

Sygn. akt IV Pa 62/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **W. A.**

przeciwko Agencji (...) (...)w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Giżycku

z dnia 17 stycznia 2017 r.

sygn. akt IV P 215/16

I. zmienia punkt 3 zaskarżonego wyroku z ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4222 złote (cztery tysiące dwieście dwadzieścia dwa złote) tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

Powód **W. A.** wnosił o przywrócenie go do pracy u pozwanego pracodawcy. Wywodził, iż przedstawione w piśmie wypowiedającym umowę o prace zarzuty nie mają pokrycia w rzeczywistości i są nieprawdziwe.

Nigdy nie upominano powoda za brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zawsze wykonywał powód swoje zadania w terminie, realizował plan sprzedaży gruntów i remontów zasobów mieszkaniowych w porozumieniu z Dyrekcją Agencji. Potwierdzały to przeprowadzane kontrole. W okresie pracy powoda w Agencji nigdy też nie przedstawiono wobec powoda żadnych zarzutów merytorycznych, pracowniczych czy dyscyplinarnych. Postawiony zarzut braku zaufania jest, zdaniem powoda, trudny do oceny gdyż dotąd nie spotkał się

Dyrektorem Oddziału a sprawy zawodowe wykonywane były w terminie według zasad określonych przez przełożonych powoda.

Pozwany pracodawca – (...)w W. (...)w O. – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu wskazywał, iż powód zatrudniony był w (...)w W. Oddział Terenowy w O. Filia w S. biuro w B. na stanowisku głównego specjalisty.

Do zakresu obowiązków powoda należało między innymi utrzymywanie w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych, w szczególności poprzez prowadzenie remontów, przeglądów technicznych oraz koordynowanie pracy (...) w B.. Pismem z dnia 02.09.2013 roku, w związku z oględzinami budynku mieszkalnego wpisanego do rejestru zabytków położonego w miejscowości Ł. i stwierdzeniu zaniedbania w bieżącym jego utrzymaniu, powód został zobowiązany do wyczyszczenia orywnowania w celu udroźnienia spływu wód opadowych, dokonanie przeglądu i naprawy nieszczelności dachu i orywnowania oraz przewidzenia po uprzednim uzgodnieniu z (...)m.in. niezbędnych przeglądów i napraw oraz rozpatrzyć możliwość budowy oczyszczalni ścieków. Pismem z dnia 02.10.2013 roku pozwana przekazała powodowi protokoły z okresowej kontroli przewodów kominarskich z terenu działania (...)w B. wraz z poleceniem wykonania niezbędnych prac remontowych wynikających zaleceń pokontrolnych. Następnie, pismem z dnia 13.01.2015 roku zastępca Dyrektora Oddziału w O. Filia w S. polecił przeprowadzenie w terminie do dnia 27.02.2015 roku przeglądów budynków i lokali mieszkalnych będących przedmiotem najmu, w szczególności pod kątem wymiany instalacji elektrycznych, remontów przewodów kominowych, remontu dachów, elewacji oraz wymiany stolarki okiennej i drzwi zewnętrznych.

Do dnia 2 września 2015r. powód nie przygotował stanowiska umożliwiającego podjęcie procedury przetargowej na sporządzenie dokumentacji celem wykonania remontu budynku w Ł.. Stan tej nieruchomości wymagał przeprowadzenia remontu, jednak z uwagi na brak stanowiska pozwanego w tej sprawie, pomimo wcześniejszych poleceń od przełożonego, nie podjęto działań zmierzających do jego wykonania.

Wobec powyższego pozwany wypowiedział umowę o pracę wskazując na brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków, w szczególności odnośnie utrzymywania w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych.

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy w sprawie toczącej się pod sygn. akt IV P 215/16 orzekł o przywróceniu powoda W. A. do pracy w pozwanej (...)w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej (...)w O. na rzecz powoda W. A. kwotę 7.035,59 zł (siedem tysięcy trzydzieści pięć złotych 59/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda 4.582,00 zł (cztery tysiące pięćset osiemdziesiąt dwa złote) w tym kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Giżycku ustalił, iż w dniu 31 października 2008 roku powód W. A. zatrudniony został w (...) w O. filia w S. w (...)na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty ds. restrukturyzacji w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od dnia 01.03.2010 roku powód pracował na stanowisku administratora (...)w B.. Wobec likwidacji (...)w B. stosunek pracy powoda rozwiązany został z dniem 31.12.2012 roku.

