

Sygn. akt VIII **Pa 18/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	Justyna Jarzombek

**po rozpoznaniu w dniu 29 października 2020r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. S. (S.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w G.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 17 grudnia 2019 r. **sygn. akt** VI P 113/18

1. oddała apelację;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek(spr.) (-) sędzia del Anna Capik-Pater

**Sygn. Akt VIII Pa 18/20**

## UZASADNIENIE

Powód M. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w G. domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 13.800 zł tytułem odszkodowania za niezasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami. Nadto powód domagał się zasądzenia od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na uzasadnienie żądania powód wskazał, że treść oświadczenia pracodawcy nie znajduje oparcia w rzeczywistym stanie faktycznym. Podał, że dyżury domowe elektryków były od wielu lat stosowane u pozwanej na zasadzie niepisanej umowy pomiędzy dotychczasowym zarządem, a pracownikami. Polegały one na tym, że elektrycy w soboty, niedziele i inne ustawowo wolne dni od pracy zabierali ze sobą telefony dyżurne i mieli wówczas płaconą stawkę w wysokości 37,50 zł za dobę dyżuru z funduszu prezesa w formie premii na koniec każdego miesiąca po rozliczeniu ilości dyżurów – na podstawie wniosku Kierownika Utrzymania (...). W przypadku gdy wystąpiła konieczność interwencji pracownicy podejmowali się koniecznych czynności i wówczas był spisywany protokół pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazał nadto, że z chwilą zmiany dyrektora ds. produkcji powyższe czynności zostały przez niego zanegowane i wskazano, że nie będą wypłacane pracownikom wynagrodzenia za dyżury. Powód podniósł także, iż przy takiej liczbie zatrudnionych elektryków nie było możliwości zabezpieczenia czasu wolnego od pracy zgodnie z Kodeksem Pracy. Przyznał, że w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku u pozwanej nastąpiła przerwa i powód w ramach swoich obowiązków postanowił zabezpieczyć Spółkę i firmy trzecie zaopatrywane w energię przez pozwaną. Poinformował więc pracowników, że wystąpi do prezesa Zarządu o wypłatę za pełnione dyżury. Wskazał także, że w związku z odejściem z pracy automatyków Zarząd pozwanej zwrócił do powoda i ten doprowadził do spotkania zarządu pozwanej z zarządem (...). Po długich negocjacjach podpisano umowę z w/w spółką i w przekonaniu powoda, prowadził on nadzór i rozliczał wszystko prawidłowo co wynika chociażby z tego, że przez okres trzech lat nikt nie zakwestionował faktur rozliczeniowych dokonanych przez powoda.

Powód twierdził, iż nigdy nie naruszył obowiązków pracowniczych, przez 11 lat nieprzerwanej pracy u pozwanej zdobył ogromne doświadczenie zawodowe i był szanowanym pracownikiem. Znał swoje obowiązki, i widział jakich czynności należy dokonać, aby nie doprowadzić do szkody po stronie pracodawcy.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podała, że w całości podtrzymuje przyczynę wypowiedzenia wskazaną powodowi. Pozwana twierdziła, iż nie wprowadzała żadnych dodatkowych uregulowań w zakresie dyżurów domowych poza wskazanymi w Kodeksie pracy. Podniesiono, że powód wspominał w rozmowie z Dyrektorem ds. produkcji, że rzekomo dotychczas pracownicy dyżurujący otrzymywali w formie premii na koniec każdego miesiąca na zasadzie niepisanej umowy z funduszu Prezesa stawkę adekwatnie do pełnionych dyżurów. Dyrektor ds. produkcji pouczył wówczas powoda, że takie uregulowanie wprowadza nierówne traktowanie pracowników, ponieważ załoga z innych wydziałów nie otrzymuje dodatkowej nagrody za dyżury domowe oraz że nie wyraża zgody na wypłatę w/w premii za pełnione dyżury. Pracownicy dyżurujący mieli zatem otrzymywać wynagrodzenie oraz dodatek za nadgodziny za efektywne wykonywanie pracy w godzinach wykonywania dyżuru. Wskazała również, że Dyrektor ds. produkcji udzielił powodowi ustnego upomnienia wobec niestosowania przez niego 11 godzinnego odpoczynku dobowego w rozpisanych przez Niego grafikach wydając polecenie, by dyżury odbywały się zgodnie z normami obowiązującymi w Kodeksie pracy. Podała, że w okresie zaistniałych sytuacji pozwana zatrudniała 8 elektryków, a taki stan osobowy był całkowicie wystarczający do rozpisania grafiku zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Podniesiono także, że Dyrektor ds. produkcji przeprowadził z elektrykami spotkanie w trakcie którego udzielił wyczerpujących informacji o obowiązujących u pozwanej zasadach. Tym samym niewykonanie poleceń przez powoda wydanych przez Jego bezpośredniego przełożonego, a także niepodjęcie działań mających na celu wdrożenie ustalonych zasad, uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Odnośnie kolejnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę pozwana podała, że powód nie był osobą uprawnioną do decydowania o przyznaniu pracownikom pełniącym dyżury wynagrodzenia, co w istocie uczynił składając deklarację, iż wystąpi

