

Sygn. akt VI Pa 60/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.) SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2014 roku w Szczecinie

sprawy z **powództwa** A. D.

przeciwko T. W. w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego T. W. w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 kwietnia 2014 roku sygn. akt IX P 770/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od powoda A. D. na rzecz pozwanego T. W. w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 90 (dziewięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sygn. akt: VI Pa 60/14

UZASADNIENIE

A. D. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od T. W. w S. kwoty 9600 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego podał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie mogą stanowić podstaw wypowiedzenia umowy. Przyczyny obarczone olbrzymią dozą subiektywizmu w oderwaniu od prawdziwego kontekstu wydarzeń, są wyrazem wyłącznie osobistych uprzedzeń dyrektora pozwanego teatru wobec powoda, który stawia i zawsze stawiał na pierwszym miejscu rzetelność wykonywanej pracy.

T. W. w S. wniósł o oddalenie powództwa, podając iż A. D. w pozwie nie zaprzeczył okolicznościom wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę, a poruszenie kwestii w zakresie wiedzy pracodawcy o opisanym w wypowiedzeniu

umowy o pracę procederze, jest nieuprawnione. W wypowiedzeniu została przedstawiona konkretna i prawdziwa przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Działanie powoda polegające na uzależnieniu dokonania czynności w ramach stosunku pracy od uzyskania dodatkowych kwot pieniędzy skutkowało utratą zaufania pozwanego do powoda.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IX P 770/12 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8 916,90 zł (punkt I), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 446 tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt II) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.972,30 zł (punkt III).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. D.był zatrudniony w T. W. w S.od dnia 2 maja 1998 roku na podstawie umowy o pracę na stanowiskach odpowiednio: specjalisty rzemiosł teatralnych-brygadzista, elektryka, oświetleniowca-akustyka. Wynagrodzenie od dnia 23 marca 2011 roku wynosiło 1730 zł. Oprócz A. D.jako elektrycy w marcu i kwietniu 2012 roku, zatrudnieniu byli H. B. (1), R. P., R. S.. Przełożonym był kierownik działu technicznego W. B. (1), a A. D.był brygadzystą działu oświetlenia.

Jesienią 2011 roku, podczas imprezy organizowanej w T. W. przez Urząd Marszałkowski w S., A. D.po otrzymaniu od dyrektor muzeum (działającej z ramienia współorganizatora imprezy) polecenia zmiany już ustawionego oświetlenia, zdenerwował się i zwrócił się do niej z użyciem niewłaściwych sformułowań. Mimo niewielkiej ilości czasu pozostałego do rozpoczęcia imprezy, zdążył ustawić oświetlenie ponownie. Tydzień po zdarzeniu dyrektor T. W.- M. G. (1)przeprowadził z A. D.rozmowę dyscyplinującą.

Aktor T. W.i jednocześnie współzałożyciel T. N.A. B.w marcu 2012 roku zwrócił się do W. B. (1)celem ustalenia możliwości wyjazdu jednego z elektryków (H. B. (1)) do K., aby zapewnić obsługę wystawianego tam przez T. N. spektaklu (...)w dniu 21 kwietnia 2012 roku. W. B. (1)wskazał, iż takie zwolnienie jednego z elektryków jest możliwe. Ustalenia te zaakceptował M. G. (1)- dyrektor Teatru i następnie A. B.w dniu 18 marca 2012 roku przedstawił warunki współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej (wynagrodzenie, ramy czasowe, zakres obowiązków) H. B. (1), które to warunki ten zaakceptował, zaznaczając, iż ostateczną decyzję podejmie po konsultacji ze swoim bezpośrednim przełożonym A. D..

Spektakl (...)pozostaje w repertuarze T. W.na podstawie umowy ze Stowarzyszeniem (...)na zasadzie wyłączności wystawiania go przez T. W.na terenie S.. Poza S.spektakl ten organizuje Stowarzyszenie na podstawie umów cywilnoprawnych. Spektakl ten nie był wpisany do grafiku pracy oświetleniowców, którzy pracują zgodnie z repertuarem T. W..

Jeśli obsługą spektaklu poza S.zajmuje się elektryk z T. W. na rzecz pracodawcy to wykonuje to zadanie na podstawie delegacji, za które otrzymuje diety.

W. B. (1) wspomniał A. D. o rozmowie z A. B. i polecił mu wyrażenie zgody na wyjazd jednego z pracowników.

W dniu 20 marca 2012 roku podczas rozmowy z A. B.A. D.wskazał, że nie ma możliwości zwolnienia żadnego z elektryków w związku z odbywającym się w T. W.festiwałem (...), w który elektrycy są zaangażowani. W toku rozmowy poinformował, że możliwe będzie zwolnienie H. B. (1), jeśli pozostali elektrycy otrzymają dodatkową zapłatę za obsługę festiwalu, gdyż będą mieli więcej pracy w sytuacji gdy będzie nieobecny jeden z oświetleniowców. A. B.odpowiedział, że wyjazd H. B. (1)jest ustalony z dyrektorem G.. W związku z tym A. D.powołał się na konieczność konsultacji z resztą oświetleniowców. Następnego dnia A. D.wskazał, iż ustalona z pozostałymi elektrykami kwota dodatkowego wynagrodzenia ma wynosić 150 zł, ewentualnie 100 zł dla każdego z pozostających na miejscu elektryka.

Pod koniec marca 2012 roku A. B. zrelacjonował przebieg rozmowy z A. D. M. G. (1).

W dniu 4 kwietnia 2012 roku wezwany do dyrektora M. G. (1) A. D. w obecności K. B. potwierdził, że taka rozmowa miała miejsce i wskazał, że nie ma co wyjaśniać.