Od dnia 02.01.2013 roku powód zatrudniony został w (...)w O. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego specjalisty (...) pracy powoda było Biuro w B..

Zakres obowiązków powoda był szeroki. I tak, powód zobowiązany był w szczególności do:

- koordynacji , nadzoru i przyjmowania do zasobu (...)z powiatów: (...), (...), z powiatu (...) gmina B., z powiatu (...) gmina M. , z powiatu (...) gmina R. N. wraz z ich częściami składowymi przynależnymi na podstawie protokołów zdawczo odbiorczych
- koordynacji, nadzoru i rozdysponowania mienia powracającego do zasobu z rozwiązanych umów dzierżawy
- koordynacji, nadzoru i przygotowywania materiałów do zawarcia umów dzierżawy, sprzedaży i najmu
- utrzymania w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych w szczególności poprzez prowadzenie remontów, przeglądów technicznych
- udziału w przygotowywaniu do nieodpłatnego przekazywania na własność gminom infrastruktury technicznej i mieszkaniowej
- współpracy z właściwymi organami administracji państwowej w zakresie prac geodezyjnych, zmian przeznaczenia gruntów, planów przestrzennego zagospodarowania
- współpracy z właściwymi instytucjami w zakresie gospodarowania obiektami zabytkowymi
- rozpatrzenie wszelkich czynności związanych z zagospodarowaniem mienia z terenu powiatów: (...), (...), (...) gmina B., (...) gmina M. i (...) gmina R. N..

Kierownikiem (...)w B. był B. K..

Newralgiczną nieruchomością , która powód zajmował się, był pałac w Ł. wraz przylegającym parkiem, wpisany do rejestru zabytków. Nieruchomość ta znajdowała się w złym stanie technicznym i wymagała gruntownego remontu.

W zakresie spraw dotyczących gospodarowania zasobem powód współpracował z R. S. i B. J. - zatrudnionymi na stanowisku głównego specjalisty ds. gospodarowania zasobem w filii w S..

Kwestia pałacu w Ł. od kilku już lat była przedmiotem rozmów i negocjacji z Gminą W. albowiem zaproponowano samorządowi przejęcie nieodpłatnie tej nieruchomości. Rozmowy między stronami dotyczyły zatem sposobu przekazania nieruchomości, w szczególności co do zakresu prac remontowych jakie miałyby wykonać Agencja przed przekazaniem. Odbywały się więc spotkania, wymieniane były stosowne pisma a wszystko to odbywało się bez udziału powoda , na poziomie filii w S.. Ostatecznie jednak prowadzone kilka lat negocjacje nie doprowadziły do konkretnych i trwałych ustaleń co oznaczało, że wykonywane były na tej nieruchomości jedynie doraźne, niezbędne i konieczne prace naprawcze czy remonty. Działo się tak w porozumieniu i we współpracy powoda z R. S. i B. J..

Pismem z dnia 20 03.03.2016 roku wypowiedziano powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia a jako przyczyny wskazano: brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a w szczególności utrzymywanie w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych oraz brak zaufania do pracownika.

Sąd I instancji zważył, iż dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie ocenić należało, zdaniem Sądu, za nieuzasadnione i wadliwe. Taka ocena wypowiedzenia jest składową analizy wypowiedzenia pod kątem jego merytorycznego uzasadnienia jak i w aspekcie wymogów formalnych.

Na wstępie zwrócić należy uwagę na kwestię wskazania w oświadczeniu woli pozwanego przyczyny wypowiedzenia. Otóż, zdaniem Sądu, w tym zakresie należy zarzucić pozwanemu wadliwość podania przyczyn a to z uwagi na zbyt ogólnikowe ujęcie i sformułowanie przyczyny w postaci utraty zaufania wobec powoda. O ile bowiem wystarczające jest przywołanie przyczyn w postaci braku zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (w szczególności utrzymywania w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych) o tyle za takowe nie można

uznać ograniczenia się do podania utraty zaufania bez sprecyzowania na czym miałyby ona polegać i w oparciu o jakie zarzuty pracodawca zaufanie owo utracił.

