

Sygn. akt IV Pa 33/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 października 2023 r.

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2023 r. w Sieradzu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko K. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 23 czerwca 2023 roku sygn. akt IV P 17/23

**Zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo.**

**Zasądza od A. K. na rzecz K. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)z siedzibą w K. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku.**

**Sygn. akt IV Pa 33/23**

## UZASADNIENIE

A. K. wystąpił w dniu 20 kwietnia 2023r. z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu przeciwko K. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, domagając się zasądzenia kwoty 12 600,00zł stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż strony łączy umowa o pracę z dnia 15 października 2017r. zawarta na czas nieokreślony.

W dniu 27 stycznia 2023r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i bez pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy. Wobec braku pouczenia powód nie wiedział o prawie i terminie złożenia odwołania.

Pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę wyjaśnił, że w związku z brakiem opłacalności usług transportowych wypowiedział umowę firmie, dla której świadczył usługi. Z tego powodu wypowiedział umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym w dziale transportu na stanowisku kierowcy. Sytuacja znana była osobom zatrudnionym przez pozwanego. Przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i rzeczywista. Powód wiedział o likwidacji stanowisk pracy i przyczynach ekonomicznych, w związku z którymi pozwany

dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie od wypowiedzenia zostało złożone po terminie. Powód nie wskazał żadnych okoliczności uzasadniających opóźnienie i brak winy w przekroczeniu terminu.

Wyrokiem z 23 czerwca 2023r. Sąd Rejonowy w Wieluniu uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.600,00zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i ocena prawna:

A. K. zatrudniony został przez pozwanego 15 października 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 14 stycznia 2018r. na stanowisku kierowca-mechanik. Następnie umowę przedłużano dwukrotnie do 10 lipca 2020r. , a w dniu 11 lipca 2020r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 27 stycznia 2023r. pozwany wręczył powodowi pismo zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia”. Pismo obejmuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej 15 października 2017r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 30 kwietnia 2023r. W oświadczeniu nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy datowane 2 maja 2023r., w którym wskazano, iż stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych, z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Przy wręczeniu wypowiedzenia pracodawca informował powoda, że jeżeli nie dostanie podwyżki od firmy, z którą współpracuje, usługi transportowe nie będą opłacalne i będzie musiał zakończyć współpracę. Pozwany zatrudnił 22 pracowników, zwolnił wszystkich 10 pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy wozidła technologicznego. W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie informował powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe. Dla powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była pewna; wcześniej, w okresie zatrudnienia powoda, pozwany wręczał już oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed upływem okresu wypowiedzenia informował pracowników, że będą nadal zatrudnieni

Pozwany rozwiązał umowę dotyczącą świadczenia usług transportowych i od 30 kwietnia 2023r. nie prowadzi działalności w zakresie transportu.

Ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powoda, zeznań powoda w zakresie dotyczącym niewskazania przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia przy jego wręczeniu 27 stycznia 2023r. oraz na podstawie zeznań pozwanego w zakresie dotyczącym rozwiązania przez pozwanego umowy świadczenia usług transportowych i zaprzestania działalności w zakresie transportu od 30 kwietnia 2023r.

Przechodząc do oceny prawnej Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 30§4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Sąd Rejonowy uznał wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wadliwe pod względem formalnym. Z treści wypowiedzenia wynika, jakoby to pracownik wypowiedział umowę o pracę, a pracodawca oświadczenie pracownika przyjął. Odnosząc się do zarzutów powoda, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia, Sąd I instancji podzielił twierdzenia powoda uznając, że pozwany wręczając powodowi wypowiedzenie nie podał jasno przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca przekazał jedynie powodowi, że nie dochodzi do porozumienia z firmą, dla której świadczył usługi transportowe i chyba będzie musiał zakończyć współpracę z powodem. Wcześniej, według twierdzeń powoda, pozwany narzekał na warunki współpracy z tą firmą, w związku z czym powód przypuszczał, że tak jak poprzednio, pod koniec okresu wypowiedzenia pracodawca cofnie rozwiązanie umowy o pracę. Dalej sąd meriti podniósł, iż pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu i nie powiedział powodowi przy wręczeniu wypowiedzenia, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy, jak to zostało wskazane w świadectwie pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie może powoływać się na powszechnie znany fakt rezygnacji z prowadzenia usług transportowych. Sąd I instancji powołał także treść art. 45§1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy

o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Uwzględniając, że wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art. 30§4 k.p., Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy stosownie do treści przepisu art. 47<sup>1</sup> zdanie pierwsze k.p., który stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż powództwo winno zostać oddalone jako wniesione po terminie przewidzianym w art. 264§1 k.p., w ocenie Sądu Rejonowego, zgłoszony przez powoda wraz z pozwem wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, należało uwzględnić. Art. 265§1 k.p., stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Stosownie do treści art. 265§2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Sąd I instancji podkreślił podniesiony przez powoda brak pouczenia w wypowiedzeniu, przez co nie wiedział o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy. W terminie 7 dni od powzięcia wiadomości w dniu 18 kwietnia 2023 r. o możliwości wyniesienia odwołania od wypowiedzenia, powód złożył w Sądzie niniejszy pozew w dniu 20 kwietnia 2023 r. Sąd I instancji powołał przy tym liczne poglądy judykatury, że brak pouczenia pracownika lub błędne pouczenie o prawie do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, uzasadnia prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił :

Naruszenie prawa procesowego, które miało niewątpliwy wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej, albowiem niepoprzedzonej wszechstronną analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny okoliczności podmiotowo i przedmiotowo istotnych w niniejszej sprawie poprzez przyjęcie, że Pozwany podczas wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia, w sytuacji kiedy z materiału dowodowego w tym w szczególności z zeznań Pozwanego jednoznacznie wynika, że poinformował Powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe i zmuszony jest z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy wypowiedzieć umowę o pracę.

Naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej oceny poprzez nieuwzględnienie wszystkich okoliczności, tj. w styczniu 2023r. Pozwany wypowiedział umowę firmie, dla której świadczył usługi transportowe, wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym przez Pozwanego na stanowisku kierowcy, poinformowaniu jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia, wszystkich pracowników działu transportu o sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem usług transportowych, o rozmowach prowadzonych z przedstawicielami firmy, dla której pozwany prowadził usługi transportowe oraz że w przypadku kiedy warunki współpracy nie ulegną zmianie pozwany będzie zmuszony wypowiedzieć umowę a w konsekwencji wypowiedzieć umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy.

W konsekwencji powyższych naruszeń prawa procesowego:

Błąd w ustaleniach faktycznych, który to błąd polega tym że Sąd uznał że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie wskazał jasno i precyzyjnie przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając oświadczenie poinformował Powoda, że przyczyną wypowiedzenia jest wypowiedzenie umowy firmie dla której świadczył usługi transportowe z powodów ekonomicznych i likwidacji stanowiska pracy.

Błąd w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie poinformował Powoda o jego przyczynach uznając że rezygnacja z prowadzenia przez Pozwanego usług transportowych stanowi okoliczność powszechnie znaną wszystkim pracownikom, w sytuacji kiedy Pozwany podczas przesłuchania wskazał jedynie, że okoliczności związane z zakończeniem współpracy z firmą, dla której świadczył usługi transportowe, przyczyny ekonomiczne oraz konieczność zwolnienia przez niego wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy były powszechnie znane wszystkim osobom zatrudnionym przez Pozwanego.

Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była pewna albowiem Pozwany wcześniej wręczył Powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed upływem okresu wypowiedzenia takowe oświadczenie było przez Pozwanego cofnięte w sytuacji kiedy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jasna i precyzyjna nadto wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy Pozwanego zatrudnieni na stanowisku kierowcy.

w konsekwencji powyższego:

naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę Pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając Powodowi oświadczenie poinformował do o przyczynie wypowiedzenia.

naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p. i zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowania w sytuacji kiedy Pozwany wypowiedział Powodowi umowę o pracę zgodnie z przepisami albowiem poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia.

naruszenie prawa materialnego, tj. art. 264 § 1 k.p. poprzez uwzględnienie powództwa w sytuacji kiedy powinno ono zostać oddalone jako wniesione po terminie.

naruszenie prawa materialnego, tj. art. 265 § 2 k.p. polegające na niezbadaniu przez Sąd czy wniosek o przywrócenie terminu został złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 233§1 k.p.c., apelujący powołał się na zeznania pozwanego z rozprawy z 23 czerwca 2023r. nagranie płyta CD od 00:31:18 do 00:35:02.wskazując iż z zeznań jednoznacznie wynika poinformowanie powoda i pozostałych kierowców o wypowiedzeniu umowy firmie, dla której pozwany wykonywał usługi transportowe i z tej przyczyny zmuszony jest wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Apelujący podniósł przy tym, że powyższe okoliczności potwierdził w części także sam powód w zeznaniach na rozprawie z 23 czerwca 2023r. (nagranie płyta CD od 00:21:18 do 00:25:43.). Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów i dokonał błędnej ich oceny, niepoprzedzonej wszechstronną analizą, poprzez nieuwzględnienie wszystkich istotnych okoliczności, tj.: że w styczniu 2023r. pozwany wypowiedział umowę firmie, dla której świadczył usługi transportowe, następnie dokonał wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy, poinformował jeszcze przed wręceniem wypowiedzenia wszystkich pracowników działu transportu o sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem usług transportowych, o rozmowach prowadzonych z przedstawicielami firmy, dla której prowadził usługi transportowe oraz że w przypadku kiedy warunki współpracy nie ulegną zmianie, będzie zmuszony wypowiedzieć umowę, a w konsekwencji wypowiedzieć umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy. Sytuacja związana z w/w okolicznościami była doskonale znana wszystkim osobom zatrudnionym przez pozwanego. Apelujący podkreślił, że wskazane powyżej okoliczności zostały potwierdzone nie tylko w zeznaniach pozwanego ale również w zeznaniach powoda jako strony na rozprawie 23 czerwca 2023r. W konsekwencji powyższych naruszeń prawa procesowego, apelujący zarzucił błąd w ustaleniach

faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd , że pozwany wręczając wypowiedzenie, nie poinformował powoda o jego przyczynach, uznając że rezygnacja z prowadzenia przez pozwanego z usług transportowych stanowi okoliczność powszechnie znaną wszystkim pracownikom , błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była pewna albowiem pozwany wcześniej wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed upływem okresu wypowiedzenia takowe oświadczenie było przez pozwanego cofnięte, podczas gdy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jasna i precyzyjna, a nadto wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy.

W konsekwencji powyższych zarzutów, Sąd I instancji naruszył prawo materialne, tj. art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z orzecnictwem brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie ( art. 56 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną ( wyrok S.N. Z 26.05.2000 r., I PKN 670/99). Tym samym Sąd Rejonowy naruszył także art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 264§1 k.p., apelujący powołał się na wręczenie wypowiedzenia powodowi 27 stycznia 2023r., a pozew został złożony przez powoda 20 kwietnia 2023r. a więc po terminie, o którym mowa w art. 264 1 k.p. W ocenie apelującego Sąd I instancji winien oddalić powództwo jako wniesione po terminie.

### **SĄD OKRĘGOWY dodatkowo ustalił:**

Pozwany od listopada 2022r. prowadził negocjacje w sprawie podwyżki z firmą, na rzecz której świadczył usługi transportowe. O tym fakcie poinformował kierowców, w tym powoda . W styczniu 2023r. po posiedzeniu zarządu w.w firmy, pozwany otrzymał negatywną odpowiedź w sprawie podwyżki, wobec czego wypowiedział firmie umowę na usługi transportowe za 3 miesięcznym wypowiedzeniem, którego termin upływał 30 kwietnia 2023r. Pozwany pozostawił jako zabezpieczenie finansowe, wykonywanie usług sprzętem ciężkim typu koparki. Następnie w dniu 27 stycznia 2023r. na drugiej zmianie, pozwany poinformował powoda i pozostałych kierowców, że jest zmuszony wręczyć im wypowiedzenie, z uwagi na rezygnację ze świadczenia usług transportowych, z powodu braku podwyżki od firmy , na rzecz której je świadczone, po czym każdego z kierowców prosił do biura i wręczał wypowiedzenie ( zeznania stron k. 34 – 36) .

