

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 października 2015 r.

Pozwem z dnia 21 stycznia 2014 r. skierowanym przeciwko (...)w W., powódka B. N. (1)wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 13.442,13 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 r. oraz 7 dni za 2014 r. W uzasadnieniu powódka zakwestionowała podaną przez pracodawcę przyczynę, podnosząc, iż oświadczenie nie precyzowało żadnych podstaw do utraty zaufania wobec powódki, co wraz z podpisaniem oświadczenia przez pozwanego z naruszeniem reprezentacji, stanowiło o rozwiązaniu stosunku pracy w sposób nieprawidłowy (pozew k. 9 – 12).

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 czerwca 2014 r. pozwany (...)w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając pozwany odwołał się do okoliczności mających miejsce w związku z organizacją międzynarodowych zawodów (...), które odbyły się w S.w dniach 6 – 10 listopada 2013 r., uznając, iż nieobecność powódki w czasie przygotowań przed zawodami spowodowana niezdolnością do pracy stanowi wystarczający powód do utraty zaufania do powódki (odpowiedź na pozew k. 42 – 44).

Na rozprawie w dniu 29 września 2014 r. strona powodowa sprecyzowała żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, ekwiwalentu za 61 dni niewykorzystanego urlopu i wyrównania wynagrodzenia za okres: październik 2013 r. – kwiecień 2014 r. w wysokości wynikającej z podpisanego aneksu tj. 1.000 zł za każdy przepracowany miesiąc (protokół k. 98).

Wobec powyższego pełnomocnik pozwanego podtrzymując stanowisko z odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa także w zakresie powyżej przedstawionym (protokół k. 98).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. N. (2)była zatrudniona w pozwanym (...)w W.w okresie od dnia 1 września 2008 r. do dnia 30 listopada 2008 r. na podstawie umowy na czas określony, a od dnia 1 grudnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika administracyjnego w biurze (...) (umowy: k. B1, B2 akt osobowych, zeznania powódki k. 158 - 159).

W swoich dokumentach aplikacyjnych powódka podała do kontaktu dwa numery (...) (curriculum vitae k. A2 a/o).

Do zakresu czynności powódki należało m.in. przyjmowanie interesantów i udzielanie informacji dotyczącej rozkładu czasu pracy Prezesa i innych pracowników biura, prowadzenie harmonogramu przyjęć interesantów do kierownictwa i innych pracowników biura, obsługa korespondencji, wprowadzanie i uaktualnianie danych do komputera, przepisywanie dokumentów, prowadzenie kasy i rozliczeń bankowo-kasowych, zakup i rozliczanie dewiz, prowadzenie ewidencji księgowej, urlopów i obecności oraz biletów służbowych (zakres czynności a/o B, zeznania świadka W. K. k. 121, K. B. k. 130 – 131, zeznania powódki k. 158 – 159, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor biura oraz przewodniczący wydziału (...) - M. P. (zeznania świadka A. B.k. 106 – 106v, M. P.k. 106v – 107).

Dwa razy w roku (raz dla seniorów, raz dla juniorów) pozwany organizował międzynarodowe zawody (...). Decyzję o miejscu zawodów podejmował zarząd. Zgodnie z wysłaną przez zarząd do (...) aplikacją, miejscem kolejnych zawodów miał być T.w W. (kontrakty k. 72 – 85, zeznania świadka W. K.k. 121, K. B.k. 130 – 131, Ł. B. (1)k. 131 – 132, zeznania powódki k. 158 - 159).

Zwykle przy organizacji zawodów pracuje około 6 osób (zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Po wyborach w listopadzie 2012 r., funkcje prezesa pozwanego sprawował W. W. (1), który po objęciu stanowiska rozpoczął ścisłą współpracę z pracownikami biura (wydruk z KRS k. 61 – 63, zeznania świadka M. P. k. 106v – 107, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Do ważności oświadczeń dotyczących praw i obowiązków majątkowych pozwanego związku wymagane jest współdziałanie dwóch z sześciu osób: prezesa, dwóch wiceprezesów, skarbnika, sekretarza generalnego lub dyrektora biura (wydruk z KRS k. 35 – 37).

