

Sygn. akt XXI Pa 126/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 13 grudnia 2017 roku sygn. akt VII P 762/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od K. B. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 126/18

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

K. B. w pozwie z 3 czerwca 2015 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniósł o uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z 28 maja 2015 r. było bezskuteczne, gdyż wypowiedzenie o pracę zostało doręczone powodowi w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a wskazana w nim podstawa pozorna. Wniósł o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, według norm przepisanych.

(...) sp. z o.o. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z 22 lipca 2016 r. powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 45.000 zł.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 grudnia 2017 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

K. B. był zatrudniony w pozwanej (...) sp. z o.o. w K. od 4 maja 2010 r., w tym od 1 stycznia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku Kierownika Działu Zarządzania i Rozwoju Nieruchomościami.

Powód od 22 czerwca 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Jest również współnikiem i zastępcą prezesa zarządu spółki Zespół (...) Sp. z o.o. w K..

Powód zobowiązany był do przestrzegania i stosowania zasad działań antykorupcyjnych określonych w Polityce Grupy (...) dot. Konfliktu interesów. Powód zajmował stanowisko kierownicze, na którym miał dostęp do wszelkich informacji dotyczących nieruchomości, które wynajmowała pozwana.

W związku z informacjami uzyskanymi przez pozwaną od klienta pozwanej, o fakcie, iż pośrednik nieruchomości z Z. posiada istotne informacje na temat umowy pomiędzy pozwaną a jej klientem dotyczącej jednej z nieruchomości, pozwana zleciła przeprowadzenie wewnętrznego dochodzenia, które zostało wykonane przez zespół analityczny pozwanej.

W wyniku przeprowadzonej analizy 12 maja 2015 r. pozwana powzięła informację o fakcie prowadzenia działalności gospodarczej pod firmą (...) oraz pełnienia funkcji zarządczych, tj. zastępcy prezesa zarządu w spółce pod firmą Zespół (...) sp. z o.o. Ustalono również, iż powód nie poinformował przełożonych o fakcie prowadzenia działalności gospodarczej oraz o pełnionych funkcjach w zarządzie innej spółki. Następnie J. L. sporządził raport, w którym wskazano ponadto, iż powód utrzymuje kontakty z J. N., prezesem (...) sp. z o.o. w Z. oraz (...) sp. z o.o. w K.. Na podstawie ww. raportu, przełożeni powoda określili działania powoda jako zagrażające interesom spółki. Pracodawca utracił do powoda zaufanie i podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

28 maja 2015 r. powód stawił się do pracy około godziny 9.00 i zajął swoje stanowisko pracy. Tego dnia powód nie podpisał listy obecności. W tym dniu powód miał zaplanowany szereg spotkań z pracownikami swojego działu. O godzinie 10.00 powód, zgodnie z zaplanowanym wcześniej spotkaniem został zaproszony do gabinetu swojego przełożonego L. M., gdzie w obecności M. R. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz przedstawiło mu przyczyny wypowiedzenia. Powód nie przyjął wypowiedzenia i opuścił siedzibę pozwanej.

3 czerwca 2015 r. powód przestał do pozwanej pocztą zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 28 maja 2015 r. do 10 czerwca 2015 r.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda.

Treść oraz prawdziwość powołanych dokumentów nie była kwestionowana przez strony, a i Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, uwzględniając treść art. 245 k.p.c.

Strony nie kwestionowały również treści wskazanych wyżej kserokopii dokumentów, przez co okoliczności nimi stwierdzone Sąd uznał za bezsporne.

Niewiele istotnego wniosła do sprawy złożona przez powoda kopia umowy o współpracy (k. 28-), z której wynikało jedynie, że powód, zawarł taką umowę, jednakże nie miała ona wpływu na roszczenia powoda.

W ten sam sposób ocenić należało przedstawioną przez powoda korespondencję z dnia 16 kwietnia 2010r. (k. 34), której treść nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków: L. M. (k. 151 i n. i k. 198 i n.), M. R. (k. 148 i n.), J. L. (k. 201 i n.), J. H. (odezwa k. 20), P. K. (k. 243 i n.), D. L. (k. 223 i n.), A. Ż. (k. 221 i n) oraz przesłuchaniu stron, w trybie art. 302 § 1 k.p.c. ograniczonemu do przesłuchania powoda (k. 286 i n.).