z wnioskiem do Prezesa Zarządu o wypłatę wynagrodzenia za pełnione dyżury. Wobec dokonanego przez powoda przekroczenia uprawnień i niewykonania poleceń bezpośrednich przełożonych powód doprowadził pozwaną do niekorzystnego rozporządzenia majątkiem Spółki. Podano, że powód zamiast doprowadzić do złagodzenia panujących

wówczas w D. Utrzymania (...) nastrojów, a w konsekwencji do ugodowego rozwiązania zaistniałej sytuacji, opowiedział się jednoznacznie przeciwko swojemu przełożonemu podważając tym samym Jego autorytet i zasadność zajmowanego przezeń stanowiska. Podkreślono, że decyzja Prezesa Zarządu odnośnie wypłaty pracownikom spornego wynagrodzenia nie ma nic wspólnego z potwierdzeniem zasadności decyzji podjętej przez powoda. Odnośnie ostatnie przyczyny wypowiedzenia umowy pozwana zarzuciła że powód nie konsultując swojej decyzji z przełożonym zrezygnował z potwierdzenia realizacji prac za pomocą karty usług, narażając tym samym pracodawcę brak jakiegokolwiek kontroli nad pracami prowadzonymi przez firmę zewnętrzną.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2019r. sygn.. VI P 113/18 – Sad Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo w całości.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód był zatrudniony u pozwanej od 1 października 2007 roku. Na podstawie Porozumienia z dnia 2 lutego 2012 roku powód pracował na stanowisku Kierownika Wydziału Utrzymania (...).

Do obowiązków powoda należało między innymi: kierowanie podległym zespołem pracowników (organizacja oraz nadzór nad wykonywaniem planowanych zadań, gwarantujące optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich i rzeczowych), nadzór nad prawidłowością prac wykonywanych przez podległych pracowników, nadzór na stanem technicznym i utrzymanemu w ruchu urządzeń produkcyjnych, pomocnych i infrastruktury technicznej przedsiębiorstwa, racjonalne gospodarowanie mediami energetycznymi pracodawcy, wykonywanie poleceń przełożonego. Powód był także uprawniony do wydawania poleceń służbowych podległym pracownikom, do wnioskowania do przełożonego w sprawach zatrudnieni, zwolnień, awansów, przesunięć, premii, nagród, kar dla podległych pracowników.

Powodowi bezpośrednio podlegali także elektrycy. Od września 2017 roku bezpośrednim przełożonym powoda był T. C., a z kolei Jego przełożonym – prezes zarządu pozwanej. U pozwanej obowiązywała hierarchia.

