

UZASADNIENIE

WYROKU Z DNIA 10 STYCZNIA 2020 ROKU

Pozwem z dnia 18 stycznia 2018 r. (...) wniósł o zasądzenie od (...) kwoty 135.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Uzasadniając roszczenie powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanym (...). Dodał, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem wymogów formalnych w postaci niezachowania formy pisemnej oraz z przekroczeniem ustawowego terminu. Podniósł, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w przez pracodawcę nie były nieuzasadnione. W szczególności nie zgodził się on z tym, że wskazane przez pracodawcę wzięcie udziału na Zjeździe Delegatów w dyskusji nad sprawozdaniami z działalności władz (...) przedstawianymi przed głosowaniem delegatów o udzieleniu absolutorium może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że (...) był osobą nieuprawnioną do zabrania głosu na Zjeździe Delegatów. Dodano, że podstawową zasadą obowiązującą w (...) jest zasada zakazu łączenia w ramach (...) spraw wynikających ze stosunku pracy oraz sprawy wynikających ze stosunku członkostwa. Przyczyną zaś zwolnienia dyscyplinarnego (...) było naruszenie przez niego tej zasady. Ponadto w odpowiedzi na pozew podniesiono, że z uwagi na charakter problemów, jakie podczas wystąpienia na zjeździe delegatów podniósł (...), złamał on obowiązujące go postanowienia Regulaminu Organizacyjnego Biura oraz polecenie swojego przełożonego, zgodnie bowiem z § 16 ust. 2 pkt 10 w/w regulaminu do obowiązków Zastępcy Dyrektora Generalnego należy m.in. „przedstawienie Dyrektorowi Generalnemu i ewentualne referowanie Zarządowi (...) spraw związanych z działalnością komórek organizacyjnych, wykraczających poza bieżący tok pracy i wymagających decyzji lub interwencji władz (...)”. Podniesiono, że wystąpienie (...) stanowiło wyraz lekceważącego, aroganckiego oraz upokarzającego potraktowania przez niego swojego przełożonego – Dyrektora Generalnego na oczach wszystkich członków ustępującego i nowego Zarządu oraz delegatów na Zjazd. Stanowiło to zdaniem (...) naruszenie zasady wzajemnego zaufania stron stosunku pracy oraz zasady lojalności wobec przełożonego i sam ten fakt stanowił ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Dodano, że wystąpienie (...) miało miejsce na kilka minut przed głosowaniem nad udzieleniem Zarządowi absolutorium. Ponadto (...) podniosło zarzut nadużycia prawa podmiotowego, wskazując, że po uprzedzeniu przez pracodawcę o możliwości poniesienia konsekwencji dyscyplinarnych z tytułu wystąpienia, (...) zaniechał kontaktu z pracodawcą do czasu upływu 1-miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) był zatrudniony w (...) od dnia 1 września 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku początkowo p.o. Zastępcy Dyrektora Generalnego – Dyrektora Finansowego (...), a następnie na stanowisku Zastępcy Dyrektora Generalnego – Dyrektora Finansowego (...). Dowody: umowa o pracę, k. 13, część B akt osobowych; świadectwo pracy, k. 29 część C akt osobowych.

Na podstawie zawartej umowy o pracę do obowiązków (...) należało branie aktywnego udziału w ustalaniu i realizacji polityki finansowej (...); współuczestniczenie w tworzeniu bieżącej oraz długoterminowej strategii finansowej (...); nadzorowanie wydatkowania środków pieniężnych, obrotów, lokat na rachunkach bankowych oraz innych instrumentów polityki finansowej i kapitałowej (...); dysponowanie wspólnie z Dyrektorem Generalnym lub jego Zastępcami środkami pieniężnymi (...) na podstawie upoważnienia udzielonego przez Zarząd (...); nadzorowanie systemu zamówień na dostawy, usługi i roboty budowlane związane z działalnością (...). Dowód: Zakres Obowiązków z dnia 1 września 2010 r., k. 11, część B akt osobowych.