Powołać się tym miejscu można na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. wydany w sprawie I PK 175/09, w którym SN orzekł, iż:

„1. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.”

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy stwierdzić wypada, iż wiedzy takiej powód nie posiadał - pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał aby było inaczej.

Co więcej, wypowiedzenie to było dla powoda zaskoczeniem. Aż bowiem do chwili jego dokonania przełożeni powoda nie kierowali pod jego adresem żadnych zarzutów. Jedną z osób, z którą powód współpracował, był R. S. – zatrudniony w (...)w S. na stanowisku głównego specjalisty do spraw gospodarowania zasobem. Słuchany w charakterze świadka podał, iż nie zajmował się remontami przeprowadzanymi na terenie Filii a wobec powoda i jego pracy nie zgłosił żadnych uwag. Przyznał, iż w kwestii ewentualnego nieodpłatnego przekazania na rzecz Gminy W. pałacu w Ł. negocjacje i ustalenia trwają od 2014r. i do tej pory żadnych ostatecznych ustaleń w tej materii nie ma. Kwestia natomiast owych negocjacji w sprawie ewentualnego przekazania na rzecz samorządu nieruchomości miała znaczenie o tyle, że de facto wstrzymywała ona decyzje co do poważniejszych remontów tej nieruchomości.

Kwestiami remontowymi na terenie Filii zajmowała się B. J.. Współpracowała w tym zakresie z powodem przez około 5 ostatnich lat i żadnych zarzutów do jego pracy nie zgłosiła. Wręcz przeciwnie, współpracę z powodem oceniła jako bardzo dobrą i wykluczyła aby można było zarzucić powodowi rażące zaniedbania w pracy. Plany, które dotyczyły powoda w zakresie remontów na dany rok były wysokie a powód wykonywał je prawie na 100%. Priorytetem pozostawała przez cały ten czas kwestia sprzedaży nieruchomości w Ł., która to nieruchomość była najbardziej problematycznym obiektem dla Agencji. Obiekt ten jest zamieszkały, położony blisko granicy a okalające go budynki gospodarcze zostały już wcześniej sprzedane. Pozostał pałac w parkiem. Świadek zeznała, iż budynek ten wymaga gruntownego remontu a rozmowy z gminą W. na temat jego przejęcia trwają od kilku lat a tematem spornym są właśnie owe remonty – w szczególności zakres remontu jaki Agencja przeprowadzi przed przekazaniem nieruchomości gminie. W takiej sytuacji Agencja czekała z zasadniczymi remontami wykonując tylko te konieczne i z tych zadań powód wywiązywał się. Wykonane zatem były takie czynności jak usuwanie przecieków, naprawa ogrzewania poprzez wymianę pieców centralnego ogrzewania, czyszczenie rynien itp.

Odnosząc się do kierowanych do powoda pism wzywających do przeglądów, napraw itp. świadek oświadczyła, iż pisma te były niejako rutynowe, trzeba je było wysyłać aby mieć potwierdzenie, że kwestie w nich poruszane były nadzorowane. Praktyka taka była efektem sugestii pokontrolnych NIK. Żadna z poruszanych w pismach czy mailach do powoda kwestii nie była przez niego zaniedbana i świadek to wyraźnie potwierdzał i zaznaczał. Jeśli miały jakieś opóźnienia w wykonaniu niektórych prac to nie były one znaczne a jednocześnie wynikały z przyczyn od powoda niezależnych. Tak też było jeśli chodzi o przywoływane w odpowiedzi na pozew pisma kierowane do powoda i ze wskazanymi w nich zadaniami. Poza tym, podawała świadek, takie pisma kierowane były jednocześnie do wszystkich koordynatorów sekcji zamiejscowych zajmujących się nieruchomościami a więc pisma wysyłane do powoda nie były niczym niezwykłym

W świetle powyższych relacji obu świadków – osób współpracujących z powodem na co dzień i nadzorujących kwestie remontów i sprzedaży nieruchomości – decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jawi się dla Sądu jako pozbawiona podstaw. Oboje świadkowie podkreślali dobrą pracę powoda, żaden z nich nie

był inicjatorem wypowiedzenia ani też decyzja ta nie była z nimi konsultowana. Co więcej, świadkowie pozytywnie wypowiadali się o zaangażowaniu powoda w pracę.

