

Sygn. akt IV Pa 57/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

SSO Rafał Jerka

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa P. Ł.

przeciwko (...) S.A. w (...)

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Bartoszycach

z dnia 10 marca 2017 r., sygn. akt IV P 60/16

oddala apelację

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka

UZASADNIENIE

Powód **P. Ł.** wniósł pozew przeciwko pozwanemu (...) S.A. w (...) o odszkodowanie w wysokości 10.000 złotych z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany zakład wypowiedział mu umowę o pracę. W dalszej kolejności odniósł się do przyczyn wymienionych przez pozwanego w piśmie wypowiedającym stosunek pracy. Podniósł, że wskazane przyczyny są nieuzasadnione, ponadto mają na celu obejście przez pozwanego przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych, gdyż posiada wiedzę, że w ostatnim czasie „odgórnie” przysłała do hurtowni w B. decyzja o redukcji etatu, stąd jak sądzi, by nie płacić należnych odpraw, kierowniczka hurtowni szuka pretekstów do wywiązania się z polecenia swoich przełożonych.

Pozwany **(...) S.A w (...)** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany odniósł się do poszczególnych przyczyn wskazanych przez zakład w piśmie wypowiedającym powodowi umowę o pracę. Ponadto wskazał, że pozwana jak i pracownicy hurtowni utracili zaufanie do powoda. Pracodawca nie był w stanie polegać na powodzie, który nie wykonywał wcale bądź nienależycie powierzonych mu obowiązków. Dodatkowo z uwagi na notoryczne ignorowanie przez powoda poleceń przełożonych

oraz upomnień powód podburza autorytet swojego przełożonego. Zachowanie powoda w miejscu pracy w sposób ewidentny wpływa niekorzystnie na atmosferę w pracy jak i stosunek do pracy innych pracowników zatrudnionych w hurtowni.

Sąd Rejonowy w Bartoszycach IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 10 marca 2017 r., sygn. akt IV P 60/16, w pkt I zasądził od pozwanego (...) S.A. w(...)na rzecz powoda P. Ł. kwotę 2229,73 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 01 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty, w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie III nie obciążył powoda kosztami procesu w części przegranego procesu oraz w punkcie IV nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bartoszycach kwotę 112 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy prawa w części przegranego procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. Ł. został zatrudniony w pozwanym zakładzie (...) S.A w (...)w B. od 8 grudnia 2014 roku na umowę na czas określony na stanowisku fakturzysty - kasjer - magazynier, następnie od 8 maja 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, stanowisko pracy nie uległo zmianie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że na dzień 21 września 2016 roku kierowniczka (...) świadek M. G. zarządziła miniinwentaryzację magazynu, w którym pracował powód. Powód uzgodnił z kierowniczką magazynu (...), że wykona miniinwentaryzację w dniu 23 września 2016 roku. W tym dniu miniinwentaryzacja została wykonana i zakończona przez powoda i świadka M. L. (1) o godzinie 19:05. Następnie powód i świadek M. L. (1) sprzątnęli magazyn i o godz. 19:30 udali się do domu. Tego dnia kierownik magazynu (...) przyjechała, żeby wbić inwentaryzację do systemu. W inwentaryzacji były niezgodności, z tych względów I. S. następnego dnia poleciła świadkowi A. P. poprawienie inwentaryzacji. Świadek P. dokonał przeliczenia tych pozycji, w których były błędy. Tego dnia powód nie był obecny w pracy, miał dzień wolny.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 10 października 2016 roku pozwany zakład – (...) S.A. w (...) wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem jej rozwiązania na dzień 30 listopada 2016 roku. Pozwany zakład podał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych polegających między innymi na:

1. działaniu niezgodnym ze standardami funkcjonowania hurtowni (...)w B. poprzez zaniechanie procedury uaktualnienia cen towaru oraz braku regularności i dokładności w dokonywaniu oznaczeń cenowych towaru,
2. nierzetelne i niesumienne przeprowadzenie m. inwentaryzacji zaplanowanej na dzień 21.09.2016;
3. wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego;
4. naruszeniu porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy w hurtowni;
5. kwestionowaniu i podważaniu poleceń przełożonego.