### **SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:**

Apelacja co do zasady zasługuje na uwzględnienie i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku. Zacząć należy od zasadniczego zarzutu - naruszenia art. 264 § 1 k.p. skutkującego oddaleniem powództwa z powodu przekroczenia terminu na wniesienie odwołania, bez potrzeby badania dalszych zarzutów. Sąd Okręgowy nie podziela tego zarzutu apelacji , bowiem niespornie wypowiedzenie nie zawierało pouczenia powoda o sposobie i terminie wniesienia odwołania. Pozwany nie zakwestionował przy tym faktów przytoczonych przez powoda o dacie powzięcia wiadomości o możliwości odwołania się od wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela zatem stanowisko sądu meriti o uzasadnionej przyczynie przywrócenia powodowi terminu na wniesienie odwołania, zgodnie z art. 265 § 2 k.p., jak i przytoczone poglądy judykatury, wobec czego nie zachodzi potrzeba ich powielania.

Odnosząc się zatem do pozostałych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy w pełni podziela zarzut naruszenia przez sąd meriti błędnych ustaleń faktycznych, a przez to błędnej oceny materiału dowodowego. Rację ma apelujący zarzucając Sądowi brak wszechstronnej oceny co do faktów istotnych, opartej na zeznaniach powoda, z pominięciem zeznań pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, tylko wnikliwa ocena zeznań obu stron, z zastosowaniem reguł wynikających z art. 233 k.p.c. może doprowadzić do prawidłowego wnioskowania, czego w niniejszej sprawie zabrakło. Sądu Rejonowy błędnie ocenił zeznania pozwanego przyjmując, iż ten nie może powoływać się na powszechnie znany fakt rezygnacji z prowadzenia usług transportowych, podczas gdy ten fakt jest niezwykle istotny dla oceny przyczyny wypowiedzenia i wiedzy powoda co do tej przyczyny. Sąd Rejonowy nie uwzględnił przy tym niekwestionowanych zeznań pozwanego, że kierowcy, w tym powód byli przezeń poinformowani o prowadzonych negocjacjach w sprawie podwyżki z firmą, na rzecz której pozwany świadczył usługi transportowe, oraz że pozwany prowadził negocjacje od listopada 2022r., a w styczniu 2023r. otrzymał odpowiedź o braku zgody i z tego