Relacje tych świadków należało uznać za wiarygodne – byli to świadkowie zawnioskowani przez pozwanego, którzy mieli potwierdzić stawiane powodowi zarzuty o braku jego zaangażowania w pracę i wykazać utratę do niego zaufania. Pozwany zrezygnował z zeznań dyrektora oddziału G. K. w charakterze strony a przecież wypowiedzenie umowy podpisane jest przez tego właśnie dyrektora.

Tak więc pozwany pracodawca nie wykazał zasadności przyczyny postawionej w wypowiedzeniu polegającej na braku zaangażowania i staranności powoda w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zgłoszone na tę okoliczność dowody pozwanego potwierdziły tezę przeciwną – dobrą pracę powoda i jego zaangażowanie w pracę.

Nadto, całkowicie gołosłowny okazał się też zarzut pozwanego o utracie wobec powoda zaufania. Pomijając już kwestię wadliwości w sformułowaniu owej przyczyny w wypowiedzeniu stwierdzić w tym miejscu należy, iż pozwany pracodawca w toku postępowania nie sprecyzował w oparciu o co zaufanie owo utracił.

Zasadnym wydaje się przywołanie w tym miejscu wyroku

Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 13 lipca 2016r. wydanego w sprawie I PK 187/15, którym to SN orzekł:

„Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.”

Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy wypada stwierdzić, że pozwany pracodawca nie wykazał aby z obiektywnych i racjonalnych powodów utracił do powoda zaufanie. Jak się zdaje przyczynami, które miałyby być ku temu podstawą, były zarzuty postawione przez pozwanego w odpowiedzi na pozew a które dotyczyły drugiego zarzutu a mianowicie zarzutu o braku zaangażowania powoda w wykonywaniu obowiązków. Z tych samych powodów co omówione wyżej, zarzuty te nie uzasadniają utraty zaufania wobec powoda.

Reasumując, dokonane wobec powoda wypowiedzenie ocenić należało jako nieuzasadnione a zatem uwzględnić należało żądanie o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych zasadach.

Na podstawie zaś art.47 kp orzeczono o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach procesu rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu o jakiej mowa w art.98§1 kpc oraz w myśl Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu na dzień 30 marca 2016r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804)

Na podstawie art. 367 § 1 i 2 k.p.c., pozwany zaskarżył w całości wyrok Sądu Rejonowego w Giżycku IV Wydziału Pracy z dnia 17 stycznia 2017 r., wydany w sprawie prowadzonej pod sygn. akt IV P 215/16, na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 k.p., poprzez jego zastosowanie i przywróceniu powoda do pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, gdyż istniała obiektywna i racjonalna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a w szczególności utrzymywanie w należyтым stanie technicznym Zasobów mieszkaniowych oraz brak zaufania do pracownika wynikający z braku zaangażowania oraz staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a

przyczyny te były znane Powodowi w chwili wręczenia mu wypowiedzenia oraz miał on świadomość, iż nie wykonuje prawidłowo swoich obowiązków,

- przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę Powodowi przez Pozwaną jest nieuzasadnione i wadliwe, a wadliwość podania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę sprowadza się do zbyt ogólnikowego ujęcia i sformułowania utraty zaufania, podczas gdy utrata zaufania jest powiązana z pierwszą podanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę tj. braku zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w szczególności utrzymywania w należytym stanie technicznym zasobów mieszkaniowych, i takie sformułowanie jest dopuszczalne i niewadliwe,

- art. 45 § 2 kodeksu pracy poprzez uwzględnienie roszczenia Powoda o przywróceniu do pracy, podczas gdy uwzględnienie tego roszczenia jest niecelowe i Sąd powinien orzec o odszkodowaniu wobec niecelowości przywrócenia Powoda do pracy w związku z brakiem zaufania po stronie pozwanej do Powoda, co było źródłem konfliktu między powodem a pozwanym zakończonego ostatecznie oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