Ponadto (...) upoważniony był do samodzielnego zaciągania zobowiązań i rozporządzania majątkiem(...)w zakresie czynności zwykłego zarządu, a łącznie z Dyrektorem Generalnym lub którymkolwiek z pozostałych jego zastępców w zakresie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu. Dowód: pełnomocnictwo, k. 12, część B akt osobowych.

Bezpośrednim przełożonym (...) był Dyrektor Generalny, który w myśl § 9 Regulaminu Organizacyjnego Biura – wraz z powodem, pozostałymi dwoma Zastępcami i Głównym Księgowym tworzył Kierownictwo Biura. Dowód: Regulamin Organizacyjny Biura (...) z dnia 18 maja 2005 r., k 114-144.

Najwyższą władzą (...) jest Zjazd Delegatów. Biorą w nim udział delegaci wybrani na zebraniach wyborczych poszczególnych sekcji (...) oraz nowo wybrani członkowie Zarządów sekcji. Do kompetencji Zjazdu Delegatów należy m.in. udzielanie absolutorium ustępującym władzom oraz wybór nowych władz (...). Dowód: statut (...), k. 74-112.

Zgodnie z § 7 ust. 1 i 2 projektu Regulaminu Porządku Obrad Zwyczajnego Zjazdu Delegatów (...) (uchwała z dnia 22 listopada 2017 r.), głos na Zjeździe zabierać mogą delegaci w sprawach objętych porządkiem obrad. Poza powyższym, Przewodniczący Zjazdu może poza kolejnością udzielić głosu ustępującemu i nowemu Przewodniczącemu (...) oraz Dyrektorowi Generalnemu. Dowód: uchwała z dnia 22 listopada 2017 r. w sprawie projektu Regulaminu Obrad Zwyczajnego Zjazdu Delegatów (...) w dniu 9 grudnia 2017 r., k. 182-183v.

Przyjętą w (...) zasadą jest, iż poza Dyrektorem Generalnym z Biura (...) na zjazdach delegatów obecni są także jego Zastępcy oraz kierownicy poszczególnych wydziałów. Osoby te jednak nie mają prawa do czynnego udziału w zjazdach, co oznacza, że nie mogą brać udziału w głosowaniach oraz zabierania głosu podczas obrad. Wyjątkiem jest sytuacja, w której w/w osoby zostaną wyraźnie upoważnione do zabrania głosu w określonym zakresie przez Dyrektora Generalnego. Dowód: zeznania (...), k. 344 – 348, nagranie, k. 349, k. 352 – 355, nagranie, k. 356, k. 530, nagranie, k. 542; zeznania (...), k. 359-365, nagranie, k. 366; przesłuchanie (...), k. 537-54, nagranie, k. 542.

W dniu 9 grudnia 2017 r. odbył się (...) Walny Zjazd Delegatów(...), na którym wybierane były władze (...), tj. Zarząd, Komisja Rewizyjna, Sąd Koleżeński oraz Przewodniczący Zarządu (...). Okoliczność bezsporna.

Na w/w Zjazd przez przewodniczącego Zarządu zostali zaproszeni zastępcy Dyrektora Generalnego, w tym (...), pozostali pracownicy zostali zaproszeni przez Dyrektora Generalnego. Osoby te zostały zaproszone na wypadek, gdyby Dyrektor Generalny musiał odpowiadać na pytania merytoryczne i potrzebował szczegółowych danych. Dyrektor Generalny poinformował przed Zjazdem w/w osoby, iż nie mają prawa do zabierania głosu podczas obrad, z wyjątkiem jest sytuacji, w której zostaną wyraźnie upoważnione do tego przez Dyrektora Generalnego. Dowód: zeznania (...), k. 359-365, nagranie, k. 366; zeznania (...), k. 374-377, nagranie, k. 379; zeznania (...), k. 377-378, nagranie, k. 379.

