

*Sygn. VPa 123/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 4 października 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 20 września 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa P. Z.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*

w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

*na skutek apelacji powoda P. Z. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 22 października 2015r. sygn. IV P 290/14*

**1. oddala apelację,**

**2. nie obciąża powoda P. Z. kosztami postępowania za drugą instancję.**

Sygn. akt V Pa 123/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 maja 2014 roku powód P. Z. przeciwko (...) sp. z o. o. w B. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 17 listopada 2011 roku oraz o zwrot kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 11 marca 2015 roku działający w imieniu powoda pełnomocnik sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że miejsce zgłoszonego żądania wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 13.800,- zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku sygn. akt IV P 290/14 Sąd Rejonowy w Bełchatowie – Sąd Pracy oddalił powództwo i nie obciążył powoda P. Z. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o. o. w K. zwrotem kosztów zastępstwa procesowego.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powód P. Z. pracował u pozwanego od dnia 17 listopada 2011 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przed rozpoczęciem pracy pozwany pracodawca poinformował powoda, iż obowiązuje go 8-godzinny i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy.

Do zakresu obowiązków Zastępcy Kierownika Działu (...) należało:

Stosowanie się do poleceń przełożonych o ile nie były one sprzeczne z przepisami prawa pracy i umową o pracę a w szczególności przestrzeganie:

1. Regulaminu pracy i ustalonego porządku;
2. Obowiązującego czasu pracy;
3. Zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ochrony przeciwpożarowej oraz egzekwowania przestrzeganie tych zasad, w tym branie udziału w szkoleniach i poddawanie się egzaminom sprawdzającym stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualne oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z przeznaczeniem;
4. Poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym i innym badaniom lekarski i stosowanie się do wskazań lekarskich;
5. Niezwłoczne zawiadomienie przełożonych o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego;
6. Ścisłego wykonywania poleceń zarządu spółki;
7. Życzliwości wobec współpracowników;
8. Dbanie o dobro spółki i zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkodę;
9. Informowanie bezpośredniego swojego przełożonego o stanie załatwionych spraw i napotkanych trudnościach;
10. Okazywanie należytej staranności o urządzenia materiały inne mienie stanowiące własność spółki;
11. Zapobieganie niegospodarności, marnotrawstwa, sprzeniewierzeniom i kradzieżom mienia spółki;
12. Powiadomienie swego bezpośredniego przełożonego o wszystkim rodzaju nadużyciach na szkodę spółki;
13. Przestrzeganie zasad współżycia społecznego;
14. (...) obowiązuje tajemnica zawodowa;
15. Pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec (...) sp. z o.o. w K..

Do obowiązków szczególnych powoda należało:

1. Koordynowanie pracami działu pod nieobecność kierownika;
2. Dbłość o wysoki poziom obsługi klienta oraz dobre wyniki sprzedaży;
3. Kierowanie pracą zespołu pracowników;

4. Monitorowanie i analiza danych rynkowych;
5. Bieżące monitorowanie działań konkurencyjnych;
6. Sporządzenia sprawozdań, raportów okresowych i końcowych;
7. Przygotowywanie ofert i cenników;
8. Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy;
9. Koordynowania wszelkich działań sportowo rekreacyjnych w obiekcie i poza nim;
10. Współpraca z grupami sportowymi;
11. Organizowanie eventów na terenie obiektu i poza nim;
12. Sporządzanie ewidencji czasu pracy;
13. Wpisywanie zapotrzebowani i zamówień;
14. pozostałe działania wynikające z poleceń bezpośredniego przełożonego.

W sprawach nieuregulowanych zakresem obowiązków zastosowanie miały powszechnie obowiązujące przepisy zawarte w Kodeksie Pracy.

P. Z. w okresie **od 17 maja 2011 roku do 19 maja 2015 roku pełnił funkcje członka Zarządu Klubu (...)** w K.. Ponadto zatrudniony był jako kierownik drużyny najpierw klas młodzieżowych, następnie klasy seniorów a od 1 lutego 2010 roku do 31 grudnia 2013 roku jako kierownik drużyny (...) L..

Poczynając od dnia 7.11.2013 roku do 6.05.2014 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie swojego zwolnienia lekarskiego często przychodził do pracy i pracował na komputerze służbowym. Komputer powoda nie był zabezpieczony hasłem. Kierownik powoda miał podgląd do wszystkich komputerów.