Powyższe zdarzenia zostały opisane przez M. G. (1) w piśmie z dnia 10 kwietnia 2012 roku, które przedłożono A. D. celem złożenia pisemnych wyjaśnień do dnia 12 kwietnia 2012 r. A. D. po zapoznaniu się z treścią pisma odmówił jego przyjęcia i składania wyjaśnień. H. B. (1) pojechał do K. w dniu 21 kwietnia 2012 roku na podstawie umowy cywilnoprawnej, którą ocenił jako korzystniejszą niż proponowana mu przez dyrektora T. W. delegacja w ramach umowy o pracę. A. D. oraz pozostali oświetleniowcy ostatecznie nie otrzymali za obsługę festiwalu K. pod nieobecność H. B. (1) dodatkowego wynagrodzenia od T. N.. Kwestia ta już nie była w ogóle podnoszona.

A. D. w latach 2010-2012 zawierał umowy cywilnoprawne z (...) jako organizatorem, których przedmiotem była obsługa festiwalu teatralnego K. odbywającego się co roku w kwietniu. Umowy dotyczyły dyżurów elektryka i obsługi oświetlenia podczas prezentacji spektakli wystawianych w ramach festiwalu. Podobne umowy w roku 2012 roku zawierali pozostali oświetleniowcy T. W.. Obsługa festiwalu trwała 10 dni.

Głównym organizatorem festiwalu K. jest (...), zaś teatry W., K. i P. są współorganizatorami. Środki finansowe na organizację festiwalu otrzymuje (...).

Zasady pracy i rozliczania pracowników obsługi przy festiwalu są różne, w zależności od danego teatru. Pracownicy (...) na czas festiwalu składają wnioski o urlop bezpłatny i jednocześnie zawierają z tym teatrem umowy cywilnoprawne.

Praktyką było, iż w okresie festiwalu K. oświetleniowcy, akustycy i montażyści zatrudnieni w T. W. odbierali dni wolne za nadgodziny, w związku z czym za ten okres otrzymywali wynagrodzenie z T. W..

Udział T. W. w organizacji (...) polega na udostępnieniu (...) sceny wraz z obsługą techniczną. Spektakle finałowe festiwalu zawsze odbywają się w sobotę pod koniec festiwalu i zawsze są wystawiane w T. W.. W roku 2012 roku spektakl finałowy miał być wystawiany w T. W. w dniu 21 kwietnia 2012 r.

Podczas spektakli wystawianych w ramach K. oświetleniowcy wykonują polecenia osób z ekipy technicznej obsługujących konkretny spektakl, które przyjeżdżają na festiwal wraz z aktorami.

Za kwiecień 2012 r. A. D. otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1730 zł.

W kartach czasu pracy za okres festiwalu K. zapisano następujący czas pracy w odniesieniu do A. D. w roku 2010 r.

- w dniu 18 kwietnia 2010 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 19 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 20 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 21 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 22 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 23 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 24 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 25 kwietnia 2010 r. 8 godzin,

W roku 2011 r.

- w dniu 11 kwietnia 2011 r. 8 godzin,
- w dniu 12 kwietnia 2011 r. 8 godzin,
- w dniu 13 kwietnia 2011 r. 8 godzin,
- w dniu 14 kwietnia 2011 r. 8 godzin,
- w dniu 15 kwietnia 2011 r. 8 godzin,
- w dniu 16 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 17 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,

w roku 2012 r.

- w dniu 14 kwietnia 2012 r. — 8 godzin,
- w dniu 15 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 16 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 17 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 18 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 19 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 20 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 21 kwietnia 2012 r. 12 godzin,
- w dniu 22 kwietnia 2012 r. 8 godzin.

A. D. korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 5 lipca 2010 roku do 9 sierpnia 2010 roku, od 19 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku. W dniu 16 kwietnia 2012 roku wypisał wniosek o urlop wnosząc o wolne za nadgodziny w okresie od 16

kwietnia 2012 roku do 20 kwietnia 2012 roku. W kartach czasu pracy za okres festiwalu K. zapisano następujący czas pracy w odniesieniu do R. P. w roku 2010 roku:

- w dniu 18 kwietnia 2010 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 19 kwietnia 2010 r. 6:40 godzin, w dniu 20 kwietnia 2010 r. 7 godzin,
- w dniu 21 kwietnia 2010 r. 7 godzin,
- w dniu 22 kwietnia 2010 r. 7 godzin,
- w dniu 23 kwietnia 2010 r. 7 godzin,
- w dniu 24 kwietnia 2010 r. 7 godzin
- w dniu 25 kwietnia 2010 r. 4:30 godzin,

w roku 2011 r.

- w dniu 11 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 12 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 13 kwietnia 2011 r. 9 godzin,
- w dniu 14 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 15 kwietnia 2011 r. 5 godzin,
- w dniu 16 kwietnia 2011 r. 5 godzin,
- w dniu 17 kwietnia 2011 r. 5 godzin,

w roku 2012 r

- w dniu 14 kwietnia 2012 r. — 8 godzin,
- w dniu 15 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 16 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 17 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 18 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 19 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 20 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 21 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 22 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy.

R. P. korzystał z urlopu wypoczynkowego od 9 sierpnia 2010 roku do 31 sierpnia

2010 roku, w dniu 29 lipca 2011 roku i od 2 lipca 2012 roku do 5 lipca 2012 roku, od 9 lipca 2012 roku do 23 lipca 2012 roku, od 1 sierpnia do 10 sierpnia 2012 roku i od 14 do 31 sierpnia 2012 roku z dni wolnych.

W kartach czasu pracy za okres festiwalu K. zapisano następujący czas pracy w odniesieniu do R. S.w roku 2010 r.

- w dniu 18 kwietnia 2010 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 19 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 20 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 21 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 22 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 23 kwietnia 2010 r. 8 godzin,
- w dniu 24 kwietnia 2010 r. 8 godzin

- w dniu 25 kwietnia 2010 r. 8 godzin,

W roku 2011 r.

