęć opiekunki odbierają jako mobbing. Starosta zobowiązał się do spotkania z dyrektorem zakładu i wskazał, że podwyżki dla opiekunów medycznych są zagwarantowane ustawowo od 1.07.2017 r. w kwocie wnioskowanej do dyrektora (...), a dla personelu pomocniczego po 200 złotych. Do 15 września mają być uzgodnienia z personelem. Starosta usprawiedliwił zachowanie Dyrektora (...) innymi ważnymi, zleconymi przez niego, pracami. W dniu 20.09.2017 r. odbyło się kolejne spotkanie starosty z opiekunkami medycznymi, na którym podniosły one brak porozumienia z dyrekcją zakładu. Starosta przyznał, że konsultacje z personelem pomocniczym mają być w terminie późniejszym i jednocześnie oświadczył, że zobowiązał dyrektora zakładu do spotkania z personelem 21.09.2017 r. w celu przedstawienia kryteriów podwyżek. W dniu 21.09.2017 r. dyrektor pozwanego (...) podpisał z opiekunkami medycznymi porozumienie w oparciu o ustawę z 8.06.2017 r. w sprawie ustalenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ujętych w art.5 tej ustawy i przyznała im podwyżki po 200 złotych brutto miesięcznie od 1.07.2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił następnie, że 14.04.2018 r. wszystkie opiekunki medyczne złożyły u Dyrektora (...) w G. kolejną prośbę o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego. Nawiązały do obietnicy podwyżki ze stycznia 2018 r., opisały ciężkie warunki pracy i wniosły o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego do 2300 złotych brutto plus dodatki. Podkreśliły, że są otwarte na rozmowę i kompromis. Pismo zostało wysłane do wiadomości Starosty (...) i Przewodniczącego (...). W dniu 24.04.2018 r. odbyło się spotkanie opiekunek z dyrektorem i główną księgową (...) w G.. Podczas spotkania dyrektor pozwanego zakładu podkreśliła, że nie obiecywała żadnych podwyżek, żadna z Pań opiekunek z nią nie rozmawiała, zna zakresy czynności opiekunek bo to ona 18 lat temu zakładała ten zakład, utrzymując się jedynie z kontraktu z NFZ, który jest niższy w 2018 r. i nie stać zakładu na podwyżki. Każda z opiekunek otrzymała 26.04.2018 r. pisemną informację, że sytuacja finansowa zakładu nie pozwala na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego do 2300 złotych.

Po tym spotkaniu, 27.04.2018 r. powódka D. K. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania pracodawcy do pracownika, który wykazuje negatywne nastawienie do zasad pracy w jednostce. W ocenie pozwanego powódka doprowadza z premedytacją do buntowania się pracowników, podważa autorytet pracodawcy, przekracza granice dozwolonej krytyki. Roszczeniowa postawa pracownika i podburzanie innych do wyrażania negatywnych opinii na temat pracy sprawiają, że pracodawca utracił zaufanie do pracownika. Częstotliwość postulatów podwyższania wynagrodzenia zgłaszanych przez D. K. sprawia, że pracodawca czuje się nękany i bezradny, gdyż pracownik bezwzględnie stara się zaszkodzić pracodawcy i jednostce, w której jest zatrudniony.

Badając zasadność wypowiedzenia Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań pracowników pozwanego, że decyzja o złożeniu obu pism w sprawie podwyżek wynagrodzenia wyszła od wszystkich opiekunek medycznych, na wspólnych

zebraniach. Według świadków redakcja pism była wspólna, a na zebrania chodził ten, kto nie był na dyżurze. Świadkowie podkreślali ciężki charakter wykonywanej przez siebie pracy i niskie zarobki, o których podniesienie wspólnie walczyli. Jednocześnie wszyscy świadkowie zaprzeczyli, aby powódka buntowała pracowników, podważała autorytet pracodawcy, przekraczała granice dozwolonej krytyki. Zdaniem świadków nie było żadnego, nawet nieformalnego przywódcy grupy opiekunów. Świadkowie podkreślali bardzo dobrą pracę powódki jako opiekuna medycznego (opiekunowie medyczni – R. F., P. S., J. S. (1), D. S., J. S. (2), E. K. i K. K.)

Zeznania opiekunów medycznych znajdują potwierdzenie w zeznaniach innych grup zawodowych pracujących w pozwanym zakładzie. Fizjoterapeutki M. F. i A. B. potwierdziły opinię o powódce jako bardzo dobrym pracowniku. Wskazały, że nigdy nie były świadkami jakichkolwiek zachowań powódki przeciwko dyrekcji pozwanego zakładu. Podobnie zeznała M. W. terapeuta zajęciowy, która dodała, że powódka to najlepsza opiekunka jaką poznała. Zdaniem świadka opiekunki chciały zarabiać adekwatnie do swojej ciężkiej pracy i wszystkie razem występowały o podwyżkę. Pielęgniarki - A. M. i B. E. przyznały, że wszyscy opiekunowie medyczni walczyli o podwyżki, a powódka nie była przywódcą ich grupy, ani nie buntowała przeciwko dyrekcji. Zdaniem tych świadków, rola powódki jako przywódcy grupy została wykreowana przez dyrektor pozwanego zakładu.