- art. 3 k.p.c. poprzez brak dążenia Sądu I instancji do ustalenia polegającego na prawdzie stanu faktycznego będącego podstawą wydania orzeczenia,

art. 382 w związku z art. 233 i 391 k.p.c. - skutek rażącego złamania zasady wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i niewłaściwej oceny dokumentów przedłożonych w postępowaniu przez Pozwaną, z których w sposób niebudzący wątpliwości wynikało, że Powód nie przygotował stanowiska uniemożliwiającego podjęcie procedury przetargowej na sporządzenie dokumentacji celem wykonania remontu budynku w Ł., pomimo wcześniejszych poleceń od przełożonego,

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

• dokonanie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych mających istotny wpływ na rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie polegające na:

błędnym uznaniu przez Sąd I instancji, iż Pozwana w toku postępowania nie sprecyzowała w oparciu o co straciła zaufanie do Powoda, podczas gdy chociażby na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 r. pełnomocnik Powoda wskazał, iż Powód wykonywał swoją pracę w sposób nienależyty i nierzetelny, w tym w szczególności w odniesieniu do utrzymania w należytym stanie technicznym zasobów mieszkaniowych, w związku z czym pozwany utracił do powoda zaufanie,

- błędnym przyjęciu, iż wypowiedzenie powodowi warunków pracy było nieuzasadnione i wadliwe, podczas gdy sporządzone przez Pozwaną wypowiedzenie spełnia wszystkie wymogi formalne oraz zawiera prawdziwą i obiektywną przyczynę wypowiedzenia, ponieważ Powód bez zaangażowania i staranności wykonywał swoje obowiązki,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a w szczególności ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione i dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej, a nadto poprzez brak szczegółowego wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku;

- art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 109 k.p.c. poprzez zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda kwoty 360,00 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego, podczas gdy, ani Powód ani pełnomocnik Powoda nie zgłosił przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia Sądowi spisu kosztów czy też nie zgłosił wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych. W związku z powyższym roszczenie o ww. koszty wygasło i nie powinno zostać zasądzone przez Sąd I instancji.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty: na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. skarżący wniósł o:

zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

ewentualnie w przypadku nie uwzględnienia przez Sąd wniosku z pkt 1 na podstawie art. 386 § 4 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. wniósł o:

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Na wypadek uznania przez Sąd II instancji, że roszczenie Powoda jest zasadne, skarżący wniósł o orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, gdyż uwzględnienie roszczenia o przywróceniu Powoda do pracy jest niecelowe i Sąd powinien orzec o odszkodowaniu wobec niecelowości przywrócenia Powoda do pracy w związku z brakiem zaufania po stronie pozwanej do Powoda, poprzez nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, o których to dalszych zaniedbaniach przez niego obowiązków służbowych dowiaduje się Pozwana do dnia dzisiejszego, a co było źródłem konfliktu między Powodem a Pozwanym zakończonego ostatecznie oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uzasadniając swe stanowisko skarżący wskazał, iż Sąd meriti dokonał dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów przez co wyciągnął z niej nieprawidłowe wnioski, jak również dokonał błędnych ustaleń faktycznych, przez co przy wydawaniu wyroku naruszył szereg przepisów. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że Sąd błędnie uznał, że dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie jest nieuzasadnione i wadliwe. Nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji, iż za wadliwe należy uznać zbyt ogólnikowe ujęcie i sformułowanie przyczyny w postaci utraty zaufania wobec powoda. Zgodnie bowiem chociażby z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r. „wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., opubl. w OSNAPiUS 1999/5/165, sygn. akt I PKN 565/97). Przyczyny wypowiedzenia były powodowi dokładnie znane, ponieważ miał on świadomość, iż nie wykonuje poleceń pracodawcy, nie angażuje się w pracę, czego skutki ujawniają się Pracodawcy w dalszym ciągu do dnia dzisiejszego. W tej sytuacji wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę Powodowi, jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania pracodawcy do pracownika, jest takim sformułowaniem, że wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu przez pracodawcę, nie wymagających szerszej egzemplifikacji w piśmie skierowanym do niego. Tym samym zwięzłość sformułowanej przyczyny wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę mieści się w granicach konkretności przyczyny wymaganej przepisem art. 30 par. 4 k.p. W tym świetle należy uznać za nietrafne stanowisko Sądu I instancji, który przyjął, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jako wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, nie jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 30 par. 4 k.p. Zasadność tej czynności prawnej możliwa jest do oceny w konkretnych okolicznościach sprawy, czego Sąd I instancji nie uczynił.

Nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji odnośnie orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, gdyż istniała obiektywna i racjonalna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a w szczególności utrzymywanie w należyтым stanie technicznym Zasobów mieszkaniowych oraz brak zaufania do pracownika wynikający z braku zaangażowania oraz staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a przyczyny te były znane Powodowi w chwili wręczenia mu wypowiedzenia oraz miał on świadomość, iż nie wykonuje prawidłowo swoich obowiązków.

Należy wskazać, iż do dnia dzisiejszego Pracodawca dowiaduje się o nienależyтым wykonywaniu obowiązków przez Powoda. Na poparcie swoich twierdzeń strona Pozwana przedkłada Sądowi dokumenty z kontroli realizacji warunków umowy dzierżawy nieruchomości, która położona jest w sąsiedztwie terenów, którymi zajmował się Powód, a na których została wykryta samowola budowlana. Pozwany nie zgłosił nikomu, nie poinformował, iż taka okoliczność ma miejsce, a przecież obowiązkiem jego było bywanie na tamtych terenach i musiał widzieć te wybudowane obiekty.

Z daleko idącej ostrożności procesowej, gdyby Sąd II instancji uznałby, iż roszczenie Powoda jest zasadne, to w żadnym razie nie można podzielić stanowiska Sądu meriti o przywróceniu Powoda do pracy. Według art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot, „jeżeli ustalą” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia „ustalą” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustalą”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może otworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy należy wskazać, iż w ocenie strony Pozwanej Sąd I instancji naruszył zarówno przepis art. 45 § 2 k.p. jak i 382 k.p.c. Utrata przez Pracodawcę zaufania do Powoda poprzez jego brak zaangażowania oraz staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, o których Pracodawca miał wiedzę przed wręczeniem Powodowi wypowiedzenia umowy o pracę oraz o których, innych zaniedbaniach w dalszym ciągu Pracodawca dowiaduje się jest okolicznością, która przemawia za zastosowaniem przepisu art. 45 § 2 k.p.

Należy również podnieść, iż Sąd I instancji naruszył art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 109 k.p.c. poprzez zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kwoty 360,00 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego, podczas gdy, ani Powód ani pełnomocnik Powoda nie zgłosił przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia sądowi spisu kosztów czy też nie zgłosił wniosku o przyznanie kosztów

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 wywoły Sąd Rejonowy 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 Okręgowy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

Pozwany (...)zarzucił naruszenie przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów wyrażające się w uchybieniu przez Sąd pierwszej instancji zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, 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. oraz art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazane przez pozwanego jego przyczyny nie były prawdziwe i nie uzasadniały rozwiązania umowy z powodem, ewentualnie przez nieuwzględnienie wniosku o nieprzywracanie powoda do pracy, gdyż te byłoby niecelowe i niemożliwe.

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 błędnych ustaleń faktycznych, pominięciu szeregu kwestii przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy oraz przez naruszenie zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego prowadzące do uznania przez Sąd pierwszej instancji ustalił, 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd pierwszej instancji.

W relacji obu świadków – osób współpracujących z powodem na co dzień i nadzorujących kwestie remontów i sprzedaży nieruchomości – decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jawi się dla Sądu jako pozbawiona podstaw. Oboje świadkowie podkreślali dobrą pracę powoda, żaden z nich nie był inicjatorem wypowiedzenia ani też decyzja ta nie była z nimi konsultowana. Co więcej, świadkowie pozytywnie wypowiadali się o zaangażowaniu w pracy powoda. Relacje tych świadków należało uznać za wiarygodne – byli to świadkowie zawnioskowani przez pozwanego, którzy mieli potwierdzić stawiane powodowi zarzuty o braku jego zaangażowania w pracę i wykazać utratę do niego zaufania.