U pozwanej od wielu lat pracownicy – elektrycy D. Utrzymania (...) po zakończeniu zmiany w piątek zabierali telefony służbowe i przez weekend, a także w dni ustawowo wolne od pracy, pełnili dyżury „pod telefonem”. Za takie dyżury na podstawie niepisanej umowy wyłącznie elektrycy otrzymywali kwotę 37,50 zł za dobę pełnienia dyżuru. Na koniec miesiąca Kierownik Utrzymania (...) sporządzał listę elektryków pełniących dyżury i wnioskował za pośrednictwem Dyrektora ds. Produkcji do Prezesa Zarządu pozwanej o wypłatę za te dyżury. Wypłata następowała z funduszu prezesa, jako premia. Jeśli w trakcie dyżuru elektryk podjął pracę, to wówczas miał wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Grafik dyżurów elektryków ustalał powód w porozumieniu z podległym mu mistrzem B. K. i w porozumieniu z pracownikami. Pracownicy z ostatniej zmiany w piątek wiedzieli, że po zmianie mają zabrać telefon służbowy i że mają dyżur. Grafiki dyżurów nie uwzględniał 11 godzinnych, jak i 35 godzinnych przerw na odpoczynek pracownika. Pracownicy innych działów nie mieli wypłacanego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów.

Pełnienie dyżuru przez pracownika w weekend naruszało Jego prawo do odpoczynku zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Powód wiedział o tym naruszeniu, albowiem zgłaszał Mu to regularnie także społeczny inspektor pracy działający u pozwanej.

Jak ustalono, system planowania i zapłaty za dyżury elektryków został ustalony z zarządem pozwanej. Po zmianie zarządu pozwanej, po zatrudnieniu T. C. temat dyżurów elektryków został ponownie poruszony. Bezpośredni przełożony powoda T. C. podczas rozmowy z powodem dowiedział się o zasadach dotyczących dyżurów elektryków. Zorganizowane zostało spotkanie z pracownikami-elektrykami, podczas którego poruszono kwestie dyżurów i płatności za nie. Poinformowano wówczas pracowników, że pozwana nie będzie płaciła wynagrodzenia za czas dyżurów. Po tym spotkaniu T. C. poinformował powoda o konieczności zorganizowania dyżurów w okresie międzyświątecznym. Według polecenia T. C. powód miał zorganizować dyżury elektryków zgodnie z Regulaminem pracy pozwanej. Przełożony powoda zaznaczył, że jeśli pracownik nie podejmie pracy, to nie otrzyma wynagrodzenia

za dyżur. Powód ustalając dyżury z elektrykami wbrew poleceniu przełożonego i wbrew stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej obiecał pracownikom- elektrykom, że za te dyżury dostaną wynagrodzenie.

Po okresie świątecznym powód przyszedł do T. C. z wnioskiem o zapłatę wynagrodzenia dla pracowników za dyżury w okresie międzyświątecznym. Ponieważ T. C. nie chciał zaakceptować tej listy, powód sporządził odrębną listę i przekazał ją do Dyrektora ds. Administracji, celem przekazania do akceptacji prezesa. Pozwana wypłaciła elektrykom premie za pełnione dyżury.

Powód nie zgłaszał T. C. konieczności zapewnienia dodatkowego telefonu służbowego dla elektryków, by w razie awarii można było wezwać elektryka który był w pracy.

Ponadto ustalono, iż u pozwanej obowiązywał Regulamin Pracy. Kwestie pełnienia dyżuru w zakładzie pracy lub w innym miejscu wykonywania pracy, a także w miejscu zamieszkania regulował § 26 Regulaminu. Powód znał ten Regulamin.