Każdego dnia korespondencja, jaka przychodziła na komputer powoda była przeglądana przez pracownika pozwanego. W okresie swojego zwolnienia lekarskiego często przychodził do pracy i pracował na komputerze służbowym.

Na początku zwolnienia korzystał z telefonu służbowego. Nie oddał go swojemu pracodawcy. Dopiero na żądanie pozwanego pracodawcy powód oddał telefon komórkowy. Na terenie (...) Sp. z o.o. w K. obowiązuje zakaz palenia. Powód P. Z. jeszcze przed zwolnieniem palił w swoim pomieszczeniu. Palił z nim poprzedni Prezes K..

Powód wykorzystał 182 dni zwolnienia lekarskiego, po których poszedł do pracy. W dniu 6 maja dostał skierowanie na badania.

Natomiast w dniu 8 maja 2014 roku wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał:

**ustratę zaufania** przez Zarząd (...) spowodowaną jego zachowaniem po decyzji Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. w zakresie zmian na stanowisku osoby Prezesa Zarządu z dniem 28 października 2013 roku, która przejawiała się:

- a) długotrwałym przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, począwszy od zmian na stanowisku Zarządu aż od dnia 6 maja 2014 roku;
- b) nie przekazana w związku z chorobą bieżących sprawy innemu podwładnemu pracownikowi – co spowodowało zagrożenie dla funkcjonowania działu sprzedaż usług sportowych;

c) nie informował o przewidywanym czasie pozostawania na zwolnieniu lekarskim, co spowodowało dezorganizację dla funkcjonowaniu działu sprzedaży usług sportowych przez S. K. dla zorganizowania grup sportowych;

d) nie oddał w czasie trwania choroby telefonu służbowego, co powodowało utrudnienia kontaktu osób trzecich, a także spółki z jej klientami;

e) w czasie zwolnienia lekarskiego przychodził do miejsca pracy i pracował na służbowym komputerze firmy (...) - wykonując prace na rzecz Stowarzyszenia Sportowego (...) a także jako pracownik Stowarzyszenia brał udział w zajęciach sportowych organizowanych przez Stowarzyszenie, jako kierownik drużyny w sytuacji gdy zwolnienie lekarskie powinno być wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem na jak najszybszą rekonwalescencję pracownika zmierzającą do powrotu jego do pracy a nie świadczenia w tym czasie pracy na rzecz innego pracodawcy;

f) nie przestrzegał porządku pracy i zasad przeciwpożarowych, co przejawiało się że znane były fakty związane z tym iż palił papierosy w miejscu pracy w obecności innego pracownika bez jego zgody w sytuacji gdy jest to zabronione przez pracodawcę, tym bardziej iż obecny Prezes Zarządu jak i Były Prezes Zarząd także są palaczami ale nie palili tytoniu w budynku w którym się mieści szkoła kaplica, biblioteka.;

g) brak wolnych stanowisk pracy- wakatów zgodnie z regulaminem organizacyjnym Spółki na dzień składania przez Zarząd Spółki oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, które Zarząd Spółki mógłby powodowi zaproponować zgodnie z posiadanym przez niego wykształceniem i doświadczeniem zawodowym w sytuacji gdy Zarząd spółki utracił względny do niego zaufanie jako osoby pełniącego stanowisko Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i Marketingu;

h) długotrwała niezdolność do pracy trwająca od 6 listopada 2013 roku do dnia 6 maja 2014 roku.

Wysokość 3 miesięcznego wynagrodzenia obliczanego według zasad jak za ekwiwalent za urlop wyniosła 13.154,70 zł.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie:

- dokumentów złożonych do akt sprawy w postaci: umowy o pracę z dnia 17 listopada 2011 roku, pisma z dnia 17 sierpnia 2015 roku, informacji dla pracownika, zakresu obowiązków z dnia 15 maja 2013, wypowiedzenia umowy o pracę,

- zeznań świadków: T. D., A. K. (1),

- oraz zeznań powoda w charakterze strony P. Z..