Powyższe postępowanie skutkowało utratą zaufania pracodawcy do pracownika, niezbędnego do zajmowania stanowiska fakturzysty-kasjer-magazynier, co w konsekwencji uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

W ocenie Sądu I instancji powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.45 § 1 k.p. pracownik, który uważa, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, może dochodzić ochrony swoich praw przed sądem, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (w sytuacji, gdy okres wypowiedzenia jeszcze nie minął) lub przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach albo odszkodowania (w sytuacji, gdy stosunek pracy uległ już rozwiązaniu).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że cytowany przepis przewiduje, zatem dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie niedochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych wypowiedzenia i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na merytoryczny brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę powodowi P. Ł. spełniało wymogi formalne, ale nie było uzasadnione w myśl art. 45 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy bezterminowej pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą jego decyzję (wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598, z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Oznacza to – zdaniem Sądu pierwszej instancji, że nie wystarcza wewnętrzne przekonanie pracodawcy o zasadności dokonania wypowiedzenia, lecz okoliczności, które przyczyniły się do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu muszą znaleźć swój formalny zewnętrzny wyraz w oświadczeniu adresowanym do pracownika. Poza tym wskazana przez pracodawcę przyczyna musi być rzeczywista i konkretna. Wymóg ten jest o tyle istotny, że jego niespełnienie może mieć wpływ na skuteczność decyzji pracodawcy, gdyż wskazana przez niego przyczyna z inicjatywy pracownika podlega weryfikacji sądowej. Pracodawca podejmując indywidualną decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony za wcześniejszym wypowiedzeniem musi, zatem sformułować przyczyny tego wypowiedzenia na piśmie i określić je w sposób skonkretyzowany. Naruszeniem tego obowiązku jest, więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420).

Pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę w dniu 10 października 2016 roku wskazał przyczyny tego wypowiedzenia określone w punktach od 1 do 5 - jednocześnie wskazując, że powyższe postępowanie skutkowało utratą zaufania pracodawcy do pracownika niezbędną do zajmowania stanowiska fakturzysty –kasjer - magazynier, co w konsekwencji uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

W świetle powyższych rozważań istotne jest zdaniem Sądu Rejonowego rozpoznającego sprawę, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

Zgodnie z powyższą wykładnią art. 30 § 4 k.p., należało uznać, że wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, nie były dostatecznie skonkretyzowane. W piśmie pozwanego zakładu pracy z dnia 10.10.2016 r. wskazano jedynie, jakich obowiązków pracowniczych powód nie wykonywał i jakie wykonywał nieprawidłowo, bez wskazania, na czym te naruszenia polegały i w jakich terminach lub okresach wystąpiły konkretne zdarzenia. W związku z powyższym należy wskazać, że taki sposób wskazania przyczyn wypowiedzenia nie umożliwiał powodowi uzyskania niebudzącej wątpliwości wiedzy, co do istoty stawianych mu zarzutów, a w efekcie uniemożliwiał obronę przed nimi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego w postępowaniu sądowym dopuszcza się wprawdzie precyzowanie lub wskazywanie okoliczności mieszczących się we wskazanej pracownikowi przyczynie wypowiedzenia pod warunkiem, że okoliczności te są oczywiście znane pracownikowi i zarazem mieszczą się w pojęciu (kategorii) wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Wskazana w nim dopuszczalność uzupełniającego konkretyzowania przyczyny wypowiedzenia w trakcie postępowania sądowego nie zmienia zasady, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą, zatem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć

wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. (wyrok SN z 22 czerwca 2005 r., I PK 258/2004, OSNP 2006 nr 3 - 4 poz. 52, wyrok SN z 8.01.2008 I PKN 177/07 LEX 448827).

Zdaniem Sądu podane powodowi przyczyny wypowiedzenia nie zostały skonkretyzowane w sposób, umożliwiający przyjęcie przez Sąd dodatkowych okoliczności, podawanych przez pozwanego już w trakcie postępowania sądowego. Wskazanie, bowiem nieskonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z brakiem możliwości oceny przez Sąd jego zasadności.