Kiedy z pracy u pozwanej odeszli automatycy, prezes zarządu pozwanej zwrócił się do powoda, by ten znalazł firmę, która zajęłaby się utrzymaniem ruchu ze strony elektrycznej, przejmując jednocześnie pracowników pozwanej. Powód znalazł firmę (...) i na wniosek prezesa pozwanej zorganizował spotkania zarządów obu firm. Powód nie brał w tych spotkaniach udziału. Kiedy przeprowadzano postępowanie przetargowe odnośnie wyboru firmy (...) nie był zatrudniony u pozwanej. Po dokonaniu wyboru przez zarząd pozwanej firmy (...) powód miał nadzorować prace tej firmy dla pozwanej. Na koniec dnia pracownicy firmy (...) wypełniali karty pracy, które rano po rozpoczęciu pracy otrzymywali od mistrza. W karcie pracy wypisywano wykonane prace w danym dniu. Powód weryfikował treści w kartach pracy. Jeśli zdarzyła się awaria, to w pierwszej kolejności podejmowano czynności zmierzające do jej usunięcia. Wówczas czynności zaplanowane do wykonania na dany dzień przechodziły na dzień kolejny.

Oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2018 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Podano, że przyczynę wypowiedzenia stanowi utrata zaufania związana z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych zadań, polegających na:

a) Niespełnieniu oczekiwań pracodawcy, poprzez brak prawidłowego nadzoru nad podległym działem oraz niestaranne wykonywanie powierzonych obowiązków, poprzez niezgodne z Kodeksem Pracy zaplanowanie dyżurów domowych pracowników, polegające na nieformalnym zaplanowaniu dyżurów, bez harmonogramu (brak godzin, który obejmowałby odpoczynek dobowy

(11 godzin) oraz odpoczynek tygodniowy (35 godzin). Zgodnie

z art. 151<sup>5</sup> § 2 czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku;

b) Przekroczenie uprawnień i niewykonanie polecenia bezpośredniego przełożonego, poprzez obiecanie pracownikom wypłaty wynagrodzenia za dyżury domowe w terminie od 23 grudnia 2017 roku do 01 stycznia 2018 roku, pomimo braku świadczenia pracy, co naraziło Spółkę na poniesienie dodatkowych kosztów;

c) Prowadzenie postępowania z firmą (...) Sp. z o.o. z naruszeniem zasad wyboru wykonawców oraz bez zachowania należytej staranności oraz brak nadzoru nad rozliczaniem prac w/w firmy.

Dalej pozwana wskazała, że utrata zaufania do osoby powoda związana jest z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych zadań i wskazanymi powyżej okolicznościami oraz brakiem poprawy co skutkuje, iż pracodawca nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia powoda. Przedstawione okoliczności jednoznacznie wskazują na niespełnianie oczekiwań pracodawcy związanych ze świadczoną przez powoda pracą.

W cenie pozwanej powód nie gwarantował prawidłowego funkcjonowania podległego zespołu i prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków i związku z tym nastąpiła całkowita utrata zaufania wobec powoda zwłaszcza, jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd I instancji powołał przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 30 par. 4 kp. Wskazując, iż umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Zgodnie natomiast z § 4 tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 roku, I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Sąd I instancji stwierdził, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. A celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę (SN w postanowieniu z dnia 24 września 2015 roku, I PK 343/14, LEX nr 1998544).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy Sąd I instancji doszedł do przekonania, że znaczna część wskazanych powodowi na piśmie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i konkretna.

Podkreślono, że to na stronie pozwanej spoczywał obowiązek wykazania, że podane powodowi na piśmie przyczyny zwolnienia Go z pracy były prawdziwe.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji nie dopatrył się po stronie pozwanej naruszenia wymogów formalnych zawartych w art. 30 § 4 k.p. dotyczących wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu I instancji - wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę za okresem wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy z którego zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą skorzystać, jeśli druga strona nie spełnia ich oczekiwań w zakresie łączącego stosunku pracy. Ponadto Sąd I instancji zwrócił uwagę, że powód zajmował u pozwanej stanowisko kierownicze. W stosunku zaś do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych dopuszczalne jest stosowanie ostrzejszych kryteriów oceny i stawianie większych wymagań.