### **Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za bezzasadne.**

Pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę opisał czynności, które uzasadniają utratę zaufania do powoda jako pracownika. W tym przypadku w ocenie sądu nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliguje do oceny czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Koniecznym jest, więc określenie pojęcia „utrata zaufania”. Generalnie rzecz ujmując zaufanie w relacji pracodawca pracownik, to możliwość polegania na pracowniku, że powierzone zadania wykona sumiennie i odpowiedzialnie, wykaże się własną innowacyjnością i kreatywnością. Stwierdzenie przez pracodawcę utraty zaufania może stanowić dostateczną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę jeśli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnej oceny lub subiektywnych uprzedzeń. Jeśli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok SN z 31.02.2009 r., I PK 25/01 niepubl., podobnie w postanowieniu z dnia 19 stycznia 2012 roku I PK 121/11 opub. Lex nr 1215413; wyroku z dnia 14 .04.2015 roku II PK 104/14) jak również w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000 roku w sprawie I PKN 1/00 w którym Sąd Najwyższy przyjął iż utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o

dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) OSNP 2002/5/112, Wokanda 2000/12/26, Pr. Pracy 2001/1/31, M. Prawn. 2002/8/367.

Sąd meriti skonstatował, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż główną przyczyną rozwiązania z powodem umowy była utrata zaufania przez Zarząd Spółki, przy czym w podpunktach wymienił enumeratywne okoliczności, które miały je określić. W oświadczeniu wypowiadającym powodowi umowę o pracę pozwany pracodawca wymienia długotrwałe trwające zwolnienie lekarskie począwszy od dnia zmian w zarządzie, a które wymienione zostały w podpunktach a i h.

W ocenie Sądu I instancji okoliczności długotrwałego zwolnienia mogą stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 19 marca 2014 r. I PK 177/13, (OSNP 2015/8/111) Sąd Najwyższy podniósł, iż „absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej”. Podobnie w orzeczeniu z dnia 3 listopada 1997 roku I PKN 327/97 OSNP 1998/16/476 Sąd Najwyższy, w który przyjął, iż „w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę”. Podobnie Sąd Najwyższy w wytycznych z 27 czerwca 1985 roku wskazał, że przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. „Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie, gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie”. Wniosek taki można również wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby pracownika przewidzianych w art. 53 KP. Zawarta jest w nich, bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika, przy czym w zasadzie bez znaczenia są w tym wypadku inne okoliczności, niż długość zatrudnienia u danego pracodawcy oraz przyczyny choroby (wypadek przy pracy, choroba zawodowa). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 KP może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Z tych też względów należy uznać tę przyczynę za zasadną.

Sąd I instancji nadmienił, że nie bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi jest to, iż w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego świadczył na rzecz innych podmiotów pracę korzystając ze służbowego komputera znajdującego się w pomieszczeniu, które zostało mu przydzielone. Praca powoda świadczona w soboty miała na celu unikanie kontaktu z pracodawcą w tym nowym zarządzie, który nie aprobował takiego działania. Twierdzenia powoda, iż przychodził do pracy w celu przekierowania korespondencji na adres mailowy kierownika nie zasługuje na aprobatę. Z okoliczności sprawyhentócodawcy i inrfomowanie ntów znajdujących się w aktach osobowych niewątpliwym jest y niewapliwym jest iz niewątpliwym jest, iż komputer, jakim posługiwał się powód nie był zabezpieczony hasłem i każdy z pracowników w tym kierownik, któremu powód podlegał miał do niego dostęp i bez przeszkód mógł i korzystał swobodnie, aby sprawdzać korespondencję, jaka wpływała na adres mailowy powoda co daje podstawę do uznania iż i ta przyczyna uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o prace.

W ocenie Sądu I instancji, inną ważną w przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę było nie oddanie przez powoda z pierwszym dniem zwolnienia lekarskiego telefonu służbowego. Nie można się zgodzić z twierdzeniami powoda, iż wymagała to jego pełnej dyspozycyjność przez 24 godziny na dobę. Z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych niewątpliwym jest, iż obowiązywał go 8 godziny dzień pracy z normą 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy. Oddzwanianie do swego pracodawcy i informowanie o telefonach kontrahentów nie spełnia tego wymogu. Odchodząc na zwolnienie lekarskie obowiązkiem powoda było przekazanie wszystkich swoich spraw kierownikowi, aby umożliwić bieżący sposób ich załatwiania, kontrolowania, tym bardziej, iż zwolnienie lekarskie przypadło na okres wzmożonych rozgrywek, jakie odbywały się na terenie pozwanego (...) sp. z o.o. w K..