(...) miał prawo zabrać głos na w/w Zjeździe wyłącznie w ramach pkt 16 obrad, czyli w zakresie proponowanych zmian w statucie i regulaminach, gdyż został do tego upoważniony przez Dyrektora Generalnego. W wykonaniu tego upoważnienia zreferował on zmiany w regulaminach z obszaru swojej właściwości, tj. Regulaminu Funduszu (...) oraz Regulaminu Funduszu (...). Dowód: zeznania (...), k. 344 – 348, nagranie, k. 349,

Ponadto (...) bez porozumienia z Dyrektorem Generalnym zabrał głos w ramach pkt 14 obrad, tj. dyskusji dotyczącej sprawozdań, który bezpośrednio poprzedzał uchwalenie absolutorium dla ustępującej Rady (...), Zarządu oraz Komisji Rewizyjnej. Przedstawił wówczas swoje stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze (...) oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas (...) Zjazdu Delegatów. Stwierdził on wówczas, że oceniając sytuację (...) z perspektywy ostatnich czterech lat – jest nieźle, a każdy rok zakończył się dodatnim wynikiem finansowym, stabilizuje się sytuacja podatkowa i czterokrotnie zmniejszyło się w tym zakresie ryzyko podatkowe w porównaniu z rokiem 2011. Jednocześnie wskazał, że oceniając realnie sytuację (...) jest ona w jego odczuciu słabsza niż 4 lata wcześniej, brakuje w (...)podejmowania kluczowych, śmiałych decyzji, w szczególności w zakresie istotnych zmian strukturalnych, biura, unowocześnienia struktury informatycznej, ograniczenia kosztów funkcjonowania biura. Dodał, że chciałby, aby kiedyś została poważnie potraktowana składana przez niego kilkakrotnie propozycja ograniczenia kosztów przy zachowaniu ciągłości działalności biura. Wskazał, że poważnej dyskusji wymaga działalność

społeczna (...), w szczególności domy pracy twórczej, aby nie dopuścić do braku za 5-6 lat środków na restrukturyzację domów pracy twórczej, co spowoduje konieczność ich sprzedania. Podniósł, iż zaleca rezygnację z dotychczas nieefektywnych i nierentownych przedsięwzięć i chciałby zaproponować w związku z tym aktywne zarządzanie w miejsce dobrego i konsekwentnego administrowania. Nadmienił, że cztery lata temu(...)był w światowej czołówce, czy może w średniej lidze pod względem efektywności inkasowania i podziału wynagrodzeń autorskich, wówczas koszty wynosiły 16-17%, jednak w ostatnich latach światowa czołówka odjechała (...) i te koszty to obecnie 12%, 10%, a nawet poniżej 10%. Wskazał, że chciałby nowemu zarządowi zaproponować swego rodzaju kontrakt menadżerów biura z władzami wybieralnymi, tj. aby władze wreszcie zobowiązały dyrektorów do ograniczenia kosztów np. z 16% do 13%, a jeśli to się nie uda, władze wybiorą innych dyrektorów. Dodał, iż chciałby, żeby dyrektorzy mieli presję wewnętrzną, która będzie dopingować ich ambicję do stawiania czoła wyzwaniom, które już nie są żartami oraz chciałby czuć wsparcie zarządu, szczególnie wtedy, gdy jego zdanie różni się od zdania dyrektora generalnego albo prezesa Stowarzyszenia. Dowód: wyciąg ze stenogramu, k. 187-188v; zeznania (...) k. 344 – 348, nagranie, k. 349; zeznania (...), k. 359-365, nagranie, k. 366;

Uchwałą z dnia 20 grudnia 2017 r. Zarząd (...) odwołał (...) z funkcji Zastępcy Dyrektora Generalnego – Dyrektora Finansowego i zarekomendował Dyrektorowi Generalnemu natychmiastowe rozwiązanie z (...) stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z jednoczesnym upoważnieniem do prowadzenia w terminie do dnia 27 grudnia 2017 r. rozmów na temat ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Dowód: uchwała z dnia 20 grudnia 2017 r., k. 1, część C akt osobowych.

W dniu 27 grudnia 2017 r. Dyrektor Generalny wysłał (...) wiadomość sms o treści: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie przesyłam za pośrednictwem poczty. (...)”. Dowód: zrzut ekranu telefonu komórkowego, k. 16.