- w dniu 11 kwietnia 2011 r. 8 godzin,

- w dniu 12 kwietnia 2011 r. 8 godzin,

- w dniu 13 kwietnia 2011 r. 8 godzin,

- w dniu 14 kwietnia 2011 r. 8 godzin,

- w dniu 15 kwietnia 2011 r. 8 godzin,

- w dniu 16 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,

- w dniu 17 kwietnia 2011 r. brak świadczenia pracy,

- w roku 2012 r.

w dniu 14 kwietnia 2012 r. - 8 godzin,

- w dniu 15 kwietnia 2012 r. 8 godzin,

- w dniu 16 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,

- w dniu 17 kwietnia 2012 r. 4 godzin,

- w dniu 18 kwietnia 2012 r. 4 godzin,

- w dniu 19 kwietnia 2012 r. 4 godzin,

- w dniu 20 kwietnia 2012 r. 2 godzin,

- w dniu 21 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,

- w dniu 22 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy.

R. S. korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 17 lipca 2010 roku do 18 sierpnia 2010 roku, od 1 lipca 2011 roku do 5 sierpnia 2011 roku, od 2 lipca 2012 roku do 5 lipca 2012 roku, od 9 lipca 2012 r. do 26 lipca 2012 r., a w okresie od 7 sierpnia do 29 sierpnia 2012 roku korzystał z dni wolnych.

W kartach czasu pracy za rok 2012 roku za okres festiwalu K. zapisano następujący czas pracy w odniesieniu do H. B. (1):

- w dniu 14 kwietnia 2012 r. — brak świadczenia pracy,

- w dniu 15 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,

- w dniu 16 kwietnia 2012 r. 8 godzin,

- w dniu 17 kwietnia 2012 r. 8 godzin,

- w dniu 18 kwietnia 2012 r. 8 godzin,

- w dniu 19 kwietnia 2012 r. 8 godzin,

- w dniu 20 kwietnia 2012 r. 8 godzin,
- w dniu 21 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy,
- w dniu 22 kwietnia 2012 r. brak świadczenia pracy.

H. B. (1) korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniu 26 czerwca 2012 roku, od 1 lipca 2012 roku do 26 lipca 2012 roku, od 1 sierpnia 2012 roku do 8 sierpnia 2012 roku korzystał z dni wolnych.

W dniu 31 maja 2012 roku pracodawca wypowiedział A. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika z następującym uzasadnieniem: na początku marca 2012 roku zwrócił się do M. G. (1) aktor Teatru A. B. z prośbą o takie zaplanowanie pracy w Teatrze, by w dniu 21 kwietnia 2012 roku był możliwy wyjazd elektryka H. B. (1) do K. celem prezentacji spektaklu (...) organizowanego przez T. N.. M. G. (1) wyraził zgodę i swoją decyzję przekazał do realizacji A. B. i kierownikowi technicznemu Teatru, K. B. celem odpowiedniego zaplanowania pracy. Zarówno A. B. jak i kierownik B. poinformowali A. D. o decyzji. Obowiązkiem pracowniczym A. D. było wykonać powzięte ustalenia. Wbrew temu A. D. odbył w dniu 21 marca 2012 roku rozmowę z A. B., podczas której usiłował poza wiedzą swoich przełożonych wymusić dla siebie i innych pozostających w dniu 21 kwietnia 2012 roku w teatrze elektryków korzyść majątkową po 150 zł w zamian za odpowiednie ustawienie grafiku i „swoją zgodę na ten wyjazd”. Takie działanie pracodawca ocenił jako niedopuszczalne. Próby wyjaśnienia zachowanie A. D. spełzły na niczym: po ustnym potwierdzeniu odbycia rozmowy odmówił nawet przyjęcia pisma z żądaniem wyjaśnień. Jego zachowanie dowodzi, że dyscyplinująca rozmowa odbyta w listopadzie zeszłego roku, a dotycząca jego aroganckiego zachowania wobec osób postronnych podczas imprezy teatralnej w dniu 10 listopada 2011 roku nie odniosła skutku. Zwracano mu wówczas uwagę, że swoim postępowaniem naraża na szwank wizerunek instytucji i narusza zaufanie dyrektora do niego jako pracownika Teatru”.

Trzymiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 8.916,90 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Sąd pierwszej instancji wskazał, iż podstawę roszczenia powoda stanowił art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Dalej Sąd wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy pracodawca wykaże, że dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracownika lub zakładu pracy nie gwarantuje wykonywania zadań, jakie spoczywają na zakładzie pracy. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzetelność przyczyny.

Sąd pierwszej instancji wskazał, nadto, iż zgodnie z ogólną zasadą rozłożenia ciężaru dowodu, na stronie pozwanej, jako na pracodawcy, spoczywał w niniejszym postępowaniu obowiązek udowodnienia faktu, z którego wywodził skutki prawne, a mianowicie, że pozwany miał podstawy żeby utracić zaufanie do powoda na skutek działań opisanych w wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy uznał, iż przesłanka motywująca utratę zaufania, tj. przyczyna wskazana przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowana została w sposób konkretny i zrozumiały i sam przebieg zdarzenia był poza sporem. Sąd podkreślił, że powód nie kwestionował, iż oczekiwał dodatkowego wynagrodzenia dla siebie i współpracowników za zwiększoną liczbę obowiązków w związku z obsługą festiwalu K..

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, iż w rozpoznawanej sprawie istotnym było ustalenie czy żądanie powoda jako ściśle związane z obsługą festiwalu teatralnego organizowanego przez odrębny podmiot było nadal związane z