Sąd meriti odniósł się również do okoliczności nieprzestrzegania przez powoda zasad przeciwpożarowych, co przejawiało się w paleniu papierosów w obecności innego pracownika bez jego zgody, gdy jest to zabronione przez pracodawcę. Zgodzić się należy z twierdzeniami pozwanego iż na terenie (...) Sp. z o. o. w K. obowiązuje zakaz

palenia tytoniu. Obowiązek ten wynika nie tylko z przepisów przeciwpożarowych, ale również wynikał początkowo z ustawy dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. DZ.U.1996.10.55 przy czym na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę obowiązywała ustawa ze zmianą z dnia 15 maja 2012 roku, która w art. 5. 1. określała przypadki w których zabrania się palenia wyrobów tytoniowych, a do których należy:

- 1) teren przedsiębiorstw podmiotów leczniczych i w pomieszczeniach innych obiektów, w których są udzielane świadczenia zdrowotne;
- 2) teren jednostek organizacyjnych systemu oświaty, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, oraz jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej;
- 3) na terenie uczelni;
- 4) w pomieszczeniach zakładów pracy innych niż wymienione w pkt 1 i 2;
- 5) w pomieszczeniach obiektów kultury i wypoczynku do użytku publicznego;
- 6) w lokalach gastronomiczno-rozrywkowych;
- 7) w środkach pasażerskiego transportu publicznego oraz w obiektach służących obsłudze podróżnych;
- 8) na przystankach komunikacji publicznej;
- 9) w pomieszczeniach obiektów sportowych;
- 10) w ogólnodostępnych miejscach przeznaczonych do zabaw dzieci;
- 11) w innych pomieszczeniach dostępnych do użytku publicznego.

Sąd I instancji nadmienił, iż ustawa nakłada na właściciela lub zarządzającego obiektem lub środkiem transportu, w którym obowiązuje zakaz palenia wyrobów tytoniowych, umieszczenie w widocznych miejscach odpowiedniego oznaczenia słownego i graficznego informującego o zakazie palenia wyrobów tytoniowych na danym terenie lub środku transportu, zwane dalej "informacją o zakazie palenia tytoniu". Z okoliczności niekwestionowanych przez powoda niewątpliwym jest, iż na terenie obiektu (...) sp. z o.o. obowiązuje całkowity zakaz palenia. Nie ma w tym zakresie odstępstw. Zgoda poprzedniego prezesa K. była działaniem bezprawnym i jego zgoda nie pozbawiała takiego działania bezprawności. Z punktu widzenia czasokresu, w którym to następowało nie mogło mieć znaczenia dla rozwiązania umowy o pracę z powodem, bowiem dotyczyła pracy poprzedniego Zarządu, a okoliczności wskazane w wypowiedzeniu nie dają podstaw do nadania w tym zakresie skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Podobnie nie można się zgodzić z zarzutami pozwanego iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę jest stwierdzenie, iż powód nie wskazał czasookresu, w którym przebywać będzie na zwolnieniu lekarskim. Okoliczności te nie wynikają z niechęci pracownika, ale jego stanu zdrowia ocenianego przez lekarza prowadzącego dlatego też przypisanie takiemu działaniu cech wskazujących na utratę do niego zaufania jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie znajdują w ocenie sądu uzasadnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że ostatnią ze wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy tj. zastępcy kierownika do spraw. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w postanowieniu z dnia 2 lutego 2012 roku w sprawie II PK 252/11 likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę. LEX nr 1215430. Okoliczność likwidacji stanowiska pracy nie została zakwestionowana przez pełnomocnika powoda o czym świadczy położenie nacisku na przesłankę utraty zaufania do powoda przez pozwanego, dlatego szerszego omówienia nie wymaga.

Zdaniem Sądu I instancji, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę za wypowiedzeniem częściowo spełnia wymogi określone w art. 30 § 4 k.p. w zakresie sprecyzowania przyczyn rozwiązania umowy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 roku PKN 370/00 (OSNPUS 2003, Nr 3 poz. 65) Sąd ten zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego czy przyczyna ta w rozumieniu art. 45 kp – jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniana.