Natomiast słuchana w charakterze świadka główna księgowa pozwanego zakładu, T. M. zeznała, że rozmawiała z powódką odnośnie jej pytania o podwyżki w 2018 r. i powiedziała jej, że środki finansowe nie pozwalają na podwyżki. Zdaniem świadka, sposób organizacji pracy, jaki był od początku funkcjonowania zakładu, zaczął być negowany od zatrudnienia powódki. Jednocześnie świadek przyznała, że wszystkie opiekunki zwracały uwagę na nadmierne obciążenie ich sprzątaniami w weekendy i święta po czym sprostowała, że skargi pojawiły się po zatrudnieniu powódki, dodając, że opiekunki dowiedziały się o swoich zakresach obowiązków od wykładowców w szkole opiekunów medycznych i stąd ich roszczenia. W ocenie tego świadka, powódka jest liderem opiekunek, bo jest bardziej błyskotliwa. Świadek przyznała, że niektóre opiekunki mają wynagrodzenie zasadnicze mniejsze od minimalnego.

Słuchana w charakterze strony powódka D. K. zeznała, że pisma o podwyżki powstawały wspólnie wśród opiekunów medycznych a ona nie buntowała pracowników.

Dyrektor pozwanego zakładu (...)zeznała, że stworzyła pozwany zakład i dopóki do zakładu nie przyszła powódka to nie było problemów. Zdaniem dyrektora pozwanego „...jestem tego pewna, że pani K. swoim postępowaniem, zachowaniem mówi bądźmy jednością, trzymajmy się razem, ja to oceniam negatywnie...ta jedność grupy opiekunek jest oceniana przeze mnie negatywnie...” Sposób doboru powódki do zwolnienia dyrektora pozwanego zakładu przedstawiła następująco: „...Wszystkie opiekunki się podpisują pod podaniem, wszystkich nie mogę zwolnić ani ukarać, wybrałam osobę do zwolnienia bo uznałam, że to pani to spowodowała, to była moja decyzja...dzisiaj nikt ode mnie nic nie żąda, jest spokój...”. Dyrektor pozwanego zakładu przyznała, że nie było skarg na pracę powódki, jako opiekuna medycznego, a zwolniła powódkę tylko dlatego, że była nękana podaniami o podwyżki. Jednocześnie dyrektor pozwanego przyznała, że pracownicy m.in. tej grupy zawodowej mają ustawowo gwarantowane podwyżki do 2021 roku.

Poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne wynikają przede wszystkim z zeznań stron, świadków i dokumentów – podań o podwyżkę, które w toku postępowania sądowego nie były przez strony kwestionowane. Ze szczególną ostrożnością Sąd Rejonowy podszedł natomiast do zeznań kierownictwa pozwanego zakładu – dyrektora i głównej księgowej, które różnią się od pozostałych zeznań pracowników pozwanego zakładu słuchanych w niniejszym postępowaniu.

Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania prawne: Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., na którym powódka oparła swoje roszczenie, uwzględnienie żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne uzależnione jest od ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o

pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Ustawa nie reguluje, więc katalogu przyczyn wypowiedzenia, lecz wymaga jedynie wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i prawdziwa oraz uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (por. uchwała SN z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, wyrok SN z 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Sąd Rejonowy, rozważając prawidłowość rozwiązania umowy o pracę z powódką przez stronę pozwaną, podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości.

Pisemne oświadczenie pracodawcy z 27.04.2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, jako główną przyczynę wskazuje utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Zgodnie ze stanowiskiem, wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy podane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 k.p.