Sąd Rejonowy nie znalazł natomiast podstaw, by kwestionować moc i wiarygodność zeznań świadków. W ocenie Sądu Rejonowego, treść zeznań powyższych świadków była spójna i logiczna, wzajemnie się uzupełniała oraz znalazła odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym w części przyjętej przez Sąd za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Przesłuchanie powoda K. B. ocenić zaś należało z uwzględnieniem całokształtu pozostałego materiału dowodowego w części przyjętej za podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. W tym kontekście, Sąd uznał za wiarygodne przesłuchanie powoda w zakresie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, to znaczy w zakresie potwierdzenia przez powoda faktu prowadzenia działalności gospodarczej, faktu zajmowania stanowiska zastępcy prezesa w spółce z o.o., faktu posiadania istotnych informacji dotyczących nieruchomości wynajmowanych przez pozwaną. Pozostały materiał dowodowy, na podstawie którego Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy, potwierdził prawdziwość przesłuchania powoda w części. Sąd Rejonowy nie dał wiary natomiast przesłuchaniu powoda w zakresie jego twierdzeń, iż 28 maja 2015 r. pojawił się w pracy jedynie w celu przedłożenie zaświadczenia lekarskiego. W tej części zeznaniom przeczył cały pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy. Zeznania w tej części powoda były całkowicie nielogiczne, powód twierdził, iż nie mógł przedłożyć od godziny 9 nikomu zaświadczenia lekarskiego, gdyż nie wiedział, w jaki sposób ma to zrobić, a jednocześnie następnie wysłał je 3 czerwca 2015 r. pocztą.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 41 k.p. zabrania pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach: w czasie urlopu pracownika oraz w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność taka może być spowodowana różnymi przyczynami. Typowym przykładem jest niezdolność do pracy z powodu choroby. Artykuł 41 k.p. zabrania pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Natomiast rozpoczęcie urlopu lub skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego w okresie wypowiedzenia nie ma wpływu na wcześniejszą czynność pracodawcy. W takim przypadku umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, nawet jeśli w jego ostatnim dniu pracownik będzie nieobecny w pracy. Inaczej mówiąc, ochrona wynikająca z przepisu dotyczy jedynie zakazu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy. Nie obejmuje natomiast rozwiązania umowy rozumianego jako jej ustanie wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Konkluzja ta znajduje oparcie w orzecznictwie. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że ochrona przewidziana w art. 41 k.p. polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach przewidzianych w tym przepisie. Przesłanki ochronne muszą zatem istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a ich brak wyłącza stosowanie art. 41 k.p. Skutku tego nie zmienia nawet to, że przesłanki te powstaną w okresie wypowiedzenia, np. choroba pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 listopada 1986 r., I PRN 85/86, Legalis).

Najczęstszym przypadkiem zastosowania art. 41 k.p. jest nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. Wątpliwości może budzić sytuacja, gdy pracownik posiadający zwolnienie lekarskie świadczy pracę. W

aktualnym orzecznictwie Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2004 r., I PK 614/03, Legalis). Do oceny konkretnego stanu faktycznego nie jest jednak obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 505).

W pojęciu „nieobecność w pracy” mieści się „niezdolność do pracy”, sama jednak „niezdolność do pracy” nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 k.p. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę – to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., II PK 343/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 506).

Sąd Rejonowy podkreślił, że okoliczności wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę podane w relacji L. M. zostały również potwierdzone w zeznaniach bezpośredniego świadka uczestniczącego w opisanym zdarzeniu M. R., która również potwierdziła, iż powód na spotkaniu nie wspominał o niezdolności do pracy ani nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy.

Z relacji pozostałych świadków D. L. oraz A. Ż. wynika, iż 28 maja 2015 r. powód stawiał się do pracy, a następnie udał się na umówione spotkanie służbowe. Powód dobrowolnie wykonywał pracę mimo trwającej choroby. Należy podkreślić, iż wykazywanie gotowości do świadczenia pracy jest formą aktywnej realizacji obowiązków pracowniczych przez pracownika w ramach stosunku pracy i stan tego rodzaju przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego nieobecności w pracy.

Można mówić o naruszeniu art. 45 § 1 k.p. wówczas, gdy pracodawca składa pracownikowi wypowiedzenie umowy w czasie, gdy ten jest nieobecny w pracy w okolicznościach, gdy należycie usprawiedliwił swą nieobecność.