Na podstawie aneksu z dnia 1 października 2013 r. wynagrodzenie powódki miało wzrosnąć z 4 000 zł na 5.000 zł brutto. Dokument został podpisany przez powódkę, a ze strony pozwanej przez prezesa W. W. (2). Ostatecznie jednak z powodu niewyrażenia przez zarząd zgody, zmiana dotychczasowego wynagrodzenia nie doszła do skutku (aneksy do umowy a/o B, zeznania powódki k. 158 – 159, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

We wrześniu 2013 r. zakończył współpracę z pozwanym dotychczasowy dyrektor biura W. K.. W tym czasie nie było jeszcze znane miejsce organizacji zawodów (...), mimo, że obecny zarząd zrezygnował z lokalizacji wskazanej przez poprzedni zarząd, a powierzenie ich organizacji nastąpiło już w listopadzie 2012 r. Ostatecznie nie zdecydowano się zorganizować zawodów na T.w W., pozwany nie zapłacił zadatku.. Na miesiąc przed terminem zawodów podjęto ostateczną decyzję o ich zorganizowaniu w S.. (zeznania świadka W. K.k. 121, K. B.k. 130 – 131, Ł. B. (1)k. 131 – 132, zeznania powódki k. 158 - 159).

Wobec braku dyrektora i częstych nieobecności głównej księgowej, powódka przejęła dodatkowe obowiązki przede wszystkim związane z organizacją zawodów ze strony polskiej. Do jej obowiązków należało m.in. prowadzenie biura zawodów w zakresie przyjmowania zgłoszeń od międzynarodowych ekip i rozlokowywanie poszczególnych zawodników po hotelach. Działania organizacyjne obejmujące ww. czynności mają zwykle miejsce już około dwóch miesięcy przed turniejem. Działania powódki w tym czasie wspierała I. R., w której gestii leżało przygotowanie struktury zakwaterowania uczestników zawodów, znalezienie dodatkowych miejsc noclegowych (zeznania świadka A. B. k. 106 – 106v, M. P. k. 106v – 107, zeznania świadka W. K. k. 121, K. B. k. 130 – 131, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

W tym czasie powódka ponaglana przez (...)Ośrodek (...) w S., wielokrotnie zwracała się do kierownictwa związku o jak najszybsze podpisanie ze strony pozwanego stosownych umów przez uprawnione do tego osoby, bowiem do dnia 25 października 2013 r. nie podpisano umów z hotelami, ani firmą transportową, a zasadą było, iż większość rozmów na temat współpracy z hotelami prowadził prezes lub prezes honorowy – D.. Ciągła zmiana struktury dostępności miejsc noclegowych i brak decyzji kierownictwa powodował obawę pracowników o prawidłowość organizacji zawodów oraz konieczność dokonania pewnych zmian tuż przed ich rozpoczęciem (zeznania świadka M. P.k. 106v – 107, I.R.k. 120 – 121, zeznania świadka W. K.k. 121, K. B.k. 130 – 131, Ł. B. (1)k. 131 – 132, zeznania powódki k. 158 - 159).

Ze strony pozwanego pracodawcy nie było jednoznacznego zalecenia dla pracowników dotyczącego pracy w weekendy. Jednakże w weekend 26 – 27 października 2013 r. pozwany spodziewał się, że powódka będzie w biurze i tam mając dostęp do swojego komputera stacjonarnego zajmie się obsługą korespondencji elektronicznej (zeznania świadka K. B. k. 130 – 131, Ł. B. (1) k. 131 – 132, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Tuż przed rozpoczęciem turnieju miała miejsce zmiana siedziby pozwanego przy ul. (...) na M.. Powstało w związku z tym duże zamieszanie. Sprawami organizacyjnymi w tym zakresie zajmował się przede wszystkim prezes z pomocą wynajętej firmy (zeznania świadka K. B. k. 130 – 131, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 – 160).