Sąd pierwszej instancji wskazał, zarzuty z pkt. 3-5 pisma pozwanego z 10.10.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a więc wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego, naruszenia porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy w hurtowni i kwestionowaniu i podważaniu poleceń przełożonego zostały podane przez pozwanego bez wskazania konkretnych zdarzeń. Są one jedynie powieleniem sformułowań wskazanych, jako obowiązki bądź określone zachowania pracownicze w kodeksie pracy. Dla przykładu należy wskazać – kwestionowanie i podważanie poleceń przełożonego. Nie określono w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakie konkretnie polecenia przełożonego, którego przełożonego powód kwestionował i podważał jak również, jakie zachowanie pracownicze powoda spowodowało, że pracodawca uznał to za kwestionowanie i podważanie poleceń. Na rozprawie kierowniczka (...) – świadek M. G. wskazywała, że powód został ukarany karą nagany za podważanie jej kompetencji. Nie ulega wątpliwości, że powód został ukarany przez pracodawcę karą nagany za podważanie decyzji przełożonego, poprzez kwestionowanie sposobu udzielenia premii za maj przez kierownika (...), co miało miejsce na spotkaniu pracowników w(...)w B. w obecności całej załogi. Zastosowanie kary porządkowej wobec pracownika za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna (uchwała SN z 27.06.1985 III PZP 10/85 OSNCP z 1985 roku z.11, poz.164). W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę , żeby można było ocenić zasadność tego zarzutu, już na etapie oświadczenia o wypowiedzeniu powinien być on wskazany jako zdarzenie z określeniem czasu jego popełnienia. Odnosząc się do zarzutu naruszania porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy w hurtowni należy wskazać, że kierowniczka(...)świadek M. G. nie była w stanie zeznając przed sądem wskazać, w jaki sposób powód wpływał na atmosferę w pracy, brak było ze strony przełożonej wskazania sądowi, na czym miałyby polegać nieprawidłowa współpraca powoda, nie określono czy dotyczyła ona współpracowników czy też przełożonych czy klientów hurtowni. Co do naruszenia porządku pracy świadek M. G. wskazywała na rozprawie, że powód używał w pracy prywatnego telefonu wbrew zakazowi, który wydała na spotkaniu z pracownikami. Pozwany zarzucał powodowi, iż ten wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego bez określenia czasu tego zdarzenia.

Reasumując – zdaniem Sądu Rejonowego - rozważania dotyczące punktów od 3 do 5 pisma pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę należy wskazać, że powoływanie przez pozwanego w przedmiotowej sprawie dopiero przed Sądem dowodów na okoliczność konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, bez wcześniejszego skonkretyzowania zarzutów w wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób niebudzący wątpliwości nie pozwalało Sądowi ocenić zasadności spornych zarzutów wypowiedzenia zgodnie z art. 45 kodeksu pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 (OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, wyrok z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08 (LEX nr 707875) utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest, więc sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie SN z 19.01.2012 I PK 121/12).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd pierwszej instancji rozważył, czy pracodawca w pozostałych dwóch zarzutach pkt. 1 i 2 pisma o rozwiązaniu umowy o pracę podał fakty i zdarzenia, które spowodowały utratę zaufania i czy podane fakty istniały obiektywnie.

W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę podane przez zakład pracy zdarzenia dotyczące działania niezgodnego ze standardami funkcjonowania hurtowni (...)w B. poprzez zaniechanie procedury uaktualnienia cen towaru oraz braku regularności i dokładności w dokonywaniu oznaczeń cenowych towaru oraz nierzetelne i niesumienne przeprowadzenie m. inwentaryzacji zaplanowanej na dzień 21 września 2016 r. nie istniały obiektywnie. Pracodawca nie określił, kiedy konkretnie doszło do zaniechania procedury uaktualnienia cen przez powoda, jakie były standardy związane z uaktualnieniem cen. Nie wskazał również, jakie obowiązki pracownicze powód miał wykonać w związku z procedurą uaktualnienia cen. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, wskazując na zeznania świadka M. M., zarzut z tego punktu można postawić każdemu pracownikowi, tym zajmowali się merczerzy – pracownicy producenta danego towaru i to kierowniczka zlecała dla merczerów rozkładanie cen, wymianę cen. Zarzut nierzetelnego i niesumiennego przeprowadzenia miniinwentaryzacji zaplanowanej na dzień 21 września 2016 r. również w ocenie sądu nie jest rzeczywisty. Sąd podniósł, że w świetle zeznań świadków: M. L. (1) i A. P. nie ma podstaw do przypisania powodowi nierzetelności i niesumienności wykonania miniinwentaryzacji. Z zeznań tych świadków wynika, że powstał błąd w przeliczeniu pozycji ujętych w inwentaryzacji. Świadek A. P., który poprawiał tę inwentaryzację, stwierdził że w takiej inwentaryzacji są duże ilości, wystarczy pomylić jedno zero i wychodzi różnica 1,5 -2 tysiące. Dodatkowo wskazał, że na 10 inwentaryzacji 2 są poprawne, a resztę trzeba poprawiać.