więzią pracowniczą powoda z pozwanym czy też dotyczyło innego stosunku prawnego łączącego powoda z głównym organizatorem festiwalu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji ustalenia stanu faktycznego dokonane na podstawie zeznań powoda oraz świadków, jak również M. G. prowadziły do przyjęcia, że czas w którym odbywał się festiwal K. nie był czasem wykonywania przez powoda (jak i pozostałych oświetleniowców) obowiązków na rzecz pracodawcy. Sąd uznał, iż powód i współpracownicy zawierali na czas festiwalu umowy cywilnoprawne w zakresie dyżurów elektryka i obsługi świateł i jak zeznał powód, podczas rzeczywistej obsługi wykonywał polecenia osoby odpowiedzialnej za spektakl, nie zaś pracodawcy. W ocenie Sądu, okoliczność, iż sam festiwal odbywał w miejscu pracy nie przesądza o powiązaniu czynności podczas niego wykonywanych bezpośrednio z pracodawcą. Jak wynika z zeznań powoda i świadków, zgodnie z przyjętą w pozwanym Teatrze praktyką korzystano w okresie festiwalu z czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe, o czym świadczy chociażby wniosek urlopowy powoda z dnia 16 kwietnia 2012 roku, w którym powód wskazuje, iż ubiega się o udzielenie czasu wolnego „za nadgodziny” w okresie od 16 do 20 kwietnia 2012 roku. M. G. (1) wskazał, iż pracownicy wykonywali również pewne czynności z zakresu np. konserwacji sprzętu na rzecz pracodawcy i czas tych czynności był odnotowywany w kartach pracy i wynagradzany za wykonaną pracę, zaś co do faktycznej obsługi spektaklu wynagrodzenie było wypłacane przez (...). Zaprzeczył jakoby w okresie festiwalu pracownicy obierali dni wolne za nadgodziny bądź korzystali z urlopu wypoczynkowego, a jedynie powód złożył wniosek o urlop. W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe nie odpowiada prawdzie, gdyż wniosek powoda za okres festiwalu K. w 2012 roku wyraźnie dotyczy czasu wolnego za nadgodziny, jako że powód wykreślił zwrot „urlop wypoczynkowy”. Sąd Rejonowy podkreślił, że z zeznań świadków (H. B., W. B.) wynika, iż taka praktyka w pozwanym teatrze funkcjonowała, mimo iż nie znajduje to odzwierciedlenia w kartach pracy. Na taki zwyczaj, swoistego „zawieszania” stosunku pracy na czas festiwalu wskazał również świadek A. S., podkreślając, iż każdy z teatrów uczestniczących w Kontrapunkcie wypracował własną praktykę. Sąd Rejonowy uznał, iż nawet jeśliby jednak przyjąć, iż czas pracy podczas festiwalu naliczany był niejako dwukrotnie — z rozdzieleniem czynności wykonanych na rzecz pracodawcy i na rzecz zleceniodawcy, to zachowanie powoda (wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia) dotyczyło obsługi spektaklu, a więc zadania wykonywanego niewątpliwie na rzecz podmiotu zewnętrznego, nie zaś w ramach stosunku pracy. Powód miał zawartą umowę cywilnoprawną z (...) na okres festiwalu, nie świadczył wówczas pracy na rzecz pracodawcy na podstawie wyraźnego wniosku. Jeśli nawet w odniesieniu do pozostałych pracowników zasady wykonywania czynności na rzecz pracodawcy i podmiotu zewnętrznego były niejasno sprecyzowane, to co do powoda sytuacja w okresie spornym była jednoznaczna i znalazła swoje odzwierciedlenie w kartach pracy.

Sąd Rejonowy mając na uwadze zeznania powoda i korespondujące z nimi zeznania świadków co do powszechnego zwyczaju zawierania umów cywilnoprawnych z podmiotem zewnętrznym na czas festiwalu, praktyki korzystania z czasu wolnego w związku z nadgodzinami i wykonywania podczas obsługi spektaklu poleceń podmiotu zewnętrznego, przyjął, iż zadania w okresie festiwalu polegające na obsłudze spektaklu nie wiązały się ze stosunkiem pracy, a tym samym pracodawca nie miał podstaw, aby zarzucić powodowi utratę zaufania w ramach więzi pracowniczej. W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca nie był w ogóle stroną tej sytuacji, żądanie powoda w ogóle nie było skierowane wobec pracodawcy i pracodawcy nie dotyczyło.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż zachowanie powoda było niestosowne i podobnie jak strona pozwana Sąd ocenił je jako niewłaściwe. Pamiętać jednak należy, iż nie każde niestosowne zachowanie pracownika daje pracodawcy prawo do definitywnego zakończenia stosunku pracy, w szczególności z pracownikiem wieloletnim, zaangażowanym w pracę i dotychczas niekarany dyscyplinarnie.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie sprostала ciężarowi dowodu wynikającemu z art. 6 k.c. i nie wykazała zasadności wypowiedzenia również w zakresie drugiej z przyczyn - dość ogólnie sformułowanej w treści oświadczenia z dnia 31 maja 2012 r. Sąd Rejonowy uznał, iż aroganckie zachowanie powoda wobec osoby spoza zakładu pracy, o charakterze jednorazowym nie powinno rodzić tak istotnych konsekwencji jakim jest całkowita i ostateczna utrata zatrudnienia. Pracodawca, jak sam wskazał, przeprowadził z powodem rozmowę o charakterze dyscyplinującym, jeśli zaś uznał to za niewystarczające to adekwatnym do rangi zachowania powoda było udzielenie kary porządkowej.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 47¹ k.p., odszkodowanie, którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 9600 zł, jednocześnie nie kwestionując, iż równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynosi 8916,90 zł. Wobec zasadności powództwa orzeczono jak w punkcie 1. Jednocześnie, przez niedopatrzanie w orzeczeniu kończącym zabrakło rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa w pozostałym zakresie, a wobec braku wniosku o uzupełnienie wyroku złożonego w ustawowym terminie (art. 351 k.p.c.) wyrok pozostaje w ogłoszonym kształcie.

Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Sąd Rejonowy wskazał, iż z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. kwotę 446 zł stanowiącej 5% kwoty 89 16,90 zł z uwzględnieniem art. 21 ww. ustawy. Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie I na podstawie art. 4772 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wyliczonego jak ekwiwalent za urlop.