W ocenie Sądu I instancji, zasadna była pierwsza wskazana powodowi na piśmie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie polegająca na nieformalnym zaplanowaniu dyżurów domowych pracowników bez harmonogramu, który obejmowałby odpoczynek dobowy i odpoczynek tygodniowy.

Argumentując swoje stanowisko Sąd I instancji, stwierdził, iż u pozwanej, obowiązywał Regulamin Pracy, który niejako był powieleniem przepisów Kodeksu pracy odnośnie dyżurów. Zgodnie z art. 151<sup>5</sup> k.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur) - § 1. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 (§ 2). Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (§ 3).

Stosownie zaś do treści art. 132 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137. Art. 133 § 1 k.p.c. stanowi natomiast, że pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W ocenie Sądu I instancji, jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego powód ustalając dyżury elektryków (nawet nieformalnie) nie przestrzegał przepisów dotyczących wymiaru obowiązkowego odpoczynku dla pracowników. Powód sam przyznał, że wiedział, iż ten czas odpoczynku nie był przestrzegany. Wprawdzie powód wskazywał, że z uwagi na ograniczoną kadrę elektryków i brak wymaganej ilości telefonów służbowych nie miał możliwości innego planowania dyżurów. Jednak, po zmianie bezpośredniego przełożonego powoda, powód nie zgłosił mu problemów z dostępnością do telefonu służbowego. Brak też informacji, czy powód mimo takiej możliwości zgłaszał pisemnie wnioski o zwiększenie zatrudnienia w grupie elektryków.

Sąd I instancji miał na uwadze, że dyżury były ustalane także w porozumieniu z pracownikiem, który podejmował taki dyżur. Nie mniej jednak Sąd I instancji uznał, iż nawet jeśli pracownik sam godził się na brak wymaganego przepisami dobowego, czy tygodniowego odpoczynku nie oznacza to, że takie działanie było dopuszczalne. W razie jakiegokolwiek bowiem kontroli na przykład Państwowej Inspekcji Pracy ewentualne skutki i konsekwencje ponosiłby bowiem pracodawca i odpowiadający za spółkę zarząd.

W ocenie Sądu Rejonowego w kontekście zachowań powoda, pozwana mogła utracić do Niego zaufanie. Wskazuje się bowiem, że powód mając wiedzę i świadomość, jakie jest stanowisko Jego bezpośredniego przełożonego, jak też i

Prezesa Zarządu pozwanej odnośnie zapłaty za dyżury elektryków, wbrew poleceniu przełożonego obiecał podległym pracownikom zapłatę za te dyżury.

Jeśli w spółce zmienia się kadra zarządcza, jak to miało miejsce u pozwanej, i dostrzeże nieprawidłowości to ma prawo, a nawet obowiązek je zlikwidować. Bezpośredni przełożony powoda zwracał Mu uwagę – i mówił to otwarcie także pracownikom- elektrykom, że za czas dyżuru bez podjęcia pracy spółka nie będzie płaciła wynagrodzenia. Tymczasem powód obiecując pracownikom zapłatę za dyżur w sposób otwarty i oficjalny zakwestionował decyzję bezpośredniego przełożonego – i- jak sam zeznał – także Prezesa Zarządu pozwanej spółki. Powód w swoich zeznaniach przyznał bowiem, że prezes miał takie samo stanowisko co bezpośredni przełożony powoda T. C.. Nie może być tak, że jednoznaczne decyzje „wyższej” kadry zarządczej, która ostatecznie ponosi odpowiedzialność za funkcjonowanie spółki będą oficjalnie wśród pracowników kwestionowane przez osoby zajmujące niższe stanowiska kierownicze, bo to nie tylko podważa autorytet kadry zarządczej, ale wprowadza pewien dualizm i dezinformację wśród pracowników. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwana ostatecznie zapłaciła elektrykom wynagrodzenie za czas dyżurów w okresie międzyświątecznym. Nie zmienia to jednakże faktu, że powód nie wykonał polecenia przełożonego i przekroczył swe uprawnienia, poprzez obiecanie pracownikom – wbrew wcześniejszemu oficjalnemu stanowisku przełożonych - wypłaty wynagrodzenia za dyżury domowe w terminie od 23 grudnia 2017 roku do 01 stycznia 2018 roku, pomimo braku świadczenia pracy.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że niezasadną i nieprawdziwą była ostatnia wskazana powodowi przyczyna (punkt c) polegająca na prowadzeniu postępowania z firmą (...) z naruszeniem zasad wyboru wykonawców, bez zachowania należytej staranności oraz brak nadzoru nad rozliczaniem prac w/w firmy. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że to powód był odpowiedzialny za dokonanie wyboru w/w firmy. Jak Sąd Rejonowy ustalił czynności powoda ograniczyły się wyłącznie do zorganizowania spotkania zarządów spółek jeszcze przed podpisaniem umowy z (...), a następnie nadzoru nad pracami wykonywanymi dla pozwanej przez pracowników (...). Nie zostało jednakże wskazane i wykazane na czym miałyby polegać ewentualne naruszenia ze strony powoda, w jakich konkretnie sytuacjach powód nie dochował należytej staranności i w jakim okresie i zakresie brak było nadzoru nad rozliczaniem prac spółki (...) ze strony powoda.