Z faktów mających oparcie w materiale dowodowym tej sprawy wynika natomiast, że strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w czasie, gdy uczestniczył on w spotkaniu służbowym, na które stawiał się, w okolicznościach niestwarzających nawet podstaw do domniemania, że jest niezdolny do świadczenia pracy. Ani przed doręczeniem, ani w chwili doręczania wypowiedzenia powód nie przejawiał nawet woli ujawnienia pracodawcy faktu posiadania zwolnienia od pracy w związku z chorobą i zamiaru zaprzestania świadczenia pracy z powodu posiadania zwolnienia lekarskiego z pracy. Faktu otrzymania zaświadczenia lekarskiego nie zgłosił. Twierdzenia podwoda, jakoby nie wiedział w jaki sposób poinformować pracodawcę o chorobie są całkowicie nielogiczne. Powód był wieloletnim pracownikiem, zajmującym stanowisko kierownicze. Nie sposób przyjąć aby nie był w stanie ustalić, w jaki sposób należy przedłożyć zaświadczenie lekarskie pracodawcy lub w jaki sposób poinformować o fakcie swojej choroby.

W takim stanie rzeczy nie sposób stwierdzić zaistnienia uzasadniającego roszczenie z art. 45 § 1 k.p. dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisu art. 41 k.p. Powoda, jak każdego pracownika, obowiązywała lojalność w stosunku do zatrudniającego go pracodawcy i powinien on niezwłocznie po uzyskaniu wiadomości o chorobie, a w każdym razie na pewno w chwili stawienia się na umówione z pracodawcą spotkanie, a jeszcze przed wręceniem mu wypowiedzenia, zawiadomić pracodawcę, że jest niezdolny do pracy z powodu choroby usprawiedliwiającej jego nieobecność w pracy.

Dlatego za bezpodstawne Sąd Rejonowy uznał żądanie uwzględnienia roszczenia z art. 45 § 1 k.p. powiązanego z zarzutem otrzymania wypowiedzenia w czasie trwającej niezdolności do pracy, w sytuacji gdy mając obowiązek niezwłocznego wykazania usprawiedliwienia swej niezdolności do pracy i możliwości ku temu, powód nie uczynił nic, by zapobiec dokonaniu wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Przyczyna zaś powinna być zrozumiała dla pracownika, konkretna i jasna.

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia należy mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Ocena każdego wypowiedzenia umowy o pracę musi jednakże uwzględniać przede wszystkim to, że jest to zwykły, dozwolony przez prawo, sposób jednostronnego rozwiązania umowy o pracę, przy czym przyczyny wypowiedzenia nie muszą być nadzwyczajnego charakteru czy szczególnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru kadry w jak najlepszy sposób realizującej oczekiwania pracodawcy. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r. I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163 ).

Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyrok Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303 i orzeczenia tam powołane). Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można

było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które – w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez swego pracownika - zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

Kierując się podanym wyżej dorobkiem judykatury Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę za w pełni uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p.

Utrata zaufania do powoda przez pracodawcę w realiach niniejszej sprawy ma oparcie w okolicznościach faktycznych, wynikających z nienależytego wywiązywania się z obowiązków związanych z przestrzeganiem polityki pozwanego dotyczącej konfliktu interesów. Z treści oświadczenia woli pracodawcy z 28 maja 2015 r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania na skutek naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku przestrzegania Regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz obowiązku przestrzegania zasad działań antykorupcyjnych określonych w Polityce Grupy (...) dot. Konfliktu Interesów.