Apelację od wyroku wywiodła strona pozwana. T. W. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

1. Naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na wadliwym uznaniu, iż:

a) żądanie powoda odnośnie dodatkowego wynagrodzenia związane było ze zwiększoną liczbą obowiązków w związku z obsługą festiwalu K., podczas gdy żądanie takie w sposób oczywisty dotyczyło mechanizmu „coś za coś”, czyli powód faktycznie uzależniał wykonanie czynności do której był zobowiązany w ramach stosunku pracy, tj. ułożenia grafiku pracy elektryków od zapłaty określonej kwoty przez osobę trzecią [wykonania polecenia pracodawcy od okoliczności dalece wykraczających poza stosunek pracy musi być uznane za naruszające normy, a zatem uzasadniające utratę zaufania];

b) żądanie powoda pozostawało bez związku z jego stosunkiem pracowniczym, podczas gdy warto zauważyć, że grafik miał być ułożony przez powoda, czemu on nie zaprzeczył na żadnym etapie postępowania, a zatem skoro żądał on wskazanych kwot za sporządzenie grafiku w taki lub inny sposób to oczywistym jest, że jego żądanie było związane z czynnością do której był zobowiązany w ramach stosunku pracy [czynność pracownika wykonywana w związku z zatrudnieniem, nawet jeżeli jest wykonywana po godzinach pracy musi być uznana za związaną ze stosunkiem pracy, ewentualne roszczenia pracownika o dodatkowe wynagrodzenie mogą być kierowane jedynie pod adresem pracodawcy, a w przedmiotowym przypadku takiego roszczenia nie było], a nadto należy podkreślić, że wniosek urlopowy powoda dotyczył mniejszej ilości dni niż okres trwania Festiwalu K.;

c) praktyką u pozwanego było udzielanie urlopów za nadgodziny podczas festiwalu K., podczas gdy nie wynika to z akt pracowniczych, w szczególności brak jest stosownych wniosków urlopowych, a także jest sprzeczne z zeznaniami strony pozwanej;

2. Naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 30§ 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwym uznaniu, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, określona jako utrata

zaufania wobec pracownika, nie uzasadniała tegoż wypowiedzenia, podczas gdy w okolicznościach niniejszego przypadku była ona przyczyną rzeczywistą, konkretną i w pełni obiektywną, a w konsekwencji brak było podstaw dla zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskrzonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za I instancję według norm przepisanych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając pozwany podniósł, że punktem wyjścia rozważań Sądu orzekającego było stwierdzenie, że przesłanka motywująca utratę zaufania, tj. przyczyna wskazana przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowana została w sposób konkretny i zrozumiały, a sam przebieg zdarzenia pozostawał poza sporem. Jednakże dokonując analizy zdarzenia Sąd poczynił nieuprawnione założenia w pewnym stopniu ograniczające zakres oceny przedmiotowego zdarzenia. Sąd wskazał bowiem, iż powód nie kwestionował, że oczekiwał dodatkowego wynagrodzenia za zwiększoną liczbę obowiązków w związku z obsługą festiwalu K.. Tak sformułowana teza nie odpowiada problematyce niniejszego postępowania, ponieważ żądanie powoda należy oceniać w szerszym kontekście, a mianowicie w kontekście jego reakcji wobec ogółu okoliczności towarzyszących wyjazdowi elektryka H. B. (1) w celu technicznej obsługi spektaklu (...) w K.. Pozwany podkreślił, że Sąd bezpodstawnie wyizolował z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy jeden tylko element, przyjmując, jakoby powodem utraty zaufania pracodawcy do pracownika było oczekiwanie przez niego dodatkowego wynagrodzenia za dodatkowe czynności. Tymczasem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy pracodawca jako powód utraty zaufania wymienił nie oczekiwanie pracownika, lecz okoliczności wystąpienia przez niego z takim żądaniem. Okoliczności te zostały przedstawione jasno i w skrócie sprowadzały się do zarzutu, iż powód zamiast przyjąć do wiadomości, że zgodnie z poleceniem Dyrektora w dniu 21 kwietnia 2012 roku w Teatrze nie będzie świadczył pracy elektryk H. B. (1), wobec którego Dyrektor wyznaczył ten dzień jako wolny, usiłował „w zamian za swoją zgodę na ten wyjazd” wymusić, poza wiedzą swoich przełożonych, dodatkowe wynagrodzenia dla siebie i kolegów od osoby, która mu polecenie Dyrektora przekazała. W świetle zasad doświadczenia życiowego zachowanie powoda jest typowym przykładem nieetycznej próby wykorzystania swojego stanowiska kierowniczego brygadzysty do osiągnięcia korzyści majątkowej wg schematu „coś za coś”. Odnosząc się do zachowania powoda Sąd posłużył się eufemizmem, iż „obiektywnie rzecz ujmując zachowanie powoda było niestosowne i Sąd ocenia je niewłaściwie”. Apelujący dostrzegł brak konsekwencji w ocenie stanu faktycznego sprawy dokonanej przez Sąd. Uznanie zachowań powoda za sprzeczne z postawą stosowną i prawidłową musi skłonić do przyznania zasadności utraty zaufania przez pracodawcę, niezależnie od stażu pracownika i braku zastosowania wobec niego kar dyscyplinarnych.

W ocenie pozwanego rozważania Sądu w zakresie praktyki związanej z Festiwałem K. tracą na znaczeniu w kontekście utraty zaufania pracodawcy, które nastąpiło na miesiąc przed rozpoczęciem Festiwalu. Powód nie miał wtedy nawet podpisanej umowy z (...). Wszystkie wypowiedzi powoda dotyczące prawdopodobnego planu pracy w T. W. w dniu 21 kwietnia 2012 roku miały tylko charakter dywagacji i przypuszczeń dotyczących przyszłości na podstawie doświadczeń powoda z lat ubiegłych. Powód był jedynie brygadzystą elektryków, a nie osobą, która w dniach 20-21 marca 2012 r. w jakimkolwiek własnym zakresie mogła rozstrzygać sprawy obecności w siedzibie pracodawcy pracowników podczas przyszłego Festiwalu, który wraz z (...) współorganizował jego pracodawca. Powód rozumiał, że A. B. przekazuje mu decyzję pracodawcy i nie kwestionował tej okoliczności. Początkowo wskazywał też, że nie ma możliwości zwolnienia żadnego elektryka. Informacja ta musiała zostać uznana za obiektywnie nieprawdziwą, a także stanowiła naruszenie zasady podległości w stosunku pracy. Powód w kalkulował swoje zachowanie jako formę nacisku wobec A. B., który powołał się na wcześniejszą rozmowę z Dyrektorem placówki. Wobec powyższego powód świadomie uzależnił wykonanie polecenia Dyrektora od otrzymania pieniędzy i w ten sposób sprzeciwił się wykonaniu tego polecenia, choć miał świadomość, że nie był uprawniony poruszać kwestii finansowych z innymi osobami niż Dyrektor. Całe zatem zajście, którego powód był głównym animatorem, dotyczyło na tyle ściśle „więzi pracowniczej”, iż zarówno subiektywnie po stronie pozwanego jak i obiektywnie mogło prowadzić do utraty zaufania pozwanego do powoda. W istocie H. B. (1) został w ramach swoich obowiązków pracowniczych oddelegowany do obsługi spektaklu, a nastąpiło to