Mając na uwadze, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi przez pozwaną umowy o pracę było zasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono z mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265 – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu). Wskazuje się, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a każda strona wnosząca pozew do Sądu powinna liczyć się z koniecznością zwrotu kosztów poniesionych przez drugą stronę w razie przegrania postępowania.

**Apelację** wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił :

**1. naruszenie prawa materialnego tj.:**

- art. 8 k.p. poprzez niezasadne niezastosowanie, co doprowadziło do zaniechania ustalenia, że skoro pozwana naruszała wobec powoda i innych pracowników działu utrzymania ruchu - przepisy prawa pracy, w tym nawet w okresie poprzedzającym nawiązanie z powodem stosunku pracy, to nie może twierdzić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z powodu utraty zaufania do powoda w związku z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych mu zadań poprzez nieformalne zaplanowanie dyżurów domowych w sposób naruszający prawo pracowników do odpoczynku, zwłaszcza że taki sposób organizacji pracy wynikał z uzgodnień pomiędzy pracownikami działu

utrzymania ruchu, a zarządem pozwanej w innym składzie personalnym, aniżeli w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. z poprzez błędną wykładnię i wadliwe ustalenie, że pozwana zasadnie rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy Sąd Rejonowy nie poczynił rozważań w przedmiocie

proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych oraz zaniechał podjęcia analizy czy

rzeczywistą podstawą wypowiedzenia była przyczyna, której źródłem była organizacja i odpłatność dyżurów domowych, czy też kilka oddzielnych przyczyn, a nadto pominął fakt, iż organizacja i czas pracy, opisane w pkt 1a oświadczenia pracodawcy z dnia 31 stycznia 2018 r. funkcjonowały w zakładzie pracy od lat - w taki sam sposób oraz za wiedzą i zgodą Zarządu Spółki, w tym również zanim powód podjął pracę u pozwanej, co powoduje bezzasadność tak stawianego zarzutu,