Tego samego dnia za pośrednictwem firmy kurierskiej TNT Express Worldwide (Poland) sp. z o.o., na adres powoda (...) nadane zostało pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podpisane przez Dyrektora Generalnego (...). W treści pisma wskazano, iż Dyrektor rozwiązuje z (...) umowę o pracę zawartą w dniu 1 października 2010 r. na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazano, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest zawinione przez (...) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz w konsekwencji utrata zaufania do (...) jako Zastępcy Dyrektora Generalnego – Dyrektora Finansowego. Podniesiono, że wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego – Dyrektora Generalnego, w dniu 9 grudnia 2017 r., podczas (...)Zjazdu Delegatów, nie będąc Delegatem uprawnionym do czynnego uczestnictwa w Zjeździe, (...) wziął udział w dyskusji nad sprawozdaniami z działalności ustępujących władz (...): Zarządu, Rady(...) i Komisji Rewizyjnej – przedstawianymi przed głosowaniem Delegatów w przedmiocie udzielenia absolutorium. Dodano, że (...) bez jakiegokolwiek porozumienia z przełożonym, zabierając głos w dyskusji, przedstawił krytyczne stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze (...) oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas (...) Zjazdu, czym naruszył zasadę niepodejmowania przez pracowników jakichkolwiek działań w odniesieniu do członkowskiej sfery działalności (...), dotyczącą wszystkich zatrudnionych w Biurze (...). Podniesiono, że w/w zachowanie było również naruszeniem podstawowych zadań, kompetencji i obowiązków określonych w ustalonym dla (...) „Zakresie obowiązków”, tj. nadzorowania działalności Stowarzyszenia w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa finansowego oraz raportowania Dyrektorowi Generalnemu i innym uprawnionym organom (...) istotnych ryzyk i zagrożeń. Wskazano ponadto, że wskazane ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika spowodowało całkowitą utratę zaufania z uwagi na szczególnie zakres obowiązków i zadań realizowanych przez (...) jako Zastępcę Dyrektora Generalnego. Po dwóch nieudanych próbach doręczenia przesyłki zawierającej w/w oświadczenie (w dniu 28 grudnia 2017 r. oraz w dniu 29 grudnia 2017 r.), została ona zwrócona nadawcy. Dowód: karta przewozowa TNT nr zlecenia(...)wraz z dokumentem „śledzenie przesyłki”, k. 12 część C akt osobowych; pismo z dnia 27 grudnia 2017 r., k. 19-20.

W dniu 27 grudnia 2017 r. w/w oświadczenie zostało ponadto przesłane za pośrednictwem tej samej firmy kurierskiej na adres (...), widniejący na elektronicznym zwolnieniu lekarskim z dnia 18 grudnia 2017 r. W dniu 28 grudnia 2017

r. przesyłka ta została doręczona do skrzynki pocztowej. Dowód: karta przewozowa TNT nr zlecenia (...) wraz z dokumentem „śledzenie przesyłki”, k. k. 15a część C akt osobowych.

Ponadto w dniu 27 grudnia 2017 r. w/w oświadczenie przesłane zostało na adres (...) w formie listu za pośrednictwem Poczty Polskiej. Przesyłka ta została odebrana przez (...) w dniu 11 stycznia 2018 r. Dowody: potwierdzenie nadania, k.14d część C akt osobowych; wydruk ze strony internetowej – śledzenie przesyłek, k. 231-232.

Ponadto oświadczenie zostało wysłane na dwa inne adresy, tj. na adres (...) – pod tym adresem przesyłka została odebrana przez powoda w dniu 17 stycznia 2018 r. oraz dwukrotnie na adres (...) – przesyłki zostały zwrócone nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie”. Dowody: potwierdzenie nadania i potwierdzenie odbioru, k.237; potwierdzenia nadania i kopie kopert z adnotacją, k. 242.

W dniu 28 grudnia 2017 r. Dyrektor Generalny przesłał na adres mailowy (...) wiadomość, w której poinformował go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a także o przyczynie rozwiązania. Mail zawierał treść tożsamą z treścią oświadczenia z dnia 27 grudnia 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dowód: wydruk wiadomości e-mail, k. 18.