w ramach współpracy T. W. oraz T. N.. Służbowego charakteru wyjazdu nie zmienia kwestia rozliczeń wynagrodzenia za wyjazd, zwłaszcza wobec ustalonej przez Sąd okoliczności, iż to H. B. (1) sam wybrał wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej, oceniając je jako korzystniejsze niż proponowana przez T. W. delegacja w ramach umowy o pracę. Niemniej jednak dodatkowa gratyfikacja pieniężna, jakiej zażądał powód, miała skłonić go do zaaprobowania polecenia służbowego Dyrektora T. W. w zakresie przygotowania wskazanej delegacji. W tym kontekście stawianie dodatkowych warunków finansowych umożliwiających wykonanie porozumienia pomiędzy T. W. a T. N., bezpośrednio uderza w autorytet T. W., jako partnerskiej instytucji kultury, a w konsekwencji uzasadnia utratę zaufania wobec pracownika stawiającego takie warunki.

W ocenie pozwanego trudno zaaprobować tłumaczenie powoda, iż dodatkowe wynagrodzenie miało zrekompensować zwiększoną liczbę obowiązków w związku z obsługą Festiwalu K.. Powód mógł swoje ewentualne roszczenia kierować wobec organizatora Festiwalu, a nie wobec A. B., działającego w imieniu odrębnego podmiotu, jakim jest T. N.. Ponadto, gdyby powód rzeczywiście pozostawał w obawie o właściwe obsadzenie stanowisk elektryków na Festiwalu, to winien zasygnalizować konieczność zorganizowania dodatkowego pracownika, a nie żądać dodatkowego wynagrodzenia.

Apelujący podkreślił, iż organizacja (...) była efektem współpracy (...) Teatrów, w tym T. W. będącego współorganizatorem wydarzenia. Następstwem współpracy było m.in. przygotowanie miejsca oraz zapewnienie obsługi technicznej poszczególnych spektakli. W żadnym wypadku nie jest to jednoznaczne z utratą przez T. W. przymiotu pracodawcy wobec tych osób z obsługi, które były jego pracownikami. Skoro T. W. udostępnił obsługę, to znaczy że nią dysponował. Jedynym tytułem do takiego dysponowania jest stosunek pracy członków tej obsługi z T. W.. Nie zrywa tego stosunku w szczególności fakt, że podczas festiwalu pracownicy pozwanego wykonują polecenia osób z obsługi Festiwalu, które nie są pracownikami Teatru. Jest oczywiste, że polecenia takich osób są wydawane z ogólnego upoważnienia pozwanego, za wolą i zgodą pozwanego, skoro pozwany jest współorganizatorem wydarzenia. Sytuacja jest analogiczna np. w wypadku reżyserów, którzy nie są pracownikami Teatru, a wydają polecenia maszynistom i elektrykom podczas prób. W konsekwencji - jakkolwiek by nie kwalifikować pracy przy obsłudze Festiwalu — zadania te były realizowane za aprobatą T. W. i z założenia powierzane były jego pracownikom. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie, iż pracownicy techniczni T. W. podczas Festiwalu K., którego współorganizatorem był Teatr, działali w oderwaniu od swoich stosunków pracowniczych.

Kończąc pozwany podniósł, iż obie wskazane w wypowiedzeniu okoliczności, tj. aroganckie zachowanie powoda oraz żądanie dodatkowego wynagrodzenia, powinny być oceniane łącznie, jako pewnego rodzaju proces zmierzający w końcu do całkowitej utraty zaufania wobec powoda jako pracownika. W związku z tym nie ma podstaw do bagatelizowania tego typu zachowań poprzez twierdzenie, iż ich jednostkowy charakter nie powinien skutkować utratą zatrudnienia. Powód arogancko odmówił wykonania polecenia służbowego i ten aspekt pozostał poza przedmiotem zainteresowania Sądu orzekającego. Rozmiar naruszenia zasad obowiązujących pracownika w stosunku pracy uwypuklił się ponadto w odmowie wykonania zobowiązania pracodawcy do wyjaśnienia tych okoliczności. W ocenie pozwanego pracodawcy, powód — odmawiając składania wyjaśnień - działał w sposób uniemożliwiający w istocie kontrolę pracodawcy nad tym, jakie zachowania podejmują pracownicy w siedzibie pracodawcy w czasie pracy, w sprawach które bezpośrednio dotyczą pracodawcy i wynikają z wydawanych przez niego poleceń służbowych. Jest to szczególnie istotne w obliczu faktu, że powód piastował obowiązki brygadzysty elektryków i powinien udzielać wyjaśnień co do tego, co dzieje się w jego brygadzie i dlaczego podejmuje w ramach brygady elektryków określone działania. Odmowa złożenia wyjaśnień w tej konkretnej sprawie znalazła przełożenie na ogólny sposób postrzegania pracy powoda jako brygadzysty. Potoczne rozumienie określenia „zaufania” sprowadza się do „możności polegania na kimś”. Natomiast w dniu składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pozwany miał podstawy, by uważać, że na powodzie dłużej nie może polegać.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona, a sformułowane w niej zarzuty należało uznać za trafne. Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, ale nie można zgodzić się wyciągniętymi wnioskami, a w konsekwencji z treścią rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji nie ma obowiązku ponawiania dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, może natomiast odmiennie ocenić dowody zebrane przed sądem pierwszej instancji (wyrok SN z dnia 17.02.2004 r. I PK 217/03 Wokanda 2005/7-8/52). Sąd drugiej instancji może również dokonać ustaleń odmiennych w porównaniu do ustaleń pierwszoinstancyjnych. (wyrok SN z dnia 19.02.2003 r. V CKN 1681/00 LEX nr 121742).