## **2. naruszenie prawa cywilnego procesowego tj.:**

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego,

prowadzącą do błędów w ustaleniach, faktycznych stanowiących podstawę wyroku, w tym wyciągnięcie ze zgromadzonego materiału dowodowego nielogicznego oraz sprzecznego z doświadczeniem życiowym wniosku, że powód naruszył zaufanie pracodawcy, podczas gdy należy mieć na uwadze, iż pozwana nie wykazała, że wypowiedziała pracownikom działu utrzymania ruchu warunki pracy w części dotyczącej premii z Funduszu Prezesa, wypłacanej co najmniej od 2007 r. za pełnienie dyżurów domowych, pomimo braku świadczenia pracy, zwłaszcza że Regulamin Pracy, a nawet ustalenia stron stosunku pracy poczynione w formie ustnej jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - mogą być bardziej korzystne aniżeli przepisy prawa pracy, na które powołał się Sąd a quo, co powoduje bezzasadność zarzutu, iż powód przekroczył swe uprawnienia poprzez obiecanie pracownikom — wbrew stanowisku przełożonych - wypłaty wynagrodzenia za dyżury domowe w terminie od 23 grudnia 2017 r. do 1 stycznia 2018 r., skoro tenże dodatkowy składnik wynagrodzenia, był im wypłacany stale i regularnie na mocy ustaleń poczynionych z poprzednim Zarządem Spółki,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące nieprecyzyjnym określeniem przez Sąd Rejonowy, którym dowodom oraz w jakim zakresie odmówił wiary, tj. zwłaszcza w zakresie dotyczącym zeznań powoda i świadków przez niego powołanych, którzy potwierdzili fakt, iż pracownikom działu utrzymania ruchu u pozwanej wypłacano dodatkowy składnik wynagrodzenia w formie premii z Funduszu Prezesa za pełnienie dyżurów domowych, pomimo braku świadczenia pracy, a nadto wskazali, iż jeszcze przed objęciem przez powoda stanowiska Kierownika D. Utrzymania (...), w zakładzie pracy utrwalono praktykę związaną z pełnieniem dyżurów domowych w sposób naruszający prawo elektryków do odpoczynku, co miało miejsce za wiedzą i zgodą Zarządu Spółki.

Powołując się na powyższe powód wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej kwoty 13.800 zł. tytułem odszkodowania wraz z odsetkami, nadto zwrotu kosztów procesu za obie instancje, względnie uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja powoda nie jest uzasadniona.



W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji. Sąd Okręgowy podziela także ocenę prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji, albowiem znajduje ona oparcie w obowiązujących przepisach, a także odzwierciedla stanowisko doktryny i judykatury.

Na wstępie wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę za okresem wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy z którego zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą skorzystać, jeśli druga strona nie spełnia ich oczekiwań w zakresie łączącego stosunku pracy. W świetle cyt. w. regulacji prawnych przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i uzasadniona. Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.1979 r., I PRN 32/79 stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z 3.08.2007 r., I PK 79/07, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

Stwierdzić należy, iż w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje też uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to zwłaszcza takich tez, jak m.in. :

„[...] II. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem śluszných interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. [...]

IV. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu.

V. W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

VI. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia.

VII. Zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna. [...]

XI. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. [...]

W dalszym ciągu wiele jego fragmentów zachowuje swoją aktualność. Dotyczy to w szczególności następujących stwierdzeń:

„[...] III. [...] Z art. 100 § 1 k.p. wynika, że pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, przy czym § 2 tego artykułu precyzuje bliżej obowiązki pracownika. O starannym wykonywaniu obowiązków świadczy też jakość wykonywanej pracy. [...]

IV. Podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Z art. 38 k.p. bowiem wynika przyczynowy charakter tej czynności. Jeśli więc nie ma przyczyny,

wypowiedzenie nie może być uznane za prawnie uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna pozostawać w związku ze stosunkiem pracy. [...]

V. Artykuł 45 k.p. ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI).

VI. Zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym stanowią oczywiście uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności. Nie można również wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika, który nienależycie wykonuje obowiązki pracownicze z powodu braku wymaganych na zajmowanym przez niego stanowisku umiejętności czy uzdolnień lub niemożności podolenia przyjętym na siebie obowiązkom wobec braku doświadczenia czy złego stanu zdrowia, chyba że przyczyna ta ma charakter przejściowy i krótkotrwały oraz nie powoduje dezorganizacji w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy. [...]