Nie ulega wątpliwości, że relacje pomiędzy pracodawcą, a powodem muszą posiadać walor pełnego i całkowitego zaufania, którego nie może zakłócić nawet najmniejszej wagi uchybienie ze strony powoda. Pracownik taki z natury pełnionej funkcji musi być darzony przez pracodawcę szczególnym zaufaniem i oczekuje się od niego wyjątkowej odpowiedzialności i dbałości o interesy pracodawcy, nie mówiąc już o zwykłej lojalności pracownika w stosunku do pracodawcy. Skoro do obowiązków powoda należało m.in. przestrzeganie zasad określonych w polityce grupy (...) dot. konfliktu Interesów, a powód nie realizuje tych obowiązków w sposób optymalny – według uznania pracodawcy - to uznać należy, że wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodem za uzasadnione. Podyktowane ono było niewłaściwym wywiązywaniem się powoda z obowiązków, jego nielojalnością oraz zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby. Nie wynikało ono jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń pozwanego. Powód nie zaprzeczał faktom, iż uzyskane informacje przez pozwaną były nieprawdziwe. Wskazywał jedynie, iż nie działał na szkodę pracodawcy ani nie prowadził działalności konkurencyjnej. Jednakże materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, iż powód informował pracodawcę o prowadzonej działalności gospodarczej, ani o byciu członkiem zarządu innej spółki. Sam fakt zamieszkania w CV powoda faktu prowadzenia działalności gospodarczej nie uzasadnia twierdzeń powoda, iż pracodawca wiedział, iż powód kontynuuje prowadzenie działalności po objęciu stanowiska kierowniczego w spółce pozwanej. Żaden z przedłożonych powoda nie był świadom charakteru i rodzaju prowadzonej działalności. Ponadto powiązania powoda z J. N., który jest prezesem dwóch spółek, których głównym przedmiotem działalności jest szeroko rozumiana działalność budowlana oraz wynajem i zarządzanie nieruchomościami, należy ocenić jako wysoko ryzykowane dla pozwanej spółki.

Sąd Rejonowy wskazał, iż pracodawca przeprowadził szereg czynności sprawdzających podejrzenia wobec powoda. Z całokształtu materiału dowodowego wynika, iż rzeczywiście pozwany ocenił podejmowane działania przez powoda

jako zagrażające interesom spółki, a tym samym z uwagi na pełnioną przez powoda funkcję kierowniczą, utracił zaufanie do pracownika, co ostatecznie było jedyną przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy.

W związku z powyższym Sąd uznał roszczenie powoda za nieuzasadnione i powództwo oddalił (punkt I wyroku).

O kosztach postępowania (punkt II wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (w brzmieniu przed 1 sierpnia 2015 r.) (Dz.U.2013.490 j.t.).

## **5. apelacja powoda**

Powód zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 41 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że było możliwe wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę z powodem, mimo usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy z powodu choroby;

b) art. 30 § 4 k.p. w zw. 45 § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę było uzasadnione;

II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, a nie wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego, skutkującym błędnym ustaleniem stanu faktycznego.

W związku z powyższymi zarzutami strona powodowa wniosła o zamianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje.

## **6. odpowiedź na apelację**

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

apelacja powoda była nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia.

W tym kontekście wskazać należy, że całkowicie niezasadny jest zarzut powoda, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że powód prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...). Przeczy temu bowiem wypis z CEIDG, z którego jednoznacznie wynika, że powód ww. działalność gospodarczą prowadził (k. 89).

Powód wskazywał również, że przed wręczeniem mu wypowiedzenia, zawiesił prowadzenie ww. działalności gospodarczej. To jednak okoliczność ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż faktem jest, że powód zachował się wobec pozwanej nielojalnie i mimo ciążącego na nim obowiązku, nie poinformował pozwanej o prowadzonej działalności gospodarczej.

Powód wskazywał także, że w dniu złożenia mu wypowiedzenia nie był członkiem zarządu Zespołu (...) sp. z o.o. w K.. Okoliczność ta jednak także pozostaje dla sprawy irrelevantna, ponieważ znaczenie ma jedynie fakt, że powód faktycznie był członkiem zarządu ww. spółki, o czym nie poinformował pozwanej, a do czego był zobligowany.

Dalej powód podnosił, że pozwana już w 2009 r. miała wiedzę o tym, że powód prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...), gdyż powód wskazał tę okoliczność w przesłanym do pozwanej CV. Jednak, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, sam fakt zamieszczenia w CV faktu prowadzenia działalności gospodarczej, nie uzasadnia twierdzeń, iż pracodawca wiedział, że powód kontynuuje prowadzenie działalności po objęciu stanowiska kierowniczego w spółce pozwanej. Żaden z przedłożonych powodów nie był świadom charakteru i rodzaju prowadzonej przez powoda działalności.

Znaczenia, w ocenie tut. Sądu, nie ma także okoliczność, czy powód prowadził działalność gospodarczą lub też był członkiem zarządu spółki, które nie były rodzajowo i zakresowo podobne do przedmiotu działalności pozwanej. Istotne w sprawie jest to, że powód nie zgłosił pracodawcy informacji, o tym że prowadzi działalność gospodarczą i jest członkiem zarządu spółki handlowej.