W dniu 2 stycznia 2018 r. (...) przesłał na adres mailowy (...) wiadomość, w której potwierdził otrzymanie wiadomości sms z dnia 27 grudnia 2017 r. oraz wiadomości e-mail z dnia 28 grudnia 2017 r. W tej samej wiadomości wskazał nowy adres, pod którym przebywał w związku z chorobą, tj. (...). Dowód: wiadomość e-mail, k. 18 część C akt osobowych.

W dniu 3 stycznia 2018 r. (...) przesłało na adres (...) (...) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 grudnia 2017 r., świadectwo pracy z dnia 3 stycznia 2018 r. oraz pismo z prośbą o rozliczenie się z zobowiązań oraz mienia powierzonego. Przesyłka po czterech nieudanych próbach doręczenia została zwrócona do nadawcy. Dowód: karta korespondencji TNT i karta przewozowa, k. 19-19a. k. 23a część C akt osobowych.

W dniu 12 stycznia 2018 r. w siedzibie (...) okazano (...) pokwitował odbiór świadectwa pracy z dnia 3 stycznia 2018 r. Dowód: świadectwo pracy, k. 29-29v część C akt osobowych.

Wysokość wynagrodzenia (...) liczonego jako ekwiwalent wypoczynkowy za ostatnie 3- miesiące pracy wyniosła 112.227,10 zł brutto. Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 6 lutego 2018 r., k. 149.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przedstawione przez strony niniejszego postępowania dowody z dokumentów, zeznania wymienionych świadków oraz dowód z przesłuchania stron. Sąd dał wiarę powołanym w ustaleniach stanu faktycznego dokumentom, gdyż ich prawdziwość i wiarygodność w świetle rozważenia zebranego materiału dowodowego nie nasuwała wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Również prawdziwość i wiarygodność zeznań występujących w sprawie świadków nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom (...) w zakresie, z którego wynika, iż nie miał on przed (...) Zjazdem Delegatów wiedzy o tym, iż w związku z zajmowanym stanowiskiem nie był uprawniony do zabierania głosu na Zjeździe bez wyraźnego upoważnienia Dyrektora Generalnego. Jest to bowiem twierdzenie sprzeczne z zeznaniami świadków (...), (...) oraz (...), które były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Wszystkie te osoby konsekwentnie wskazywały, iż w (...) panowała zasada niezabierania głosu bez upoważnienia Dyrektora Generalnego, o czym pracownicy byli informowani. Obecność zaś Zastępców Dyrektora Generalnego na Zjeździe podyktowana była potrzebą wspomagania wiedzą merytoryczną Dyrektora Generalnego i udzielania wyjaśnień w zakresie swoich kompetencji, co zostało przecież potwierdzone również przez samego (...) (k. 531). To zaś powoduje, że zeznania (...) we wskazanym zakresie są niekonsekwentne oraz nielogiczne i z tych przyczyn nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadka (...), bowiem okoliczności, które miały być wykazane zeznaniami tego świadka zostały już udowodnione zgodnie z twierdzeniami pozwanego. Nadto z uwagi na ciężką, terminalną chorobę świadka przeprowadzenie tego dowodu jest nie możliwe.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo (...) podlegało uwzględnieniu w przeważającej części.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół dwóch zagadnień. Po pierwsze, dotyczył tego, czy spełnione zostały wymogi formalne przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Po drugie, czy zachowanie powoda w dniu 9 grudnia 2017 r. podczas (...) Zjazdu Delegatów było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosząc się do pierwszej kwestii zważyć należy, iż z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, że pozwany naruszył przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a to z tego powodu, że nie zachował wymaganej przepisem art. 30 § 3 k.p. formy pisemnej. Naruszenie przez pozwanego tego tylko wymogu było już wystarczającym powodem uwzględnienia powództwa o odszkodowanie, nawet bez potrzeby badania prawidłowości przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany nie ograniczył się do wysłania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wiadomością tekstową sms w dniu 27 grudnia 2017 r., ale nadto wysłał powodowi swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w formie mailowej oraz pocztą. W ocenie Sądu okoliczność, że pozwany wysłał pisemne oraz mailowe oświadczenie, nie usuwa wymienionego wyżej naruszenia art. 30 § 3 k.p. Według ustaleń Sądu powód otrzymał oświadczenie pozwanego zawierające przyczynę wypowiedzenia w formie sms w dniu 27 grudnia 2017 r., następnie mailowej w dniu 28 grudnia 2017 r., natomiast w formie pisemnej w dniu 11 stycznia 2018 r.