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Przechodząc do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności podkreślić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły w dniu 30 kwietnia 1998 roku umowę o pracę, którą strona pozwana wypowiedziała pismem z dnia 31 maja 2012 roku ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 roku, podając jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę utratę zaufania z cytowanym powyżej, ściśle skonkretyzowanym uzasadnieniem. Jak wynika z powyższego, strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę, w uzasadnieniu wskazała dwie konkretne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę tj. kontestowanie poleceń pracodawcy oraz aroganckie zachowanie wobec osób postronnych, a w konsekwencji utratę zaufania. Co istotne, strona pozwana w

sposób szczegółowy i wyczerpujący opisała uchybienia powoda, powołując się na konkretne sytuacje i zdarzenia, które uzasadniały postawienie powyższych zarzutów. W kontekście, tak szczegółowo i zrozumiale umotywowanego wypowiedzenia, w ocenie Sądu, nie można przyjąć aby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była dla powoda niejasna bądź niezrozumiała.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało prawdziwość stawianych powodowi, w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów. Powód nie zaprzeczył wydarzeniu z listopada 2011 roku, które dotyczyło kwestii ustawienia oświetlenia, kiedy to w sposób wulgarny powód odniósł się do osób postronnych. W toku procesu powód wyjaśniał, że sytuacja wówczas była napięta z uwagi na powiadomienie go w ostatniej chwili o konieczności zmiany ustawienia oświetlenia.

A. D. nie zaprzeczył również, iż zakwestionował decyzję swojego przełożonego. Potwierdził także, iż żądał dodatkowego wynagrodzenia, wyjaśniając jedynie, iż wynagrodzenia tego domagał się nie od swojego pracodawcy, a od T. N., który w opinii powoda próbował „zagarnąć” jednego pracownika T. W.. Powód wskazywał, iż występował w interesie pozostałych pracowników teatru, ponieważ decyzja dyrektora T. W. miała zdeorganizować ich pracę. W ocenie powoda jego zachowanie zostało źle zinterpretowane przez pracodawcę, albowiem nie działał on na jego szkodę, a jedynie „troszczył się o dobro pozostałych kolegów”.

W ocenie Sądu odwoławczego takie zachowania powoda mogły spowodować utratę zaufania przez pracodawcę. Nie należy bowiem tracić z pola widzenia faktu, że pracodawca w pierwszym przypadku przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą, zaś w drugim, próbował wyjaśnić zaistniałą sytuację prosząc powoda dwukrotnie o ustosunkowanie się do podniesionych zarzutów, początkowo ustnie (powód oznajmił, że nie ma co wyjaśniać) a następnie na piśmie (powód odmówił przyjęcia pisma).

Takie zachowanie wskazuje na lekceważący stosunek pracownika w stosunku do przełożonego i zdaniem Sądu Okręgowego w pełni uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie zwykłym z uwagi na utratę zaufania. Brak reakcji pracodawcy na tego typu postawy wobec przełożonych mógłby negatywnie wpłynąć na dyscyplinę pracy.

Pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy, jeśli dotyczą one jego pracy, nie są sprzeczne z przepisami prawa oraz nie są sprzeczne z umową o pracę. Nie ulega wątpliwości, iż w niniejszym przypadku polecenie nie było bezprawne lub sprzeczne z umową. Co więcej, powód nie był uprawniony do samodzielnej i samowolnej oceny kwestii dotyczących organizacji procesu pracy. Należy bowiem zauważyć, że do powoda nie należała ocena czy elektrycy w danym dniu bez jednego pracownika, dadzą sobie radę, czy też nie. Mógł on zwrócić się do swojego przełożonego lub do dyrektora o ponowne przeanalizowanie decyzji o oddelegowaniu pracownika. Co więcej, należy zauważyć, że powód zdawał sobie sprawę, że pozostali elektrycy będą mogli sprostać powierzonym ich zadaniom, jednak będą musieli pracować w zwiększonym wymiarze. Nie podnosił nigdy, że bez jednego pracownika nie dadzą sobie rady.

Do obowiązków powoda należało natomiast z pewnością odpowiednie ustalenie pracy oraz przygotowanie grafiku uwzględniającego braki kadrowe w tym dniu, a nie kontestowanie poleceń pracodawcy, uznając je za niewłaściwe. Jak słusznie wskazała strona pozwana, powód zamiast przyjąć do wiadomości, że zgodnie z poleceniem dyrektora w dniu 21 kwietnia 2012 roku w teatrze nie będzie świadczył pracy elektryk H. B. (1), wobec którego dyrektor wyznaczył ten dzień jako wolny, usiłował „w zamian za swoją zgodę na ten wyjazd” wymusić, poza wiedzą swoich przełożonych, dodatkowe wynagrodzenia dla siebie i kolegów od osoby, która przekazała mu polecenie dyrektora. Sąd uznał, iż powód nie mógł samodzielnie decydować, czy w danym dniu obsada elektryków będzie wystarczająca, czy też nie, oraz o tym czy H. B. (1) może w tym dniu wziąć wolne, a już tym bardziej nie mógł żądać za to dodatkowego wynagrodzenia.