Powyzsze okoliczności były zatem przedmiotem badania przez Sąd zasadności dokonanego wypowiedzenia. Słuchani w niniejszej sprawie pracownicy pozwanego zakładu zgodnie zeznali, że decyzja o złożeniu obu pism w sprawie podwyżek wynagrodzenia wyszła od wszystkich opiekunek medycznych, na wspólnych zebraniach. Według świadków redakcja pism była wspólna a na zebrania chodził ten, kto nie był na dyżurze. Świadkowie podkreślali ciężki charakter wykonywanej przez siebie pracy i niskie zarobki o których podniesienie wspólnie walczyli. Jednocześnie wszyscy świadkowie zaprzeczyli, aby powódka buntowała pracowników, podważała autorytet pracodawcy, przekraczała granice dozwolonej krytyki. Zdaniem świadków nie było żadnego, nawet nieformalnego przywódcy grupy opiekunów. Świadkowie podkreślali bardzo dobrą pracę powódki jako opiekuna medycznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, brak jakiegokolwiek dowodów na zachowania opisane w wypowiedzeniu. Świadkowie - pracownicy pozwanego zakładu - nie potwierdzają ich, a kierownictwo zakładu w swoich zeznaniach jedynie intuicyjnie wskazuje na powódkę, jako przywódcę grupy, nie podając przy tym konkretnych zachowań

powódki, mających wypełniać znamiona opisane w wypowiedzeniu. Okoliczności podane przez pozwaną zakład w wypowiedzeniu umowy o pracę nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że brak zaufania do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela przy tym stanowisko wyrażone w tym orzecznictwie, a mianowicie, że „istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Uzasadnia bowiem wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. W orzecznictwie zawsze bowiem analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy. Należy przy tym podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy, że sąd nie ocenia zasadności wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez pracownika poszczególnych zaniedbań, lecz ze względu na utratę zaufania do niego i może uwzględniać ogół okoliczności, w tym także fakty rzucające szersze światło na zbieg zdarzeń wskazujących, że pracownik wykazał nielojalność wobec pracodawcy, uzasadniającą utratę jego zaufania do niego. Dla przyjęcia, że wypowiedzenie było dokonane na podstawie przyczyn rzeczywistych i uzasadnionych wystarczy, by choć jedna ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek utraty zaufania okazała się prawdziwa (por. wyroki z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303, z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875, z dnia 02 października 2012 r., sygn. akt II PK 60/12).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie była uzasadniona, gdyż pracodawca nie wykazał w toku postępowania zaistnienia okoliczności wymienionych w wypowiedzeniu. Nie udowodnił także, jaki wpływ miałyby mieć zachowanie powódki na utratę zaufania pracodawcy do jej osoby. Dlatego też przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo konkretnie wskazanej przez pracodawcę, nie może być uznana za rzeczywistą. Stan faktyczny ustalony w sprawie wskazuje, że pracodawca chciał w ten sposób wyciszyć słuszne roszczenia pracowników, zgłaszane w granicach prawa. Pracownik bowiem ma prawo do godnego wynagrodzenia za pracę, a sposób działania pracodawcy wskazuje, że brak mu argumentów w rozmowach z pracownikami i brak ten postanowił zastąpić nieuzasadnioną sankcją, wymierzoną jednemu wybranemu pracownikowi.

Zgodnie z art.13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Artykuł ten zawiera jedną z wytycznych kształtowania wynagrodzeń, mianowicie konieczność kształtowania go na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zasady ustalenia minimalnego wynagrodzenia regulowane są w ustawie z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 2008 ze zm.).

Na podstawie ustawy z dnia 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, grupa zawodowa, do której należy powódka, ma zagwarantowane podwyżki i ich żądanie nie może być sankcjonowane przez pracodawcę.

Zgodnie z kodeksem pracy i innymi przepisami prawa pracy, coraz więcej jest zmian i decyzji pracodawcy, które wymagają uzgodnienia z reprezentacją załogi. W przypadku braku istnienia w firmie związków zawodowych czy rady pracowników muszą być one konsultowane z przedstawicielami pracowników powoływanymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Oznacza to, że w ramach ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy, pracodawca ma pewną swobodę określenia zasad funkcjonowania przedstawicieli pracowników w swojej firmie np. sposobu ich wyboru, liczebności, szczegółowych kompetencji. Swoboda ta nie oznacza jednak, że pracodawca sam arbitralnie może wskazać takiego pracownika. W pozwanym zakładzie brak jakichkolwiek zapisów w tym zakresie, w szczególności w jaki sposób został wyznaczony wskazany przez pozwaną zakład reprezentant załogi.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, iż w toku postępowania pozwana nie zdołała wykazać, iż przyczyna wskazana przez nią w piśmie, wypowiedzającym powódce umowę o pracę była zasadna, w świetle brzmienia art. 45 § 1 k.p. Co prawda samo pojęcie zaufania jest ocenne i zawiera w sobie elementy subiektywne, jakkolwiek pełna obiektywizacja nie jest możliwa, to nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powódce dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych, tego jednak pozwany w niniejszym postępowaniu nie wykazał.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w myśl zasady odpowiedzialności za wynik sporu - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

### ***Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany.***

Zaskarżył wyrok w całości na korzyść pozwanego i wnosił o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania, ewentualnie uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania rozstrzygając jednocześnie o kosztach postępowania odwoławczego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) naruszenie art. 30 § 4, art. 32 oraz art. 45 § 1 k.p. poprzez wadliwe ich zastosowanie,
- 2) błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez przyjęcie, że podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny jej rozwiązania są nieprawdziwe,
- 3) błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez przyjęcie, że grupa zawodowa do której należy powódka, wchodzi w skład tzw. zawodów medycznych i objęta jest przepisami ustawy z dnia 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

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

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji nie nosi cech dowolności.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. W opinii Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania ani zasadami doświadczenia życiowego.

Należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że brak jakichkolwiek dowodów na zachowania opisane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Świadkowie - pracownicy pozwanego zakładu - nie potwierdzają ich, a kierownictwo zakładu w swoich zeznaniach jedynie intuicyjnie wskazuje na powódkę, jako przywódcę grupy. Słuchani w niniejszej sprawie pracownicy pozwanego zakładu zgodnie zeznali, że decyzja o złożeniu obu pism w sprawie podwyżek

wynagrodzenia wyszła od wszystkich opiekunek medycznych, na wspólnych zebraniach. Jednocześnie wszyscy świadkowie zaprzeczyli, aby powódka buntowała pracowników, podważała autorytet pracodawcy, przekraczała granice dozwolonej krytyki. Zdaniem świadków nie było żadnego, nawet nieformalnego przywódcy grupy opiekunów. Świadkowie podkreślali bardzo dobrą pracę powódki jako opiekuna medycznego. Przy czym twierdzenia te pochodziły nie tylko od pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej opiekunek medycznych, ale również od przesłuchanych pielęgniarek i fizjoterapeutek. Odmienne ocenę zachowania powódki miały jedynie dyrektor i główna księgowa pozwanego. Przy czym znamienne jest, że dokonując takiej oceny, osoby te nie wskazały konkretnych faktów, a jedynie twierdziły, że atmosfera w zakładzie pracy po zwolnieniu powódki znacznie się poprawiła.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można uznać za uzasadniony zarzut, że powódka wykazywała negatywne nastawienie do zasad pracy w jednostce, doprowadzała z premedytacją do buntowania się pracowników, podważała autorytet pracodawcy, przekraczała granice dozwolonej krytyki. Pozwany pracodawca zarzucał, iż powódka przejawiała roszczeniową postawę, czym sprawiała, że pracodawca czuł się nękany i bezradny i utracił zaufanie do pracownika. Tak sformułowane zarzuty nie mogą stanowić o zasadności zarzutu utraty zaufania do pracownika. O zasadności utraty zaufania, jako powodu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, można mówić wtedy, gdy zarzut ten znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875; por. też wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 538). Pozwany pracodawca nie wykazał, by zgłaszanie postulatów o podwyżkę wynagrodzenia w jakikolwiek sposób zakłóciło prawidłowe funkcjonowanie zakładu w ramach jego statutowych zadań. Opiekunki medyczne w prawidłowy sposób wykonywały swoje obowiązki, a na spotkania w sprawie zasad pracy i wynagradzania stawiały się te, które nie pełniły dyżuru. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia, a pracodawca ma obowiązek informowania pracownika o możliwościach finansowych i obowiązkach wynikających z wprowadzonych nowych regulacji oraz negocjacji w sprawie wynagrodzeń.

Niezależnie od tego czy opiekunki medyczne należą, czy też nie, do grupy pracowników wykonujących zawód medyczny, ustawa z dnia 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. poz. 1473 ze zm.) w art. 5 statuuje obowiązek określenia w porozumieniu lub zarządzeniu zasad podwyższania wynagrodzenia osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonywającej zawodu medycznego, tak aby wynagrodzenie to odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Tak sformułowany ustawowo obowiązek pracodawcy powoduje, że zarzut nękania pracodawcy wnioskami o podwyżki wynagrodzeń jest sprzeczny ze wskazanym przepisem, gdyż obowiązkiem pracodawcy było negocjowanie warunków płacowych również z grupą zawodową opiekunek medycznych, czego pracodawca chciał uniknąć.

Za nieskuteczny należało również uznać zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego. Zgodnie z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Ustawa nie reguluje katalogu przyczyn wypowiedzenia, lecz wymaga jedynie wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i prawdziwa oraz uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, co nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

W ocenie Sądu Okręgowego, należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, iż w toku postępowania pozwana nie zdołała wykazać, iż przyczyna wskazana przez nią w piśmie, wypowiadającym powódce umowę o pracę była zasadna, w świetle brzmienia art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., na którym powódka oparła swoje roszczenie, uwzględnienie żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne uzależnione jest od ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Utrata zaufania mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powódce dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych, tego jednak pozwany nie wykazał.

Kierując się powyższymi ustaleniami i rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne pozwanego nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.