Należy zważyć, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest oświadczeniem jego woli i zastosowanie do niego znajduje art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Oświadczenie to wywiera skutek prawny w momencie, w którym pracownik mógł realnie się z nim zapoznać. Z tym dniem rozwiązuje się umowa, jeśli oświadczenie pracodawcy dotyczy rozwiązania jej bez wypowiedzenia. Umowa z powodem uległa zatem rozwiązaniu w dniu 27 grudnia 2017 r., tj. wtedy, kiedy dotarła do niego wiadomość tekstowa sms pracodawcy zawierająca oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym dniu - co było bezsporne - do powoda nie dotarło jeszcze pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednocześnie wskazać należy, że niezachowanie formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dnia 27 grudnia 2017 r. nie oznacza bezskuteczności oświadczenia, a może mieć jedynie znaczenie dla oceny jego prawidłowości. Oznacza to, że jeśli pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w innej formie niż pisemna, to umowa ulega rozwiązaniu z datą dotarcia tego oświadczenia do adresata, choć nie czyniło ono zadość warunkom przewidzianym we wskazanym wyżej przepisie. Dla zachowania formy pisemnej wymagane jest złożenie podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli (art. 78 k.c.). Ani oświadczenie w formie sms, ani w formie mailowej nie odpowiadają temu wymogowi.

Wskazać również należy, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, wiadomość sms z dnia 27 grudnia 2017 r. nie może zostać uznana jedynie za zapowiedź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie wynika to bowiem z treści omawianej wiadomości sms. Posłużono się w niej sformułowaniem „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Jest to zdanie kategoryczne i nie pozostawia marginesu dla pojawienia się wątpliwości, czy mogło stanowić ono jedynie poinformowanie, że w przyszłości pracodawca zamierza złożyć oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę. Z treści tego sms wynika, że zamiarem osoby składającej oświadczenie było zakończenie stosunku pracy w dacie złożenia oświadczenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przesłane smsem nie zawierało też przyczyny, naruszało zatem art. 30 §4 k.p.

Wymogu pisemności nie spełniało też przesłanie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę emailiem. Oświadczenie na piśmie powód otrzymał dopiero 11 stycznia 2018 r., a zatem po terminie określonym w art. 52 §2 k.p., który liczony powinien być od daty zjazdu, tj. od 9 grudnia 2018 r., bowiem w tym dniu władze stowarzyszenia powzięły wiedzę o zachowaniu powoda. Bez znaczenia jest przy tym fakt, że z uwagi na wybory władz stowarzyszenia przez pewien czas panował pewien bezwład organizacyjny. Jest to bowiem okoliczność, która w stanie faktycznym tej sprawy, nie może wpływać niekorzystnie na sytuację prawną pracownika. Nie ma również podstaw do uznania, że powód uchylał się przed odebraniem przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy. Stanowiło to kolejną podstawę do uwzględnienia powództwa w tej sprawie.

Sąd Rejonowy dokonał też oceny, czy zaistniały okoliczności pozwalające na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Za takie naruszenie pozwany uznał w niniejszej sprawie wzięcie przez (...) udziału, bez porozumienia z przełożonym, w dyskusji nad sprawozdaniami z działalności ustępujących władz (...) – przedstawianymi na (...) Zjeździe Delegatów przed głosowaniem w przedmiocie udzielenia absolutorium, kiedy to przedstawił krytyczne stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze (...) oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas (...) Zjazdu, czym naruszył zasadę niepodjęmowania przez pracowników jakichkolwiek działań w odniesieniu do członkowskiej sfery działalności (...).

Podkreślić należy, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy. Jego zastosowanie uzasadnia wyłącznie takie przewinienie, które ma charakter poważny, dokonane zostało z winy pracownika i godzi w jego podstawowe obowiązki pracownicze. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i orzecznictwie sądowym panuje powszechny pogląd, iż z uwagi na charakter i skutki rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać jedynie takie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia wyboru tej formy rozwiązania umowy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98, OSNP 2000/1/25 oraz z dnia 9 grudnia 1976r., I PRN 111/76, niepubl.).