W świetle wyżej wymienionej argumentacji Sąd Rejonowy wskazał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem pozwany pracodawca naruszył tylko częściowo przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę a w szczególności nie powiadomienie pracodawcy o czasokresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, palenie papierosów na terenie (...) Sp. z o.o. w K. . Jednakże zarzuty przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, praca na komputerze w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego na rzecz innych podmiotów, nie oddanie telefonu komórkowego uniemożliwiającego kontakt z kontrahentami pozwanego w czasie rozgrywek dają podstawę do uznania iż pozwany wskazał przyczyny, które są rzeczywiste prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Konkludując Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda alternatywnego roszczenia przewidzianego w art. 45 § 1 k.p.

Sąd I instancji podkreślił, że w przedmiotowej sprawie stroną przegrywającą był powód. W myśl art. 98 kpc strona przegrywająca ma obowiązek zwrócić koszty przeciwnikowi. Jednakże ze względu na to iż sytuacja powoda jest trudna nigdzie nie pracuje sąd zastosował dobrodziejstwo z art. 102 kpc i nie obciążył go zwrotem kosztów tego procesu na rzecz strony przeciwnej.

**Apelację od powyższego wyroku złożył powód.** Przedmiotowemu wyrokowi zarzucił:

I. b##d w ustaleniach faktycznych polegaj#cy na przyj#ciu, i# wypowiedzenie umowy o prac# jest uzasadnione z uwagi na likwidacj# stanowiska pracy, podczas gdy z punktu „g” wypowiedzenia nie wynika, a#eby wypowiedzenie spowodowane by#o likwidacj# stanowiska pracy, a mowa jest jedynie o braku wolnych stanowisk pracy, które Zarz#d mógł#by powierzy# powodowi w zwi#zku z utrat# zaufania. S#d nie ustali#, czy wypowiedzenie powodowi umowy o prac# by#o konsekwencj# likwidacji stanowiska pracy, czy te# w zwi#zku z wypowiedzeniem powodowi umowy o prac# Zarz#d postanowi# zlikwidowa# stanowisko zast#pcy kierownika dzia#u sprzeda#y i marketingu;

II. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na rozstrzygnięcie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i w konsekwencji:

- uznanie, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę w postaci przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, pracy na komputerze na rzecz innych podmiotów podczas zwolnienia lekarskiego oraz nieoddania telefonu komórkowego uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do powoda, a zachowania wskazane w wypowiedzeniu nie mogły spowodować utraty zaufania:

- uznanie, iż zachowania powoda wskazane w wypowiedzeniu, stanowią rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, podczas gdy prawdziwą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była arbitralna ocena Zarządu oraz nowa polityka kadrowa Zarządu polegająca na rozwiązaniu umów o pracę z osobami związanymi z poprzednim Zarządem,

- zaniechanie wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w zakresie zeznań powoda co do korzystania przez powoda ze służbowego telefonu oraz komputera w trakcie zwolnienia

lekarskiego i wyrażenia na powyższe zgody przez nowego Prezesa Zarządu, a w konsekwencji przyjęcie, iż powód w okresie przebywania na zwolnieniu wykonywał pracę na rzecz innych podmiotów;

- przyjęcie, iż podpunkt „g” wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy mowa jest jedynie o braku wolnych stanowisk pracy, które Zarząd mógłby powierzyć powodowi w związku z utratą zaufania;

2. art. 230 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez uznanie, iż strona powodowa nie zakwestionowała okoliczności likwidacji stanowiska pracy, gdyż nacisk został położony na przesłankę utraty zaufania, podczas gdy to utrata zaufania została podana przez pracodawcę jako przyczyna wypowiedzenia, a powód zakwestionował wypowiedzenie w całości, wskazując, iż zachowania opisane w wypowiedzeniu nie mogły doprowadzić do utraty zaufania do pracownika, a ponadto to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania zasadności wypowiedzenia i powoływania dowodów, gdyż to strona pozwana wywodzi skutki prawne z okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu;