Nie ma również racji powód wskazując, że w dniu wręczenia mu wypowiedzenia powód nie był gotowy do świadczenia pracy, gdyż był niezdolny do pracy z powodu choroby. Przeczą temu przede wszystkim zeznania świadków M. R. oraz L. M., którzy byli bezpośrednimi uczestnikami spotkania, w trakcie którego wręczono powodowi wypowiedzenie. Świadkowie wskazywali wówczas, że powód podczas spotkania nie podnosił, że jest chory lub niezdolny do pracy. Powód zapoznał się z wypowiedzeniem i wyszedł ze spotkania. Nadto świadek L. M. wskazywał, że powód w dniu wręczenia mu wypowiedzenia, miał umówionych szereg spotkań z pracownikami, których powód wcześniej ani nie odwołał ani też nie przedłożył (k. 148).

Dodatkowo warto wskazać, że zeznania powoda w tym zakresie były nielogiczne oraz całkowicie niewiarygodne. Powód wskazał bowiem, że do spółki przyjechał o 9.00, aby wręczyć zwolnienie lekarskie. Jednakże do czasu spotkania, podczas którego wręczono mu wypowiedzenie miało miejsce o 10-10.30 nikomu tego zwolnienia nie przekazał. Powód wprawdzie wskazuje, że nikt zwolnienia lekarskiego nie chciał od niego przyjąć, to jednak powód okoliczności tej nie wykazał, chociażby powołując na świadków osoby, które odmówiły przyjęcia zwolnienia.

Warto również wskazać, że o niezdolności powoda do pracy nie może bynajmniej świadczyć, fakt niepodpisania przez niego listy obecności. Świadek D. L. wskazał, że listy obecności, w tym lista obecności powoda, wisiały na tablicy korkowej. Dalej świadek wskazał, że zasadniczo pracownicy powinni wpisywać się rano, po przyjeździe do pracy, jednak w trakcie dnia nikt nie kontrolował, czy pracownik się wpisał, czy też nie (k. 224). W związku z powyższym należało przyjąć, że powód mógł podpisać listę obecności w dowolnej godzinie, niekoniecznie po przyjeździe do pracy, skoro lista ta była dla powoda ogólnie dostępna i nie była przez nikogo kontrolowana.

Nie ma również racji powód wskazując, że 28 maja 2015 r. stawiał się w pracy jedynie po to, aby spotkać się z L. M. w sprawie przekazania jego obowiązków innemu pracownikowi, z uwagi na swoją chorobę. W tym miejscu zauważyć należy, że powód przybył do pracy o 9.00, nie zaś bezpośrednio przed spotkaniem z L. M., które miało się odbyć między 10 a 10.30. Gdyby powód faktycznie stawiał się w pracy jedynie w celu przekazania obowiązków, to logicznym by było, że spotkałby się z L. M., lub też dążył do tego spotkania wcześniej, niż po upływie godziny albo też przyszedłby bezpośrednio na spotkanie z przedłożonym. Tymczasem powód zachował się zupełnie inaczej, przyszedł do pracy o zwykłej godzinie, nie odwołał umówionych na ten dzień spotkań z pracownikami i po upływie godziny zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami udał się na spotkanie z szefem, gdzie nie podjął tematu swojej choroby i chęci przekazania obowiązków na czas jego nieobecności. Świadkowie L. M. ani M. R. zgodnie wskazali, że podczas spotkania powód nie wspominał o swojej chorobie ani o zwolnieniu lekarskim.

Bez znaczenia dla sprawy, w ocenie tut. Sądu, była okoliczność, czy powód korzystał z samochodu służbowego, czy też prywatnego do wykonywania zadań pracowniczych.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że podniesione w apelacji zarzuty procesowe powoda były nieuzasadnione, wobec czego tut. Sąd przeszedł do rozważenia zastosowanego w sprawie prawa materialnego.



Sąd Okręgowy wskazuje zatem, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązanie stosunku pracy następuje przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Jak wynika z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. niezdolnością do pracy z powodu choroby. Nie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, lecz w czasie nieobecności pracownika w pracy z tej przyczyny. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Omawiany przepis łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie łączy go z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania (uchwała pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., II PK 343/09, Legalis).