Sąd Rejonowy przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.01.2005 r., II PK 171/04, w którym wskazano, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W toku postępowania sądowego pozwany wskazywał dodatkowo, że powód przełożył bez jego zgody termin inwentaryzacji z 21 września na 23 września. Zeznający w sprawie świadkowie A. P. i M. L. (1) potwierdzili wyjaśnienia powoda, iż wykonanie inwentaryzacji w innym terminie bez zgody przełożonego jest niemożliwe. W kontekście dodatkowych twierdzeń pozwanego o samowolnym przełożeniu przez powoda terminu miniinwentaryzacji, świadek M. G. wskazywała, iż powód bez jej zgody w dniu 23 września pracował w godzinach nadliczbowych. Powód zeznał, że zgodę na przesunięcie inwentaryzacji wyraziła kierownik (...), która zeznając przed sądem nie potwierdziła tego faktu zeznając, iż nie kojarzy tej rozmowy. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w tym zakresie w kontekście zeznań świadka, że w piątek (23 września) przyjechała „wklepać” inwentaryzację. Z powyższego wynika, że miała wiedzę o przesunięciu inwentaryzacji. W ocenie sądu świadek zasłaniała się niepamięcią, gdyż jest pracownikiem pozwanego z krótkim stażem pracy i być może obawiała się utraty pracy.

Rozpoznając przedmiotową sprawę należało zdaniem Sądu Rejonowego rozważyć kwestię czy decyzja wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu utraty zaufania nie wynikała z samowoli pozwanego czy też z jego subiektywnych uprzedzeń, czy nie była podjęta arbitralnie. W ocenie Sądu pierwszej instancji powołane w ustaleniach faktycznych sprawy fakty wskazują, że pracodawca przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę opierał się na wersji wydarzeń wskazywanej przez kierowniczkę (...) – świadka M. G., która wskazywała pracodawcy osobę powoda do zwolnienia z pracy. Zeznający w sprawie świadek S. R. opierał swoje zeznania na relacjach świadka M. G., potwierdził on jedynie fakt rozmowy powoda przez telefon nie wskazując konkretnych zdarzeń i czasu, w którym to miało miejsce. Natomiast świadek R. W. – zastępca (...)częściowo opierał swoje zeznania na relacji M. G., a częściowo na własnych spostrzeżeniach. Sąd nie dał wiary zeznaniom tych świadków gdyż zeznania ich mogły być składane na użytek przedmiotowej sprawy, ponadto świadek M. G. miała wpływ na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Natomiast zeznania świadków S. R. i R. W. w ocenie sądu nie zasługiwały na wiarygodność, gdyż w przeważającej części były oparte na relacji kierowniczki M. G., której zeznaniom sąd nie dał wiary, ponadto świadkowie ci w swoich zeznaniach wskazywali na naruszanie obowiązków powoda, przede wszystkim rozmów telefonicznych powoda w czasie kierowania wózkiem widłowym, nie będąc w stanie podać konkretnych faktów z tym związanych. Zeznania tych świadków w zestawieniu z zeznaniami świadków: A. P., M. L. (1), M. Ł., M. M., D. R., P. K. (1) w odmienny sposób naświetlają okoliczności tej sprawy, Sąd oparł się na zeznaniach wskazanych świadków gdyż w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego pracownicy zatrudnieni w pozwanym zakładzie: M. L. (1) i A. P. nie mieliby interesu w obronie współpracownika, który naruszałby obowiązki pracownicze mając na względzie ryzyko związane ze swoim miejscem pracy. Tym bardziej, że jeden z tych świadków był powołany przez pracodawcę. Podobnie klient (...)świadek D. R., który wskazał wbrew zeznaniom świadka M. G., że powód był pracownikiem, który tworzył dobrą atmosferę

pracy hurtowni. Zeznaniom świadków M. Ł., M. M., P. K. (1) Sąd dał wiarę gdyż znajdują potwierdzenie w zeznaniach powołanych wyżej świadków: A. P., M. L. (1) i D. R..