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

- zaniechanie odniesienia się do całości materiału zebranego w postępowaniu, co znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu wyroku, sporządzonym w sposób sprzeczny z powołanym przepisem w zakresie ustalenia stanu faktycznego oraz niewskazania dowodów, którym Sąd odmówił wiarygodności oraz przyczyn tej odmowy. W szczególności dotyczy to zeznań powoda, zgodnie z którymi, gdy po rozpoczęciu zwolnienia powód pojawił się na terenie (...) Sp. z o.o., drzwi od pokoju powoda były zamknięte, a po rozmowie z Prezesem, który zapytał mojego pracodawcę o chęć dalszej współpracy, Prezes kazał odblokować drzwi, wyraził zgodę na przychodzenie przez powoda do S. w trakcie zwolnienia lekarskiego;

- wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia przejawiającą się w tym, iż najpierw Sąd wskazuje, że pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę opisał czynności, które uzasadniają utratę zaufania do pracownika, a zatem przy dokonywaniu oceny decyduje czynnik jakościowy, który obciąża do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, po czym Sąd uznał, iż częściowe naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę nie wyklucza uznania zasadności wypowiedzenia;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, iż zasadne było rozwiązanie z powodem stosunku pracy, podczas gdy wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem wskazanego przepisu, gdyż podana przez pracodawcę przyczyna jest pozorna, zachowania wskazane w wypowiedzeniu nie mogły spowodować utraty zaufania do pracownika, a ponadto prawdziwą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była arbitralna ocena Zarządu oraz nowa polityka kadrowa Zarządu, polegająca na rozwiązaniu umów o pracę z osobami związanymi z poprzednim Zarządem;

2. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przerzucenie ciężaru dowodu na stronę powodową, a w konsekwencji przyjęcie, iż powód nie zakwestionował likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a powód zakwestionował wypowiedzenie w całości.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I Instancji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, zgodnie z normami przepisnymi.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**



### ***Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w całości podziela i przyjmuje za własne. Ustalenia te są wystarczające do rozpoznania apelacji.

Należy przypomnieć za Sądem Rejonowym, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Dla skutecznego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie pracodawca musi wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy (art. 30§4 k.p.). Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Przy czym przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn rozwiązania umowy, wypowiedzenie jest uzasadnione wówczas, gdy choćby jedna ze wskazanych w nim przyczyn jest prawdziwa i konkretna.

W przedmiotowej sprawie pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest utrata wobec niego zaufania spowodowana jego zachowaniem po decyzji Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. w zakresie zmian na stanowisku osoby Prezesa Zarządu z dniem 28 października 2013 roku i enumeratywnie wymienił zdarzenia, które do utraty tego zaufania doprowadziły. Wśród tych zdarzeń Sąd Rejonowy uznał prawdziwość kilku okoliczności, a mianowicie:

- przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, począwszy od zmian na stanowisku Zarządu tj. od 6 listopada 2013r. aż od dnia 6 maja 2014 roku,

- nie przekazanie w związku z chorobą bieżących spraw innemu podwładnemu pracownikowi – co spowodowało zagrożenie dla funkcjonowania działu sprzedaży usług sportowych,

-nie oddanie w czasie trwania choroby telefonu służbowego, co powodowało utrudnienia kontaktu osób trzecich, a także spółki z jej klientami,

- wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem tj. przychodzenie do miejsca pracy w czasie zwolnienia lekarskiego i wykonywanie pracy na służbowym komputerze firmy (...) na rzecz innego niż pracodawca podmiotu tj. Stowarzyszenia Sportowego (...) oraz branie udziału jako pracownik Stowarzyszenia w zajęciach sportowych organizowanych przez Stowarzyszenie, jako kierownik drużyny.

Wszystkie te przyczyny były nie tylko konkretne ale także prawdziwe. Strona powodowa nie zaprzeczała ich istnieniu. Z tym, że zdaniem apelującego w/w okoliczności – jakkolwiek prawdziwe – nie mogły spowodować utraty zaufania wobec powoda i co za tym idzie wypowiedzenia umowy, w czym dopatrywał się naruszenia art. 233§ 1 k.p.c. Podniósł, że prawdziwą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była arbitralna ocena Zarządu pozwanego oraz nowa polityka kadrowa Zarządu polegająca na rozwiązaniu umów o pracę z osobami związanymi z poprzednim Zarządem.

Zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów jest bezpodstawny. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego jest domeną Sądu orzekającego. Podważenie tej oceny może mieć miejsce tylko w okolicznościach wyjątkowych, a mianowicie wówczas jeżeli pozostaje ona w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania, bądź też przeczy regułom doświadczenia życiowego. Żadna z tych okoliczności nie ma miejsca w będącej przedmiotem osądu sprawie. Sąd Rejonowy dokonał oceny dowodów w sposób prawidłowy, zgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a zatem nie przekroczył reguł swobodnej oceny dowodów, do której jest uprawniony w myśl art. 233 k.p.c.

Pozwany utracił zaufanie do powoda nie dlatego, że przebywał on na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, ale dlatego że z tego zwolnienia skorzystał niezwłocznie po zmianach personalnych w Zarządzie pozwanego, zwolnienie było długotrwałe i wykorzystywane niezgodnie z jego przeznaczeniem. W trakcie zwolnienia powód pracował bowiem na rzecz innego niż pracodawca podmiotu, korzystając przy tym ze sprzętu swojego pracodawcy (komputera). Przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim zawsze dezorganizuje proces pracy, tym bardziej gdy dotyczy to osoby na kierowniczym stanowisku, a na takim stanowisku był zatrudniony powód (Zastępca Kierownika D. Sprzedaży

i Marketingu). Powoduje bowiem konieczność przejścia i wdrożenia do obowiązków innego pracownika. Obowiązki powoda musiał przejść jego podwładny T. D., co jak zeznał było dla niego dużym obciążeniem, były to bowiem nowe obowiązki, których do tej pory nie wykonywał. Z kolei wykonywanie pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego jest - jak słusznie podnosi pozwany - wykorzystywaniem tego zwolnienia niezgodnie z przeznaczeniem. Co więcej stawia pod znakiem zapytania zasadność wystawienia takiego zwolnienia. Nie można bowiem być jednocześnie niezdolnym do wykonywania pracy na rzecz swojego pracodawcy i zdolnym do jej wykonywania na rzecz innego podmiotu. Czas zwolnienia lekarskiego pracownik winien wykorzystywać na leczenie i rekonwalescencję, celem jak najszybszego odzyskania zdrowia i powrót do pracy. Tymczasem powód, jak sam przyznał, w trakcie zwolnienia lekarskiego przychodził do swojego gabinetu, gdzie na służbowym komputerze świadczył pracę na rzecz Stowarzyszenia Sportowego (...), gdzie był zatrudniony od 1 września 2006r. do 31 grudnia 2013r. (k. 113 akt), a zatem innego niż pracodawca podmiotu. Potwierdził to jego podwładny świadek T. D., który w trakcie zwolnienia powoda przejął jego obowiązki oraz świadek A. K. (1) (który pracował wówczas na stanowisku informatyka). A. K. (2) zeznał, że powód nie musiał przychodzić do pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, żeby jak twierdzi, przekierować pocztę przychodzącą na jego służbowy komputer, gdyż komputer ten nie był zabezpieczony hasłem i jego zastępca miał do niego bezpośredni dostęp. Z regulaminu pracy zaś obowiązującego u pozwanego wynika, że pracownicy zobowiązani są do niewykorzystywania komputera służbowego oraz służbowej skrzynki mailowej do celów prywatnych (art. 7 regulaminu – k. 177 odwrót akt). Tak samo jak telefonów służbowych. Tymczasem jak zeznał T. D. powód pomimo przebywania na zwolnieniu lekarskim nie przekazał mu telefonu służbowego. Telefon służbowy zdał dopiero po pisemnym wezwaniu pozwanego tj w lutym lub marcu 2014r.. Obecność powoda w pracy w czasie zwolnienia lekarskiego nie była zatem dyktowana dbałością o interesy pozwanego, ale pracą na rzecz Stowarzyszenia Sportowego (...). Takie postępowanie powoda po zmianie składu osobowego Zarządu pozwanego – wbrew supozycji apelującego - w pełni uzasadniało utratę do niego zaufania. Zgoda poprzedniego Prezesa pozwanego na pracę na służbowym komputerze na rzecz innego podmiotu zdezaktualizowała się z chwilą zmiany na stanowisku Prezesa. Powód pomimo tego nadal pracował na sprzęcie pracodawcy na rzecz innego podmiotu i to gdy formalnie był osobą niezdolną do pracy. Jednocześnie powód nie udowodnił, aby nowe władze Spółki aprobowały jego zachowanie. Jego zeznania w tym zakresie jako nie poparte żadnymi dowodami są gołosłowne. Z wypowiedzenia umowy o pracę wynika jasno, że wbrew twierdzeniom powoda, pozwany nie wyrażał zgody na pracę powoda na służbowym komputerze w trakcie zwolnienia lekarskiego i to na rzecz innego niż on podmiotu. Trudno darzyć tak postępującego jak powód pracownika zaufaniem. Zwłaszcza, że powód był zatrudniony na kierowniczym stanowisku. Wymagania pracodawcy w stosunku do osób na kierowniczych stanowiskach są wyższe niż w stosunku do innych pracowników. Tacy pracownicy mają bowiem dostęp częstokroć do wrażliwych dla pracodawcy informacji. Muszą to być zatem osoby zaufane, postępujące w stosunku do pracodawcy lojalnie. Nie można pozbawiać pracodawcy prawa doboru i weryfikacji kadry kierowniczej. Powód pracując na służbowym komputerze w czasie zwolnienia lekarskiego na rzecz innego podmiotu, nie zachowywał się lojalnie w stosunku do swojego pracodawcy. Uzasadniało to utratę zaufania do niego przez pozwanego i wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jednocześnie stanowiło rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, gdyż jak wyżej wskazano pracodawca ma prawo swobodnego doboru pracowników, tym bardziej kadry kierowniczej. Nie można pracodawcy zmusić do kontynuowania zatrudnienia z pracownikiem, do którego na skutek jego zachowania, utracił zaufanie.