Jednakże wskazać należy, że ocena prawdziwości zarzutów stawianych powodowi przez Sąd pierwszej opierała się przede wszystkim na dokonaniu konfrontacji obowiązków i zasad ich wykonywania, potwierdzonych dołączonymi przez strony dokumentami oraz zeznaniami świadków - w przedmiocie rzeczywistego ich obowiązywania oraz ewentualnych standardów - z zachowaniem powoda w trakcie realizacji tych obowiązków.

Druga z przyczyn - zdaniem Sądu Okręgowego – w swej istocie nie stanowi „przyczyny wypowiedzenia”, a jedynie przybiera formę „oświadczenia woli”, gdyż oczywistym jest, iż powód zajmuje stanowisko, które wymaga powzięcia zaufania do pracownika je piastującego, jednakże z tak sformułowanego oświadczenia nie wynika, czy i w jaki sposób powód miał nadużyć tego zaufania w ramach wykonywania swoich uprawnień.

Jedyną w ocenie Sądu przesłanką konkretną była wskazana przez pracodawcę, jednakże ona nie była rzeczywista i jako taka, nie mogła stanowić podstawy wypowiedzenia powodowi umowy o pracę brak zaangażowania i staranności w wykonywaniu obowiązków, w szczególności odnośnie utrzymywania w należyтым stanie technicznym zasobów mieszkaniowych. Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego, jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu II instancji, Sąd pierwszej instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującego odnośnie tej kwestii.

Jak wskazano powyżej błędne są zarzuty pozwanego, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji nie pokrywają się z rzeczywistością.

Dokonując kontroli zaskarżonego wyroku, ale też - o czym była mowa wyżej - rozpoznając sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, Sąd Okręgowy miał na uwadze zarówno ochronę pracownika, jak i interes pracodawcy, który jest uprawniony do doboru pracowników, którzy dają najlepszą gwarancję dobrze wykonywanej pracy. Sąd Okręgowy dostrzega jednak, iż istota utraty zaufania polega na zawodzie, jakiego doznaje pracodawca, który obdarzył pracownika pewnym kredytem zaufania, zaś pracownik tego kredytu nadużył i zaufanie pracodawcy zawiódł.

Apelujący zarzucił również naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była ogólnikowa i niekonkretna, a nadto nieprawdziwa i niewystraszająca 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 współzycia 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 chybiony.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutu pozwanego 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 stanowić mogły uzasadnienie rozwiązania takiego stosunku (art. 45 § 1 k.p.).

Wskazać należy, iż 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 uwzględni 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 przyczynę ze swoim konkretnym zachowaniem. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (niereczywistej, 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 jakież 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 nastąpić na etapie postępowania sądowego, a powinna mieć miejsce w związku z dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia.

Konkludując stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę mająca uzasadnione podstawy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jednakże rozwiązanie umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym, jakie zachowanie spowodowało tę utratę, czy to z pisma wypowiadającego umowę, czy też zostało to w odpowiedni sposób zakomunikowane pracownikowi przy wręczaniu wypowiedzenia z przyczyny utraty zaufania. Takie stanowisko pozostaje również w zgodzie z orzecznictwem Sądu Najwyższego m.in. z dnia 17 listopada 1998r. sygn. I PKN 331/98 OSNP 1999/21/690 oraz z dnia 7 września 1999 r. – I PKN 257/99 OSNP 2001/1/14. Nadto utrata zaufania do pracownika musi mieć uzasadnione podstawy w zachowaniu tegoż pracownika, który swoim postępowaniem spowodował zmianę nastawienia pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy zasługiwało na uwzględnienie, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, co do części przyczyn było nieuzasadnione, a co do części nadto niewystarczająco skonkretyzowane.

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 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).

W ocenie Sądu brak było również przesłanek do uwzględnienia alternatywnego wniosku pozwanego o nieprzywrócenie powoda do pracy, gdyż te miało być niecelowe i niemożliwe, a zasądzenie na jej rzecz stosownego odszkodowania.