W dniu 28 października 2013 r. o godzinie 8:00 powódka w czasie rozmowy telefonicznej z K. B. poinformowała go o swojej niezdolności do pracy w okresie od 26 października 2013 r. do dnia 8 listopada 2013 r., co następnie potwierdziła drogą elektroniczną i wysłała pocztą oryginał zaświadczenia. Przełożony powódki po uzyskaniu powyższej informacji powiadomił o tym prezesa związku. Pozwany pracodawca nie kwestionował zasadności wystawienia przez lekarza zaświadczenia o niezdolności powódki do pracy. W tym czasie również kilku innych zaangażowanych w

organizację imprezy było niezdolnych do pracy (wydruk e-mail k. 19, zeznania świadka M. P. k. 106v – 107, Ł. B. (1) k. 131 – 132, zeznania powódki k. 158 – 159, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

W czasie nieobecności powódki osoby współpracujące z nią kontaktowały się telefonicznie z powódką. (zeznania świadka I. R. k. 120 – 121, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160)

Obowiązki powódki przejął powołany przez prezesa zespół w składzie: A. B., B. K., K. B., Ł. B. (2) oraz 10 osobowa grupa wolontariuszy z całej Polski. Niektóre czynności wynikające z wcześniej poczynionych z powódką przygotowań wykonywała również I. R.. Na tym etapie prac organizacyjnych dokonano zmian lokalizacji i zakwaterowania uczestników. Przygotowywane przez powódkę dokumenty związane z zawodami były dostępne w jej komputerze (zeznania świadka M. P. k. 106v – 107, I. R. k. 120 – 121, Ł. B. (1) k. 131 – 132, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Ostatecznie zawody odbyły się w okresie 6 – 10 listopada 2013 r. w S. i przyniosły pozwanemu 200.000 zł zarobek (zeznania świadka M. P. k. 106v – 107, zeznania świadka K. B. k. 130 – 131, Ł. B. (1) k. 131 - 132).

Po powrocie powódki do pracy, na spotkaniu w dniu 15 stycznia 2014 r., na którym w obecności przełożonego powódki M. P., prezes W. W. (1) wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2014 r. Oświadczenie woli podpisane zostało jedynie przez W. W. (1). Wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania do powódki. Oświadczenie zostało podpisane z ramienia pozwanego przez prezesa W. W. (1). W treści oświadczenia pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, jednocześnie zobowiązując ją do wykorzystania zaległego urlopu w liczbie 61 dni. W czasie spotkania dało się odczuć nerwową atmosferę. W trakcie wypowiedzenia powódka nie świadczyła pracę. (oświadczenie k. 20, pismo k. 21, zeznania świadka M. P. k. 106v – 107, zeznający za pozwanego W. W. (1) k. 159 - 160).

Wynagrodzenie miesięczne brutto powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny wynosiło 14.330,40 zł za 70 dni urlopu wypoczynkowego (zaświadczenie k. 45).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. B. (k. 106 – 106v), M. P. (k. 106v – 107), I. R. (k. 120 – 121), W. K. (k. 121), K. B. (k. 130 – 131), Ł. B. (1) (k. 131 – 132), częściowo zeznaniach powódki (k. 158 – 159) oraz zeznaniach zeznającego w imieniu pozwanego W. W. (1) k. 159 – 160).

Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom świadków: A. B., I. R., W. K., K. B., Ł. B. (1) oraz powódki ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania tych świadków należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie okoliczności organizacji zawodów w listopadzie 2013 r.

W ocenie Sądu również żadne ważne względy nie zaważyły na wiarygodności większości zeznań świadka M. P., jednakże Sąd odmówił wiary w części, w której świadek deprecjonuje udział powódki w dotychczasowych przygotowaniach do zawodów i upatruje się negatywnych następstw dla toku przygotowań w fakcie nieobecności powódki.

Pozostając w sferze ocen dotyczących osobowych źródeł dowodowych, Sąd uwzględnił zeznania zeznającego za pozwanego W. W. (1) i co do zasady uznał je za wiarygodne, gdyż nie pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

przeważającej części korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, jednakże Sąd uznał, iż twierdzenia powódki w zakresie, w jakim dotyczyły skuteczności podpisanego aneksu o podwyższeniu wynagrodzenia oraz

nieświadczaniu pracy w okresie wypowiedzenia było nacechowane jej subiektywną oceną okoliczności i stanowiło podtrzymanie jej stanowiska procesowego.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Powództwo B. N. (1) zasługuje w części na uwzględnienie.

Kodeks pracy nakłada na wypowiadającego konieczność zachowania szeregu wymogów formalnych, chociażby takich jak podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie czy dokonanie wypowiedzenia na piśmie. Wymagania te powinny być spełnione w chwili wypowiedzenia tak, by wypowiedzenie nie zostało uznane za wadliwe. Konsekwencją bowiem wadliwości wypowiedzenia byłoby bowiem uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, a to mogłoby pociągać za sobą uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.), co stanowi podstawę pierwszego roszczenia powódki.