W niniejszej sprawie ustalone zostało, że (...) poinformowany został, że na (...)Zjeździe Delegatów nie może zabierać głosu bez uprzedniego zezwolenia Dyrektora Generalnego. Należało to do jego obowiązków pracowniczych, albowiem zakaz zabierania głosu na Zjeździe Delegatów dotyczył wszystkich Zastępców Dyrektora. Obowiązek ten był więc ściśle związany z zajmowanym przez powoda stanowiskiem.

Nie ulega wątpliwości, że zabranie głosu przez powoda w dyskusji na(...) Zjeździe Delegatów stanowiło naruszenie w/w obowiązku. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż (...) bez porozumienia z Dyrektorem Generalnym wygłosił przemówienie w ramach pkt 14 obrad, tj. dyskusji dotyczącej sprawozdań. Jednocześnie naruszył on zasadę niepodjęmowania przez pracowników działań w odniesieniu do członkowskiej sfery działalności (...).

Zdaniem Sądu powyższe naruszenie nie spełnia jednak kryterium „ciężkości” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przesądza o tym charakter i treść wypowiedzi powoda w ramach punktu 14 obrad. Co prawda przedstawił on krytyczne stanowisko wobec działań realizowanych w (...) oraz swoje oczekiwania wobec dalszej jego działalności, jednak nie sposób wypowiedzi tej uznać za przewinienie, które ma charakter poważny. Należy mieć tu na względzie, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwie poglądem przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych takiego zachowanie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy lub mu zagraża. Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego w sprawie II PK 76/06, gdzie wskazano, iż nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych udzielenie przez

pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi, a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę (wyr. SN 16.11.2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, Nr 21–22, poz. 312). Powyższą tezę można odnieść do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie. (...) co prawda poddał krytycznej ocenie osób zarządzania (...), jednak forma jego wypowiedzi nie może zostać uznana za nieodpowiednią. Sformułowana ona została w neutralnym tonie, nie jest nacechowana pejoratywnie, nie zawiera zwrotów, które mogłyby zostać uznane za bezprawne, ani nie jest skierowana do konkretnych osób wymienionych z imienia i nazwiska. Wypowiedź ta ponadto nie dezorganizowała pracy i nie uniemożliwiała normalnego funkcjonowania zakładu pracy i realizacji jego zadań. Nie sposób też uznać, jak zostało podniesione w odpowiedzi na pozew, że wystąpienie (...) stanowiło wyraz lekceważącego, aroganckiego oraz upokarzającego potraktowania przez niego swojego przełożonego – Dyrektora Generalnego na oczach wszystkich członków ustępującego i nowego Zarządu oraz delegatów na Zjazd. Analiza treści wystąpienia powoda wskazuje bowiem, iż nie można przypisać mu nie tylko znacznego nasilenia złej woli, ale nawet samej złej woli. Z wypowiedzi wynika bowiem, iż jej autorowi przyświecał cel uwypuklenia obszarów, w których działalność (...) może zostać zoptymalizowana. Z tego też powodu wypowiedź powoda nie może zostać określona również jako świadome działanie zagrażające interesom pracodawcy lub narażające go na szkodę.

Sąd nie podziela przy tym argumentacji pozwanego, że zachowanie powoda porównać można do innego pracownika, do którego odnosiło się rozstrzygnięcie Sądu, którego wybrane fragmenty pozwany złożył do akt. W zachowaniu powoda nie można dopatrzeć się otwartej agitacji wyborczej, jak chciał tego pozwany. Powód nie optował za żadnym z kandydatów, jego wystąpienie stanowiło jedynie podsumowanie dotychczasowych działań i nie było jednoznacznie negatywne. Zwrócić należy uwagę, że wnioskowani przez pozwanego świadkowie mieli duże problemy ze zidentyfikowaniem, w którym momencie wystąpienie powoda stanowić miało negatywną ocenę działań dotychczasowych władz stowarzyszenia. Przemówienie powoda zawierało też pewne propozycje działań na przyszłość, jednak nie można uznać, że wprost wpisywało się ono w postulaty wyborcze kontrkandydata ustępującego przewodniczącego. Propozycje te spójne były z przedstawionym przez powoda podsumowaniem i wskazywały jedynie sugerowane kierunki działań. Nie można zatem uznać, że wystąpienie to stanowiło element agitacji wyborczej na rzecz kontrkandydata ustępujących władz. Jak wskazano wyżej, powód naruszył zakaz zabierania głosu na zjeździe przez pracowników stowarzyszenia, jego ewentualne wystąpienie powinno nastąpić w innym punkcie porządku obrad, jednakże nadawanie działaniom powoda takiego znaczenia, jak przyjął pozwany było nieuprawnione.