Skoro opisane wyżej zachowania powoda wskazane w wypowiedzeniu uzasadniały utratę do niego przez pracodawcę zaufania, to bez wpływu na zasadność wypowiedzenia pozostaje okoliczność, że pozostałe wymienione tam zachowania powoda nie miały na to wpływu: nie informowanie o przewidywanym czasie pozostawania na zwolnieniu lekarskim, palenie papierosów w miejscu pracy w obecności innego pracownika bez jego zgody, w sytuacji gdy jest to zabronione przez pracodawcę.

W przedmiotowej sprawie uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była wyłącznie utrata zaufania, a nie likwidacja jego stanowiska pracy, jak błędnie przyjął w uzasadnieniu Sąd Rejonowy. Trafnym jest bowiem zarzut apelującego, że w wypowiedzeniu umowy pracodawca nie wskazał likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ta pomyłka Sądu Rejonowego nie miała jednak żadnego wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Również podnoszone w apelacji w ramach naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. mankamenty uzasadnienia nie są na tyle istotne, aby wpłynąć na treść rozstrzygnięcia. Stosownie do art. 328 § 2 KPC, uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Uchybienie wymaganiom określonym w art. 328 § 2 może być ocenione jako mogące mieć wpływ na wynik sprawy tylko wyjątkowo, gdy braki w uzasadnieniu są tak znaczące, że uniemożliwiają kontrolę zaskarżonego orzeczenia. Taka wyjątkowa sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie ustalił podstawę rozstrzygnięcia, w tym dokonał oceny dowodów, także zeznań powoda. Nie wypowiedział się jedynie wprost w zakresie tej części zeznań powoda, w których twierdził, że uzyskał zgodę od Prezesa pozwanego na przychodzenie do S. w trakcie zwolnienia lekarskiego. Z kontekstu uzasadnienia wynika jednak, że Sąd Rejonowy nie podzielił tych zeznań. Sąd Rejonowy stwierdził bowiem, że pozwany nie aprobował takiego działania powoda. Rozumowanie Sądu jest prawidłowe, gdyby było inaczej pozwany nie wskazałby jako jednej z przyczyn wypowiedzenia umowy pracy na służbowym komputerze w trakcie zwolnienia lekarskiego.

Prawidłowe ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna wskazana powodowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę była rzeczywista i konkretna w rozumieniu art. 30§4 k.p., czyni wypowiedzenie uzasadnionym, co oznacza że w przedmiotowej sprawie nie miał zastosowania art. 45 k.p.

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

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. biorąc pod uwagę sytuację materialną powoda.