Zgodnie z art. 30 § 3 kodeksu pracy: Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, jednakże nie jest to forma zastrzeżona pod rygorem nieważności ani dla wywołania określonych skutków prawnych, a skuteczne rozwiązanie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentne, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP) (wyrok z dnia 24.03.1994 roku, I PKN 631/98).

Dla zachowania formy pisemnej decydujące jest złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym oświadczenie woli, o czym stanowi art. 78 § 1 k.c.

Zatem mając na względzie powyżej wskazane regulacje, w ocenie Sądu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką jest dotknięte wadą, gdyż nastąpiło z naruszeniem zasad reprezentacji pozwanej organizacji, poprzez złożenie pod nim podpisu tylko jednej osoby, bez zachowania wymogu podpisania przez 2 osoby, co wynikała z treści KRS.

Rozważając dalej kwestię poprawności dokonania wypowiedzenia umowy, należy odwołać się do treści art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którą wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek zawsze wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia.

Jednocześnie w orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiadaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna

wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598). Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L.Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymienił w ustawie.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. 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 do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, że uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Różne czyny pracownika bądź też zaniechania określonych działań mogą w konkretnych okolicznościach doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy. Mogą to być m.in.: działania wymierzone przeciwko pracodawcy. Na podstawie analizy orzecznictwa sądowego można dla przykładu podać kilka sytuacji odnośnie przyczyny „utrata zaufania do pracownika”, które zdaniem Sądu Najwyższego uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Są wśród nich nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 12.7.2001 r., I PKN 539/00, OSNP Nr 11/2003, poz. 267); brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego wyrażający się w publicznym kwestionowaniu decyzji pracodawcy w obraźliwy sposób (zob. wyrok SN z 23.9.2004 r., I PK 487/03, Pr. Pracy Nr 5/2005).

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania Sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2014 r. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów i to zarówno od strony spełnienia jego wymagań formalnych, jak i podania przyczyny.

Zaznaczyć trzeba, że spór sądowy dotyczy przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę może toczyć się tylko wokół okoliczności wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Zakres przyczyn nie może być rozszerzony w toku postępowania sądowego, zatem w niniejszej sprawie należy uznać, iż podana w oświadczeniu przyczyna „utrata zaufania” stanowi zbyt ogólne i mało konkretne określenie i z treści rzeczowego oświadczenia nijak nie wynika, jakie okoliczności miały na tę utratę zaufania wpływ. Co prawda w toku postępowania pozwany próbował doprecyzować swoje stanowisko odwołując się do przedstawienia zdarzeń mających miejsce w okresie organizacji zawodów, jednakże zdaniem Sądu stanowisko pozwanego nie zostało wystarczająco udowodnione i nie przekonało Sądu co do zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę z takiego właśnie powodu.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika także, że powódka dopełniła wszelkich starań w zakresie uprzedzenia pozwanego o nadchodzącej niedyspozycji, a to informując go telefonicznie, e-mailowo, jak również wysyłając

zaświadczenie lekarskie pocztą. Ponadto poczynione przez powódkę dotychczasowe działania były na tyle zaawansowane, że nie stanowiło problemu przejście ich i kontynuowanie przez doskonale zorientowanych współpracowników, którzy mieli dostęp do istniejących w sprawie dokumentów w biurze (co potwierdził nawet świadek M. P.), jak również możliwość kontaktowania się z powódką w bieżących, nie cierpiących zwłoki sprawach, co z resztą miało miejsce (świadek I. R. i W. W. (1)). Ponadto trudno zrozumieć pozwanego, który mając informację o dolegliwościach powódki, związanych z chorobą kręgosłupa, spodziewał się, że w tym stanie powódka pojawi się w biurze, w weekend, tym bardziej, że pozwany nie udowodnił, aby zakres i waga spodziewanych do wykonania przez powódkę w weekend czynności (odczytanie i odpisanie na korespondencję elektroniczną) była aż tak wielka, że uzasadniało obecność niezdolnej do pracy powódki.