powodu podjął decyzję o wypowiedzeniu umów o pracę powodowi i pozostałym kierowcom, o czym wszyscy zostali poinformowani przed samym wręczeniem wypowiedzenia w dniu 27 stycznia 2023r, po czym każdy z nich z osobna był wzywany przez pozwanego do biura celem wręczenia wypowiedzenia umów o pracę z tej właśnie przyczyny. Z niekwestionowanych zeznań pozwanego wynika także, iż dokonał w styczniu 2023r. 3 miesięczne wypowiedzenie firmie na świadczenie usług transportowych, pozostawiając jedynie świadczenie usług sprzętem ciężkim z wykorzystaniem koparek. Z kolei z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego opartych na zeznaniach pozwanego wynika, że pozwany nie świadczy usług transportowych od 30 kwietnia 2023r. oraz że wypowiedział umowy wszystkim 10 zatrudnionym kierowcom. Wskazane powyższe fakty, stanowiące ciąg następujących po sobie zdarzeń są niezwykle istotne dla oceny okoliczności poprzedzających podjęcie decyzji o zaprzestaniu przez pozwanego świadczenia usług transportowych i wypowiedzeniu wszystkim kierowcom, w tym powodowi umów o pracę oraz dla oceny poinformowania wszystkich o tej przyczynie wypowiedzenia. Co więcej, w tym zakresie – jak słusznie zauważa apelacja- Sąd Rejonowy nie dostrzegł korelacji zeznań pozwanego, z zeznaniami samego powoda ( k. 34), w których podał: „coś mówił pozwany kiedyś , że wystąpił o podwyżkę do firmy. Do mnie nie mówił chyba, nie pamiętam, że nie otrzymał podwyżki.... ”, a dalej „ przyszedł do pracy na drugą zmianę , poprosił nas do kanciapy i wręczył nam wypowiedzenia , mówił , że coś się źle dzieje i musi mieć zabezpieczenie...” , W dalszej części zeznań powód podał : „ szef przyszedł po przyjściu na zmianę i powiedział , że musi nam dać wypowiedzenia , bo coś się między szefem , a firmą macierzystą dzieje i da nam wypowiedzenia...” , „ ..Żaden kierowca nie został w pracy. Nie było mowy o innych przyczynach wypowiedzenia. Nie wiem czy pozwany nadal prowadzi działalność transportową. Było takie coś, że nie ma pracy, ja muszę mieć zabezpieczenie, mówił, że nie będzie dokładał do firmy”.

W ocenie Sądu Okręgowego , prawidłowa ocena uzupełnionego przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego z zeznań stron, prowadzi do uzasadnionego wniosku, że o sytuacji firmy pozwanego wynikającej z braku uzyskania podwyżki na świadczone usługi transportowe, a tym samym o nieopłacalności tych usług, powód oraz pozostali kierowcy byli poinformowani oraz że zaprzestanie z tego powodu świadczenia usług transportowych było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z 27 stycznia 2023r., co stało się zresztą faktem z upływem okresu wypowiedzenia, czyli z dniem 30 kwietnia 2023r. Z tą datą ekspirowało także wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Co istotne, z tej samej przyczyny, pozwany dokonał tego samego dnia wypowiedzenia także pozostałym kierowcom ( łącznie 10). W kontekście powołanych wyżej faktów, nie sposób także pominąć zapisu w świadectwie pracy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z przyczyn ekonomicznych, likwidacji stanowiska pracy.

W powyższym uzupełnionym stanie faktycznym, błędna jest ocena sądu meriti, że wręczając wypowiedzenie, pozwany poinformował powoda, iż „jedynie nie dochodzi do porozumienia z firmą, dla której świadczył usługi transportowe i chyba będzie musiał zakończyć współpracę z powodem”. Tym samym nieuprawniona jest także ocena, że pozwany „nie powiedział powodowi przy wręczeniu wypowiedzenia, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy, jak to zostało następnie wskazane w świadectwie pracy”. Takich wniosków nie można bowiem wysnuć z przytoczonych i korelujących ze sobą zeznań stron. Oceny tej w żaden sposób nie zmienia powoływane przez sąd meriti twierdzenie powoda o narzekaniu już wcześniej przez pozwanego na warunki współpracy z firmą, w związku z czym powód przypuszczał, że tak jak poprzednio, pod koniec okresu wypowiedzenia pracodawca cofnie rozwiązanie umowy o pracę.

Formalne niewskazanie przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu z 27 stycznia 2023r., co jest w sprawie niesporne, wbrew błędnemu twierdzeniu Sądu Rejonowego, nie czyni oświadczenia nieskutecznym, w sytuacji gdy powodowi ta przyczyna była znana.

Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2015 r., III PK 109/14).

Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny

sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny ( postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2023 r. II PSK 31/23).

Reasumując, wybiórcze, a przez to częściowo błędne ustalenia faktyczne oraz błędna ich ocena, czyni także zasadnym zarzut apelacji naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p., a w konsekwencji także art. 45 § 1 k.p. Prowadzi to do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, o czym orzeczono na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a ich wysokość na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( t.j. Dz. U. z 2018, poz. 265).