W ocenie Sądu Rejonowego decyzja pracodawcy wynikała z subiektywnych uprzedzeń świadka M. G. do powoda. Z ustaleń stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy wyraźnie wynika, że świadek G. i powód byli wcześniej dobrymi kolegami. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na zeznania świadka A. P. i M. L. (1), obaj świadkowie są pracownikami pozwanego zakładu pracy, w tym świadek M. L. (1) podał, że pracuje w tym zakładzie od 14 lat. Z zeznań tych świadków wyraźnie wynika, że zachowanie powoda nie odbiegało od zachowania innych pracowników. Ponadto świadek M. L. zeznał, że powód był niewygodny dla kierowniczkii G., bo mówił prawdę. Natomiast świadek P. K. (2) zeznał, że atmosfera w pracy była napięta głównie przez kierownictwo natomiast świadek D. R. wskazał, że z tego, co wie to złą atmosferę wprowadza pani kierownik.

Pracodawca przy rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania powinien podać tę przyczynę, jako prawdziwą a nie pozorną. Sąd Rejonowy podzielił argumentację powoda, iż podana przyczyna jest pozorna, natomiast prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda z pracy była redukcja jednego etatu. Wbrew zaprzeczeniom świadka M. G., na powyższe wskazują zeznania świadka A. P., który wyraźnie wskazał w swoich zeznaniach, że świadek M. G. na zebraniu pracowników po zwolnieniu powoda z pracy powiedziała, że ma być redukcja etatów i dlatego została zwolniona jedna osoba, wskazała na powoda. Należy zauważyć, że A. P. został powołany w charakterze świadka przez pozwanego zakład pracy, dlatego zeznania tego świadka są istotne w ocenie przyczyn, które legły u podstaw utraty zaufania pozwanego zakładu pracy w stosunku do powoda. Ponadto wbrew argumentacji pozwanego o braku redukcji etatu przeczą temu zeznania świadka I. S., która wskazała przed sądem, że sugerowała zwolnienie koleżanki, która była zatrudniona na 3 miesiące, bo według niej było to mniejszym złem. Skoro świadek sugerował takie rozwiązanie to wydaje się logiczne w świetle doświadczenia życiowego, że istniała potrzeba zwolnienia pracownika z powodu redukcji etatu, bo w przeciwnym wypadku gdyby powód miał być zwolniony z powodu utraty w stosunku do niego zaufania pracodawcy świadek nie sugerowałaby takiego rozwiązania.

Reasumując powyższe rozważania Sąd rozpoznający sprawę uznał, że podawane przez pozwanego fakty nie istniały, przedstawione przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie dawały podstaw do uznania naganności zachowania powoda i w konsekwencji nie uzasadniały utraty zaufania pracodawcy do powoda.

Zgodnie z art. 45 § k.p. w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia a w przypadku, gdy umowa uległa rozwiązaniu orzeka o przywróceniu do pracy lub odszkodowanie. Powód wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 10.000 złotych. Z tych względów Sąd na podstawie art. 45 § 1 w związku art. 47 1 kodeksu pracy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 2229,73 złotych uznając za stosowne zasądzenie wynagrodzenia odpowiadającemu okresowi wypowiedzenia. Pozwany wykazał, że wynagrodzenie miesięczne brutto powoda wynosiło 2229,73 złotych. Z tych względów sąd w punkcie II wyroku oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości ponad kwotę zasądzoną w punkcie I wyroku.

Sąd Rejonowy w punkcie III wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami procesu w części przegranego procesu.