Nie sposób nie zauważyć, że w toku postępowania po stronie pozwanej nastąpiła pewna sprzeczność odnośnie wskazanej przez niego przyczyny, a to dlatego, że z jednej strony pracodawca przyjął fakt choroby powódki i nie miał zastrzeżeń co do wystawionego przez lekarza zaświadczenia, a z drugiej zaś strony z tegoż właśnie powodu utracił zaufanie i uznał ten fakt za nielojalność ze strony powódki.

Wobec powyższego, uznawszy dokonanie wypowiedzenia w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę odpowiadającą wysokości 3-krotnego wynagrodzenia za pracę tj. 17.208 zł.

Przechodząc do roszczenia powódki o wyrównanie wynagrodzenia, podwyższenia którego powódka dopatruje się w podpisanym w dniu 1 października 2013 r. aneksie, należy przywołać zasady prawa cywilnego dotyczące czynności prawnych.

Na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli) (art. 60), przyjmuje się w nauce prawa, iż oświadczenie woli może być złożone w dwojaki sposób. Albo wyraźnie za pośrednictwem takiego zachowania, którego bezpośrednim celem jest przejaw na zewnątrz aktu woli w kierunku dokonania czynności prawnej, albo też za pośrednictwem dorozumienia (per facta concludentia), poprzez zachowanie, które w zasadzie zmierza do innego celu, ale z którego pośrednio wynika "w sposób dostateczny" taki akt woli.

Również zajmując się tą kwestią orzecznictwo stoi na stanowisku, zgodnie z którym czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne, jeżeli wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli, natomiast nie mogą one stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Treść tą może natomiast uzupełnić ustawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.) (por: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 2013r., sygn. akt II CSK 302/12, LEX nr 1288635) .

Analiza stanu faktycznego leżącego u podstaw sporu wskazuje, że faktycznie przez pozwanego został sporządzony aneks, z którego treści wynika podwyższenie wynagrodzenia powódki do 5.000 zł brutto oraz, że w dniu 1 października 2013 r. zostały na nim złożone podpisy powódki oraz prezesa W. W. (1).

W tym miejscu nie sposób nie wspomnieć o zaistniałej sprzeczności tym razem po stronie powodowej, która kwestionowała prawidłowość reprezentacji pozwanego związku przy wypowiedzaniu jej umowy o pracę, natomiast zaakceptowała taką wadę w przypadku przedmiotowego aneksu.

Wobec powyższego, w niniejszej sprawie nie można uznać, że z dniem podpisania aneksu pozwany podjął zobowiązanie do wypłaty większego wynagrodzenia powódce, tym bardziej, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że zarząd takiej decyzji ostatecznie nie zatwierdził w momencie podpisania aneksu, nie uznał również tego aneksu jako źródła nowego zobowiązania przez czynności konkludentne nie wypłacając powódce wynagrodzenia w terminie późniejszym w zmienionej wysokości, zatem w tej części Sąd uznał, że powództwo to nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do oceny zasadności roszczenia powódki o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, Sąd podzielił zapatrywania strony pozwanej, uznając, że okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu umowy prowadziły wyraźnie do

uznania, że w zakresie dotyczącym wykorzystania przez powódkę okresu wypowiedzenia, pracodawca wyraził swoje intencje jasno i precyzyjnie zobowiązując powódkę, na podstawie art. 167¹ k.p., wykorzystania zaległego urlopu oraz w dalszej części zwalniając ją z obowiązku świadczenia pracy, co świadczy li tylko o tym, że wykorzystał przyznane mu przez regulacje prawne możliwości, a powódka będąc osobą zaznajomioną z zagadnieniami pracowniczymi, nie może powoływać się na brak zrozumienia swojej ówczesnej sytuacji, gdyż nic nie stało na przeszkodzie, aby wszelkie ustalenia od razu z pracodawcą doprecyzować. Zatem uznając roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za bezpodstawne, Sąd oddalił powództwo również w tej części.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej w kwocie 60 zł biorąc pod uwagę wysokość wynikającą z § 11 ust. 1 pkt.1, natomiast strony pozwanej w zakresie dwóch roszczeń o charakterze pieniężnym wynikającą z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 (75% z 2.400 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z zm.) z uwzględnieniem części należnej opłaty od pozwu w wysokości 1.000 zł, w wyniku czego powódce po wzajemnej kompensacji pozostało do zapłaty 571 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.736 zł.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).