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy trafnie uznał, że powód nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. W świetle ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód 28 maja 2015 r. stawiał się w pracy i świadczył obowiązki pracownicze, gdyż około 10.00 stawiał się na umówione spotkanie z L. M. w sprawie przeprowadzanej w spółce restrukturyzacji. Zatem też zaświadczenie lekarskie uzyskane przez powoda tego samego dnia, nie mogło doprowadzić do objęcia powoda ochroną, skoro w chwili wręczania mu wypowiedzenia nie był on niezdolny do pracy. Odnosząc się z kolei do zasadności samego wypowiedzenia, to Sąd Okręgowy wskazuje, że wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Pierwszy z przytoczonych przepisów wskazuje, iż pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi zatem charakteryzować się znaczną wagą, nadzwyczajną doniosłością, czy też powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 79/07, Monitor Prawa Pracy z 2007 roku, Nr 12, str. 651). Nie oznacza to jednak – zgodnie z utrwalonym dorobkiem orzecznictwa i doktryny – przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy.

Decydujące znaczenia ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyn wypowiedzenia i w szczególności to, czy biorąc pod uwagę obiektywne okoliczności, zarzuty zawarte w treści wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i czy słusznie można pracownikowi czynić zarzut tego, że nie spełnił oczekiwań pracodawcy.

Zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia w procesie cywilnym ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 8 września 1977 r. (I PRN 17/77 PiZS 1978 nr 5 s. 70) ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z uwagi na utratę zaufania na skutek naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz obowiązku przestrzegania zasady działań antykorupcyjnych określonych w Polityce Grupy (...) dot. konfliktu interesów. Pracodawca wskazał że 12 maja 2015 r. uzyskał wiedzę, iż powód nie poinformował pracodawcy, że prowadzi działalność gospodarczą oraz jest członkiem zarządu spółki prawa handlowego.

Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

Podkreślenia wymaga, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należyście wykonywanej pracy i właściwej postawy (teza VI uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

W kontekście powyższego, zachowanie powoda ujęte przez pracodawcę w przyczynach wypowiedzenia nie znajduje więc żadnego usprawiedliwienia. Nieistotne jest przy tym, iż powód przez lata był cenionym pracownikiem i miał znaczne osiągnięcia. Nawet bowiem jednorazowe zaniedbanie czy uchybienie może stanowić podstawę zwolnienia. Nieistotne pozostaje przy tym również fakt, że powód wskazał w procesie rekrutacji w swoim CV, że prowadzi działalność gospodarczą, nie uzasadnia to tezy, że pozwana wiedziała o prowadzonej działalności gospodarczej. Zauważyć należy, że w CV powód wskazywał na aktualną wówczas swoją aktywność zawodową, co nie oznaczało, że będzie ją kontynuował po zatrudnieniu w pozwanej spółce. Lojalne zachowanie pracownika wymagało poinformowania o tym fakcie pracodawcę już po rozpoczęciu współpracy. Tymczasem powód tego nie uczynił i żaden z jego przełożonych nie był świadom charakteru i rodzaju prowadzonej działalności. Dodatkowo powód nie poinformował pozwanej o tym, że pozostawał członkiem zarządu spółki prawa handlowego. Tym samym powód swoim zaniechaniem nadszarpanął zaufanie pracodawcy do jego osoby.

Dodatkowo wskazać należy, że zgodnie informacją o działalności gospodarczej (...) powód oprócz doradztwa w prowadzeniu działalności gospodarczej i zarządzania w ramach swojej działalności zajmował się pośrednictwem w obrocie nieruchomościami ((...)) – k. 89. Natomiast w pozwanej spółce pełnił jednocześnie funkcję kierownika działu zarządzania nieruchomościami istniało więc wystąpienie realnego ryzyka wykorzystania przez powoda pozyskanych podczas pracy dla pozwanej spółki informacji na prywatny użytek. W tej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca miał prawo utracić do powoda zaufanie i rozwiązać z nim umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przez pozwanego w świetle art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp było uzasadnione, co prawidłowo ocenił Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 120 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Zatem też powód winien zwrócić na rzecz pozwanej ww. kwotę tytułem zwrotu kosztów procesu.

Biorąc pod uwagę całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

Dorota CzyżewskaGrzegorz KochanMałgorzata Kosicka