Nie można również zgodzić się z rozważaniami Sądu Rejonowego dotyczącymi zerwania związku z pracą. Organizacja Festiwalu Kontrapunkt była efektem współpracy (...) teatrów, w tym T. W. będącego współorganizatorem wydarzenia. Następstwem współpracy było m.in. przygotowanie miejsca oraz zapewnienie obsługi technicznej poszczególnych spektakli. W żadnym wypadku nie jest to jednoznaczne z utratą przez T. W. przymiotu pracodawcy wobec tych osób z obsługi, które były jego pracownikami. Skoro T. W. udostępniał obsługę, to znaczy że nią dysponował. Jedynym

tytułem do takiego dysponowania jest stosunek pracy członków tej obsługi z T. W.. Nie zrywa tego stosunku w szczególności fakt, że podczas festiwalu pracownicy pozwanego wykonują polecenia osób z obsługi Festiwalu, które nie są pracownikami Teatru. Jest oczywiste, że polecenia takich osób są wydawane z ogólnego upoważnienia pozwanego, za wolą i zgodą pozwanego, skoro pozwany jest współorganizatorem wydarzenia. W konsekwencji - jakkolwiek by nie kwalifikować pracy przy obsłudze Festiwalu — zadania te były realizowane za aprobatą T. W. i z założenia powierzone były jego pracownikom. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie, iż pracownicy techniczni T. W. podczas Festiwalu K., którego współorganizatorem był Teatr, działali w całkowitym oderwaniu od swoich stosunków pracowniczych.

Zgodzić należy się z pozwanym, że obie wskazane w wypowiedzeniu okoliczności, tj. aroganckie zachowanie powoda oraz żądanie dodatkowego wynagrodzenia, powinny być oceniane łącznie, jako pewnego rodzaju proces zmierzający w końcu do całkowitej utraty zaufania wobec powoda jako pracownika. W związku z tym nie ma podstaw do bagatelizowania tego typu zachowań poprzez twierdzenie, iż ich jednostkowy charakter nie powinien skutkować utratą zatrudnienia. Powód arogancko odmówił wykonania polecenia służbowego i ten aspekt pozostał poza przedmiotem zainteresowania Sądu I instancji. Słusznie pozwany zauważył, że rozmiar naruszenia zasad obowiązujących pracownika w stosunku pracy uwypuklił się ponadto w odmowie wykonania zobowiązania pracodawcy do wyjaśnienia tych okoliczności. W ocenie pozwanego pracodawcy, powód — odmawiając składania wyjaśnień - działał w sposób uniemożliwiający w istocie kontrolę pracodawcy nad tym, jakie zachowania podejmują pracownicy w siedzibie pracodawcy w czasie pracy, w sprawach które bezpośrednio dotyczą pracodawcy i wynikają z wydawanych przez niego poleceń służbowych. Jest to szczególnie istotne w obliczu faktu, że powód piastował obowiązki brygadzysty elektryków i powinien udzielać wyjaśnień co do tego, co dzieje się w jego brygadzie i dlaczego podejmuje w ramach brygady elektryków określone działania. Odmowa złożenia wyjaśnień w tej konkretnej sprawie znalazła przełożenie na ogólny sposób postrzegania pracy powoda jako brygadzysty.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji niesłusznie odniósł przyczyny wskazane w wypowiedzeniu do kwestii organizacji związanych z realizacją wydarzenia kulturalnego jakim był festiwal teatralny (...). W tym zakresie Sąd Okręgowy wskazuje, że polecenie dyrektora dotyczyło jedynie organizacji pracy ekipy elektryków T. W. przy uwzględnieniu okoliczności, iż jeden z członków został oddelegowany do obsługi przedstawienia (...)w K.w dniu 21 kwietnia 2012 roku. Tym samym prowadzenie rozważań w kierunku czy czas w którym odbywał się festiwal (...)był czasem wykonywania przez powoda obowiązków na rzecz pracodawcy czy też nie, jest realiach niniejszej sprawy zbędne.

Ponadto, jak słusznie podniósł pozwany, rozważania Sądu Rejonowego w zakresie praktyki związanej z Festiwalem K. tracą na znaczeniu w kontekście utraty zaufania pracodawcy, które nastąpiło na długo przed rozpoczęciem festiwalu. Jak wskazał dyrektor T. W. powód nie miał wtedy jeszcze podpisanej umowy z (...). Tym samym wszystkie jego wypowiedzi dotyczące prawdopodobnego planu pracy w T. W. w dniu 21 kwietnia 2012 roku miały tylko charakter dywagacji i przypuszczeń dotyczących przyszłości na podstawie doświadczeń powoda z lat ubiegłych. Lecz co najważniejsze, powód był wówczas jedynie brygadystą elektryków, a nie osobą, która w dniach 20-21 marca 2012 roku w jakimkolwiek własnym zakresie mogła rozstrzygać sprawy obecności w siedzibie pracodawcy pracowników podczas przyszłego festiwalu, który wraz z (...)współorganizował jego pracodawca.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy ponad wszelką wątpliwość potwierdził prawdziwość przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, albowiem nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na kontestowaniu poleceń przełożonego, braku współpracy w zakresie związanym z wykonywaniem powierzonych obowiązków oraz aroganckie zachowanie powoda uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Skoro zaś wypowiedzenie jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę i nie jest konieczne powoływanie się na nadzwyczajne okoliczności, okoliczności wskazane przez stronę pozwaną są, w ocenie Sądu, jak najbardziej prawnie relewantne i uzasadnione. 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. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. Już brak

oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 1977 r., I PRN 105/77 oraz wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. I PRN 69/96 OSNAPiUS 1997/10 poz. 163).

W ocenie Sądu, mając na uwadze powyższe rozważania, przedmiotowe wypowiedzenie należy uznać za skuteczne, podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem zakładu pracy do zapewnienia lepszej realizacji zadań stojących przed nim poprzez dobór kadry pracowniczej realizującej w sposób prawidłowy zlecane zadania.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił jako niezasadne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zasądzając na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego za obie instancje w kwocie po 60 zł oraz uiszczoną przez stronę pozwaną opłatę od apelacji w kwocie 30 zł.