W okolicznościach niniejszej sprawy wskazać należy, iż pracodawca wskazał powodowi trzy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia były konkretne, ale tylko pierwsza była uzasadniona, a mianowicie – niezgodne z przepisami zaplanowanie dyżurów domowych podległych mu pracowników bez harmonogramu, który obejmowałby odpoczynek dobowy i odpoczynek tygodniowy. Co więcej, powód przyznał, iż ustalając dyżury elektryków (nawet nieformalnie) nie przestrzegał przepisów dotyczących wymiaru obowiązkowego odpoczynku dla pracowników. Nie ma znaczenia dla oceny zasadności tej przyczyny wypowiedzenia, fakt, iż taka – niezgodna z przepisami praktyka obowiązywała u pozwanej, w okresie poprzedzającym zmianę zarządu. Ważnym jest, iż aktualny zarząd dał jasny wyraz swojemu stanowisku, iż praktyka dotychczasowa jest niezgodna z przepisami i zażądał od powoda aby zaprzestał jej stosowania. Powód znając te oczekiwania, postąpił wbrew stanowisku zarządu i swojego bezpośredniego przełożonego, sporządzając harmonogram dyżurów na dotychczasowych zasadach. Nie można uwzględnić tłumaczenia powoda, iż nie posiadał dostatecznej ilości pracowników aby obłożyć dyżury, a także brak było dodatkowych telefonów służbowych, które to kwestie nie zostały zabezpieczone przez zarząd. Sąd Okręgowy zwraca jednak uwagę, iż powód o tych problemach nie informował zarządu. Jeżeli te kwestie faktycznie uniemożliwiały sporządzenie harmonogramu dyżurów, to powód winien poinformować o tym zarząd i swojego bezpośredniego przełożonego, a nie podejmować samodzielnie decyzję, pozostającą w opozycji do stanowiska zarządu. Takie zachowanie powoda, w ocenie Sądu Okręgowego stanowiło podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem mogło dojść do zachwiania zaufania pracodawcy do powoda. Powód bowiem świadomie postąpił wbrew stanowisku przełożonego. Powód jako osoba zajmująca kierownicze stanowisko musiał mieć świadomość konsekwencji prawnych jakie ponosi pracodawca w razie naruszenia swoich obowiązków. A zatem pracodawca miał prawo oczekiwać od powoda, iż świadomy tej konsekwencji, będzie się stosował do poleceń przełożonego. Ponadto nie stosowanie się przez powoda do poleceń pracodawcy stanowiło zły przykład dla załogi i nadwyrężało autorytet pracodawcy.

Biorąc zatem pod uwagę treść oświadczenia woli pozwanej co do wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu Okręgowego, już ta oceniana wyżej przyczyna była zasadna i wystarczająca. W taki kontekście także Sąd I instancji odniósł się do wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Reasumując wywody apelującego, iż w sprawie istniały przesłanki do zastosowania art. 8 kp, są niezasadne. Jeszcze raz należy podkreślić, iż uzgodnienia z poprzednim zarządem i w konsekwencji stosowana - nieprawidłowa praktyka w zakresie organizowania dyżurów, przestała obowiązywać w momencie kiedy nowy zarząd dał jasno wyraz swojemu

stanowisku, iż ta dotychczasowa praktyka nie będzie stosowana, gdyż była niezgodna z prawem. Oczekiwanie ze strony pracodawcy, iż powód sporządzi harmonogram dyżurów zgodnie z przepisami, miło a oparcie w prawie i było zasadne.

Na marginesie rozważań wskazać należy, iż pozwana nie miała racji co do zasad wynagradzania za dyżury. W tym zakresie odesłać należy do regulacji kodeksowych. Zarzut nie zastosowania przepisu art. 8 kp, miał by znaczenie tylko wtedy, gdyby za zasadną Sąd I instancji uznał drugą z przyczyn wypowiedzenia, a taka sytuacja nie miała miejsca.

Dlatego też na mocy art. 385 kpc apelacje powoda oddalono.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc i art. 99 kpc § 10 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2018 roku, poz. 265 ).

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek(spr.) (-) sędzia del Anna Capik-Pater