W judykaturze przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Ocena zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy w aspekcie unormowania art. 45 § 2 k.p. następuje z uwzględnieniem takich faktów, jak z jednej strony zmiana sytuacji pracodawcy wskutek zadziałania siły wyższej lub nieprzewidzianych, przypadkowych zdarzeń, uniemożliwiających kontynuowanie dotychczasowej działalności i zatrudnianie pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 334), likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na jego odtworzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, Nr 15, poz. 576), redukcja etatów, o ile dotyczy grupy pracowniczej, do której zalicza się przywrócony do pracy pracownik (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, Nr 5, poz. 166; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 819/00, LEX nr 55126 i z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19 - 20, poz. 300), ale już nie długotrwałość postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy zatrudnienie w miejsce zwolnionego pracownika innej osoby

w trakcie procesu, gdyż pracodawca powinien się liczyć z możliwością przegrania sporu i powrotu pracownika do zakładu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I OKN 572/97, OSNP 1999, Nr 3, poz. 83 i z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001, Nr 5, poz. 145). Z drugiej zaś strony uwzględnia się okoliczności dotyczące osoby pracownika, a więc będący przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę sposób wywiązywania się pracownika z obowiązków zawodowych, implikujący utratę zaufania pracodawcy czy możliwość negatywnej reakcji załogi na przywrócenie pracownika do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNP 1998, Nr 19, poz. 563; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, Nr 19, poz. 711; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 220; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, Nr 15, poz. 481 z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), długotrwały i głęboki konflikt pracownika z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez odwołującego się lub powstały na tle dotyczących go okoliczności, powodujący konieczność podejmowania środków zaradczych celem przywrócenia dyscypliny pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98, OSNP 2000, Nr 21, poz. 784; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 234; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), czy wreszcie czynienie przez pracownika z przysługującego mu prawa żądania przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przezeń stanowisku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000, Nr 3, poz. 107 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, Nr 2, poz. 41). Nie można jednak odmówić żądaniu pracownika przywrócenia go do pracy tylko z tego powodu, że przyczyną uwzględnienia powództwa jest niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 811), ani też pomijać występujących po stronie pracownika pozytywnych dlań okoliczności, przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Najpełniej problem oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNP 2002, Nr 10, poz. 235) wyjaśniając, że ocena ta powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wynikać dla jednej i drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że pozwany nie wykazał, aby przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe lub niecelowe.

Zdaniem Sądu przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Sąd nie dostrzega, aby pomiędzy stronami istniał tak „poważny konflikt”, aby niemożliwym, czy niecelowym była restytucja tego stosunku pracy, a w szczególności, aby konflikt ten był zawiniony przez pracownika, bądź powstał na tle okoliczności dotyczących powódki.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku także pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem. Okoliczności podniesione w apelacji – załączone dokumenty dotyczące stanu technicznego budynków nie uprawniają do wniosków zawartych w alternatywnym wniosku apelacji. Po pierwsze nie można ustalić kiedy zaistniały określone w tych dokumentach fakt zważywszy na datę ich sporządzenia

i czy na ich powstanie miał wpływ powód. Ocena pracy powoda dokonana przez Sąd I instancji jako pełna wyklucza możliwość uwzględnienia wniosku skarżącego.

W kolejności rozważyć należało zarzuty naruszenia prawa procesowego, a to art. 328 k.p.c. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. określa konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, do których należy: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wzroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Dla skuteczności zarzutu obrazy przepisów postępowania konieczne jest wykazanie przez skarżącego, że uchybienie sądu w tym zakresie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego skarżący nie uczynił. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że z natury rzeczy sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, ponieważ uzasadnienie wyraża jedynie motywacje wcześniej podjętego rozstrzygnięcia. Z tego względu zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się usprawiedliwiony tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Skarżący nie wykazuje, jaki istotny wpływ na rozstrzygnięcie – co do meritum - mogłoby mieć wskazane przez niego uchybienie. Dodać trzeba, że ustalenia faktyczne Sądu I Instancji, są wystarczające dla oceny żądania powoda i znajdują aprobatę Sądu.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzono 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 pkt.II.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm.) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Zasadnym okazał się zarzut naruszenia art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 109 k.p.c. poprzez zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda kwoty 360,00 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego, podczas gdy, ani Powód ani pełnomocnik Powoda nie zgłosił przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia Sądowi spisu kosztów czy też nie zgłosił wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych. W związku z powyższym roszczenie o ww. koszty wygasło i nie powinno zostać zasądzone przez Sąd I instancji zatem orzeczono jak w pkt.I wyroku art.386 par.1 kpc.