Podsumowując, Sąd doszedł do przekonania, iż zabranie głosu przez powoda w dyskusji na (...)Zjeździe Delegatów nie naruszyło ani nie zagrażało interesowi pracodawcy. Tym samym zachowanie (...) nie mogło stanowić „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie zasługiwał na uwzględnienie podniesiony przez stronę pozwaną zarzut nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). W odpowiedzi na pozew wskazano, iż po uprzedzeniu przez pracodawcę o możliwości poniesienia konsekwencji dyscyplinarnych z tytułu wystąpienia, (...) zaniechał kontaktu z pracodawcą do czasu upływu 1-miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oceniając to twierdzenie trzeba w pierwszej kolejności powtórzyć sformułowany wcześniej wniosek, iż wiadomość sms z dnia 27 grudnia 2017 r. nie stanowiła „uprzedzenia” o możliwości rozwiązania umowy o pracę, gdyż już sama w sobie była oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie ma więc doniosłości prawnej późniejsze zachowanie (...) z punktu widzenia dążenia do uniknięcia otrzymania oświadczenia pisemnego przed upływem miesiąca liczonego od dnia 9 grudnia 2017 r., albowiem umowa o pracę została rozwiązana już w dniu 27 grudnia 2017 r. Z tych względów nie może być mowy w niniejszej sprawie o naruszeniu przez powoda wskazywanych przez stronę pozwaną zasad wzajemnego zaufania oraz lojalności stron stosunku pracy.

Klauzula generalna z art. 8 k.p. ma celu uniknięcie sytuacji, kiedy proste zastosowanie przepisu prowadziłyby do niemożliwych do zaakceptowania skutków z powodów celu danej regulacji prawnej lub norm moralnych. Jednak ze względu na to, że zastosowanie art. 8 k.p. osłabia pewność prawa może to mieć miejsce jedynie w szczególnych przypadkach oraz powinno mieć precyzyjne uzasadnienie. Strona powodowa nie wykazała zaś, aby taki szczególny

przypadek miał miejsce w niniejszej sprawie. Zarzut nadużycia prawa podmiotowego nie zasługiwał więc na uwzględnienie.

Podstawę roszczenia powoda stanowi przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przesłanka wymieniona w tym przepisie została spełniona, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej naruszało art. 30 § 3 k.p. Niezależnie od tego naruszony został art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ zachowanie pracownika takie jak w niniejszej sprawie nie może zostać uznane ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rezultacie Sąd uznał, że powód ma prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 58 k.p. Na dzień rozwiązania stosunku pracy z (...) wysokość jego 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jako ekwiwalent wypoczynkowy wynosiła 112.227,10 zł, zatem żądanie odszkodowawcze powoda mogło zostać uwzględnione do tej kwoty.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził od (...) na rzecz powoda kwotę 112.227,10 zł wraz z odsetkami oraz w punkcie 2 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O odsetkach sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. W związku z powyższym Sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2018 r. (dzień następujący po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu) do dnia zapłaty.

Wobec wygrania procesu przez powoda w części (83,3%), Sąd na mocy art. 100 k.p.c. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.622 zł, obejmującą zwrot kosztów procesu. Koszty strony powodowej obejmowały opłatę sądową w wysokości 6750 zł. Skoro powód wygrał sprawę w 83,3%, należała mu się tytułem kosztów procesu kwota 5.622 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd w punkcie 4 wyroku nadał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.

(...)