Sąd pierwszej instancji na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jedn. tekst Dz.U 2016, p.623) nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bartoszycach koszty sądowe w kwocie 112 złotych w części przegranego procesu, od uiszczenia, których powód był zwolniony z mocy prawa.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany – (...) S.A. w (...). Zaskarżając wyrok w części, tj. co do punktu I, II, IV pozwany zarzucił:

a) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

- art. 233 § 1 w zw. art. 227 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i w konsekwencji pominięcie dowodu z zeznań powoda w części, której ten zeznał: „(...) Według mnie byłem niewygodny dla kierownik M. G., dlatego, że zawsze miałem coś do powiedzenia, w tym sensie, że nie dawałem się wykorzystywać, miałem swoją godność (...), „nie ukrywam, że używałem telefonu (...) Było takie zebranie, na którym zakazano rozmów telefonicznych. Jeżeli miałem telefon to go odbierałem (...)”

b) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz brak logiki w ocenie materiału dowodowego i sprzeczność dokonanej przez Sąd oceny z doświadczeniem życiowym przez przyjęcie za nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia m.in. nierzetelnego i niesumiennego przeprowadzenia przez powoda miniinventaryzacji zaplanowanej na dzień 21 września 2016 r. pomimo jednoczesnego przyjęcia przez Sąd, że przy wykonywaniu przez powoda miniinventaryzacji powód dopuścił się błędu w przeliczeniu pozycji ujętej na inventaryzacji,

c) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz brak logiki w ocenie materiału dowodowego i sprzeczności dokonanej przez Sąd oceny z doświadczeniem życiowym przez przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia polegająca na wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego jest nierzeczywista, mimo iż w toku procesu świadkowie zeznali, w tym sam powód, że nie było zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego, a z dokumentów załączonych do odpowiedzi na pozew zostało wykazane, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych, mimo braku uzyskania w tym zakresie stosownej zgody,

d) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie przez bezpodstawne odmówienie wiarygodności zeznaniom S. R., M. G. i R. W. tylko dlatego, że nie konstatowały z odgórnie przyjętymi założeniami przez Sąd I instancji,

e) art. 233 § k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz brak logiki w ocenie materiału dowodowego i sprzeczność dokonanej przez Sąd oceny z doświadczeniem życiowym przez odmówienie wiarygodności zeznaniom S. R., M. G. i R. W. tylko dlatego, iż świadkowie nie byli w stanie podać konkretnych dat zdarzeń i faktów,

f) art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i w konsekwencji automatyczne zdyskwalifikowanie dowodu z zeznań świadka S. R. tylko dlatego, że był „świadkiem ze słyszenia”,

g) przez przyjęcie przez Sąd, że przyczyna wypowiedzenia polegająca na wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonych jest nierzeczywista, mimo że w toku procesu świadkowie zeznali, w tym sam powód, iż nie było zgody przełożonego, a z dokumentów załączonych do odpowiedzi na pozew zostało wykazane, iż w dniu powód pracował w godzinach nadliczbowych mimo uzyskania w tym zakresie stosownej zgody.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 30 § 4 k.p. w zw. art. 100 k.p. przez błędne przyjęcie, iż naruszenia wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia są nieprawdziwe i nie mogły stanowić przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy,

b) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 100 k.p. przez błędne przyjęcie, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia powinny zawierać konkretne daty i zdarzenia a nie odnosić się do naruszenia zasad obowiązujących u pracodawcy.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął, jako własne. Jednocześnie Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powoda z art. 45 § 1 k.p. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższego przepisu oraz problematyki nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności prawdziwości przyczyny wypowiedzenia i konieczności jej skonkretyzowania przez pracodawcę.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

Pozwany (...) S.A. w (...) zarzucił naruszenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się w uchybieniu przez ten Sąd zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych szeregu kwestii szczegółowo wskazanych w uzasadnieniu apelacji.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazane przez pozwanego jego przyczyny były nieprawdziwe oraz nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę z powodem, a nadto, iż oświadczenie pracodawcy winno zawierać konkretne daty i zdarzenia, a nie odnosić się do naruszeń zasad obowiązujących u pracodawcy.

W kontekście powyższych zarzutów w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów.

Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady

swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że uchybił on zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak: Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd pierwszej instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd Rejonowy naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Pozwany wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej oceny wskazanych dowodów, pominięciu szeregu kwestii przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy oraz przez naruszenie zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego prowadzące do uznania przez Sąd pierwszej instancji, że wskazane w piśmie pozwanego skierowanym do powoda przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były nie tylko nieprawdziwe, ale przede wszystkim ogólnikowe i niekonkretne, nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez ten Sąd ustalenia, ani nie wskazał – w ocenie Sądu Okręgowego - na niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób niekorespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Skarżący wywodzi, że Sąd pierwszej instancji nie wywiódł stosownych wniosków z zacytowanych przez apelującego wypowiedzi powoda słuchanego w charakterze strony, jakoby przyznanie, iż „zawsze miał coś do powiedzenia”, czy „nie ukrywam, że używałem telefonu (...)” w konfrontacji z zeznaniami świadków potwierdzało, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy były prawdziwe. Sąd Okręgowy nie dostrzega zasadności powyższego zarzutu. I tak, w pierwszej kolejności, w kontekście 4 i 5 przyczyny wypowiedzenia, a także opisanej sytuacji przebiegu zebrania pracowników z kierownictwem hurtowni pozwanego, na którym to powód miał zapytać o powody przyznania mu niskiej premii, ani zacytowana wypowiedź, ani fakt wymierzenia mu kary porządkowej nagany, nie stanowią wystarczającej podstawy do uznania, iż powód dopuszczał się naruszania porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy, a w szczególności, że kwestionował polecenia przełożonego. Zdaniem Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje podstaw do uznania, że do takich sytuacji dochodziło ze strony powoda. Co więcej świadek M. M. zeznała, że powód był solidnym pracownikiem, nie był osobą konfliktową, nie zdarzyło się, aby odmówił wykonania polecenia. Podobnie świadek D. R. potwierdził, że nie dostrzegł u powoda nieprawidłowości w zachowaniu. Jednocześnie ww. świadek, czy też Ł. K. oraz J. L., wskazywali na napięcie wywoływane zachowaniem kierownictwa. Nadto należy podkreślić, że sytuacje mające stanowić o zasadności ww. postawionych zarzutów zostały skonkretyzowane dopiero na etapie sądowym (np. zarzut nadmiernego korzystania z telefonu komórkowego z miejsca pracy). Dlatego Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że ww. przesłanki nie są konkretne. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych. W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia ten nie wiedział, jakich sytuacji dotyczy zarzut wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody kierownika, co należy rozumieć przez naruszanie porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy, a w szczególności, kiedy kwestionował polecenia przełożonego. Świadek R. W. dopiero na rozprawie sprecyzował zarzuty wskazując na korzystanie przez powoda w czasie pracy z telefonu komórkowego, czy krytykowanie strategii firmy, swoich zarobków, ale nie potrafił wskazać, kiedy i w jakich okolicznościach powód nie stosował się do poleceń przełożonych, a o nieaktualnieniu cen przez powoda, czy zarzucanym samowolnym przesunięciu daty miniinventaryzacji dowiedział się z przekazu kierownik G.. Jedynie z przekazu kierownik G. swoją wiedzę o relacjach pracowniczych z pozwanym zakładzie ma inny świadek – S. R.. Nawet sama kierownik M. G. nie pamiętała, kiedy miało dojść do nieaktualnienia cen przez powoda, natomiast zeznania I. S. w zakresie niezgadniania terminu przeprowadzenia miniinventaryzacji są niewiarygodne.

Apelujący zarzuca Sądowi pierwszej instancji także, iż ten błędnie ocenił materiał dowodowy w zakresie zarzucanego nierzetelnego i niesumiennego przeprowadzenia przez powoda miniinventaryzacji. Zdaniem Sądu Okręgowego brak jest dowodów, aby powód samowolnie przesunął datę przeprowadzenia tej inventaryzacji, gdyż w dniu 21 września 2016 r. w pracy nie było kierownik G., natomiast I. S. jedynie „nie kojarzy rozmowy”, podczas której powód miał uzgodnić z nią zmianę terminu inventaryzacji, jednocześnie wskazując, że wiadomym było jej, że 23 września 2016 r. musi przyjść do pracy wprowadzić do systemu wynik inventaryzacji. Powyższe wskazuje, że kierownictwu było wiadomym, iż ona odbędzie się innego dnia, niż to było ustalone wstępnie.

Postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość wykazało, że pracownicy pozwanego pracują w godzinach nadliczbowych, a to każdorazowo wynika nie tylko z jego potrzeb (np. konieczność przeprowadzenia rozładunku), ale też i za jego za przyzwoleniem, na wyraźne polecenie kierownictwa. Zdaniem Sądu pozwany każdorazowo udzielał zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, ale jednocześnie zabraniano pracownikom ich ewidencjonowania. Przesłuchani w sprawie pracownicy pozwanego przyznali także, że nie otrzymywali wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zarzut pozwanego w stosunku do powoda sprowadzał się zatem nie do wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody pracodawcy, a próby oznaczenia tego faktu na liście obecności wbrew pracodawcy. Oznacza to, iż przyczyna nr 3 wypowiedzenia stosunku pracy z powodem okazała się nieprawdziwa.

W zakresie zarzutów dotyczących swobodnej oceny dowodu z przesłuchania świadków S. R., M. G. i R. W., także te nie zasługują na uwzględnienie. Świadek R. W. w dniach, w których miało dojść do zdarzeń, które później stały się przyczynami wypowiedzenia, był na urlopie. Okoliczności opisane w wypowiedzeniu w pkt 1 i 2 zatem były mu znane jedynie z przekazu M. G., pozostałe okoliczności, które miały uzasadniać rozwiązanie z powodem stosunku pracy, zostały przez świadka wskazane (fakty i okoliczności) dopiero na etapie postępowania (korzystanie z telefonu komórkowego), a inne „trudno sobie przypomnieć”. Świadek S. R. także nie był bezpośrednim świadkiem okoliczności opisanych w pkt 1 i 2 wypowiedzenia, w pozostałym zakresie jego zeznania nie są także wiarygodne, a nazbyt ogólne, w wielu kwestiach też świadek zasłaniał się niewiedzą bądź niepamięcią.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były ogólne i niekonkretne, a nadto nieprawdziwe i niewystraszające do rozwiązania umowy.

Wskazać należy, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach analizował sens prawny art. 30 § 4 k.p. Jeden z trafnych poglądów, zaaprobowany w pełni przez tut. Sąd Okręgowy, został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego dnia 14 maja 1999 r., (I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548) zgodnie, z którym wskazanie faktów, okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowań w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 06 grudnia 2001 r., I PKN 715/00 (Pr. Pracy 2002/10/34). Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi, w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W świetle powyższych orzeczeń i oceny okoliczności niniejszej sprawy dokonanej przez Sąd Rejonowy, złożone przez pracodawcę oświadczenie wypowiadające stosunek pracy należało uznać za niespełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p., dlatego też zarzut okazał się również chybiony.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do kwestii, czy podanie ww. przyczyn rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, które miały uzasadniać „utrata zaufania”, spełnia wymogi art. 30 § 4 k.p., a także czy stanowiły uzasadnienie rozwiązanie takiego stosunku (art. 45 § 1 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Należy wskazać, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa – art. 30 § 4 k.p. i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). W szczególności wskazać należy, że podana w takim oświadczeniu przyczyna powinna być nie tylko rzeczywista, ale także musi być skonkretyzowana, by pracownik, do którego przedmiotowe oświadczenie jest kierowane łączył w sposób niebudzący wątpliwości podaną przyczyną ze swoim konkretnym zachowaniem. Powołanie się przez pracodawcę na pewne, działania niezgodne z standardami funkcjonowania hurtowni, nieprzestrzeganie uaktualniania cen towarów, czy braku regularności i dokładności w dokonywaniu oznaczeń cenowych towaru, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez zgody przełożonego, naruszenie porządku, atmosfery i prawidłowej współpracy, aż do kwestionowania i podważania poleceń przełożonego, wymogów tych nie spełnia.

Ponadto podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Także, jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.) chyba, że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (por. wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Reasumując należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu orzekającego, mając na uwadze powyższe rozważania, „skonkretyzowane przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywnego wskazania takiej przyczyny w sposób zupełny i skończony w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane

warunki. Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego, a powinna mieć miejsce w związku z dokonaniem pracownikowi wypowiedzeniem.

W sprawie niniejszej należy uznać, że powołane przez pozwanego, jako pracodawcę okoliczności, stanowiły niewystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy winien był wskazać, po pierwsze, jakie to konkretne okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie okoliczności te winny znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości. Wymaga podkreślenia, że ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania winna być dokonana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 10.05.2000r. sygn. I PKN 641/99, LEX 44878).

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone się uchybień, ani materialnych ani procesowych, mających wpływ na treść orzeczenia, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka

.