

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. Ś. (Ś.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 18 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 425/18

1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16 800 zł (szesnaście tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające;

2) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w T. kwotę 840 zł (osiemset czterdzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

VIII Pa 128/19

UZASADNIENIE

Powód D. Ś. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na swoją rzecz kwoty 16 800 zł tytułem odszkodowania w związku z wadliwym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Na uzasadnienie podano, że dnia 10 listopada 2014 roku pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony 5 lat na stanowisko elektryka. Z dniem 1 grudnia 2016 roku powód awansował na stanowisko zastępcy

kierownika działu utrzymania ruchu. Z dniem 1 września 2018 roku powód otrzymał dodatkowe stanowisko instruktora praktycznej nauki zawodu. Powód podał, że był sumiennym pracownikiem i dobrym fachowcem. Dnia 29 października 2018 roku powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające z powodu "niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem pracy zastępcy kierownika działu utrzymania ruchu polegające na niezadawalającym prowadzeniu podległego zespołu pracowników oraz brak wystarczającej inicjatywy i operatywności w realizowaniu zadań dotyczących kierowania". Pozwana zaproponowała powodowi stanowiska mechanika i instruktora praktycznej nauki zawodu oraz obniżyła miesięczne wynagrodzenie za pracę z kwoty 5 600 zł na kwotę 4 000 zł. Powód wskazał, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była nierzeczywista i niekonkretna. Powód zwrócił uwagę, że nie otrzymał od pozwanej na piśmie zakresu obowiązków pracowniczych na stanowisku zastępcy kierownika działu utrzymania ruchu. Pozwana nie wyjaśniła powodowi przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Powód podał, że pozwana zmieniła jego warunki pracy i pacy z przyczyn nie dotyczących pracownika – zmniejszenie kosztów prowadzonej działalności. Powód dodał, że pozwana naruszyła przepisy o zawieraniu umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego dotyczyła pracownika a nie pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna. Powodowi wskazywano wielokrotnie uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pozwana, uwzględniając predyspozycje i kompetencje powoda oraz potrzeby zakładu pracy, zaproponowała mu stanowisko mechanika. Pozwana dodała, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony i w związku z tym została zwolniona z podania przyczyny wypowiedzenia zmieniającego.

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, to jest od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia 10 listopada 2019 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku elektryka, a od dnia 1 grudnia 2016 roku na stanowisku zastępcy kierownika działu utrzymania ruchu; natomiast od dnia 1 września 2018 roku na stanowiskach zastępcy kierownika utrzymania ruchu i instruktora praktycznej nauki zawodu, z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 5 600 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że od początku 2018 roku pracodawca zauważył systematyczne pogorszenie jakości pracy powoda. Przełożeni zwracali powodowi uwagę na sposób wykonywanych obowiązków pracowniczych. Zarzuty pracodawcy dotyczyły: braku wystarczającego nadzoru nad pracownikami, wybiórcze traktowanie pracowników, braku aktywności w uzupełnianiu wiedzy i umiejętności. Przełożeni odbywali z powodem rozmowy w zakresie jakości świadczonej pracy. Powód informował przełożonych, że nie chce sprawować obowiązków nadzorczych nad podległymi pracownikami.

Sąd Rejonowy ustalił, że dokonana przez pozwaną ocena pracy powoda potwierdziła, że powód nie ma wystarczających kwalifikacji do kierowania zespołem ludzi, bowiem nie posiada on wystarczającej wiedzy z zakresu całego parku maszyn.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 29 października 2018 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli - wypowiedzenie zmieniające w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano niespełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem pracy zastępcy kierownika działu utrzymania ruchu polegające na niezadawalającym prowadzeniu podległego zespołu pracowników oraz brak wystarczającej inicjatywy i operatywności w realizowaniu zadań dotyczących kierowania. Po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, pozwana zaproponowała powodowi stanowiska mechanika i instruktora praktycznej nauki zawodu, z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 4 000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana pismem z dnia 29 października 2018 roku potwierdziła powodowi, że od dnia 22 listopada 2018 roku umowa o pracę zawarta na czas określony w dniu 10 listopada 2014 roku przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że w drodze wypowiedzenia zmieniającego można dokonać zmiany tych elementów umowy o pracę, które zostały uznane za istotne, a do takich zgodnie z art. 42 k.p. należą warunki pracy i płacy. Pozwana prawidłowo złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu zmieniającym, podając przyczyną wypowiedzenia, zakres wypowiedzenia (co do stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę), proponując po upływie okresu wypowiedzenia nowe stanowisko pracy i zasady wynagradzania.

Sąd Rejonowy podał, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 434/98). Podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego przyczyna była konkretna i rzeczywista. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że jakość pracy powoda pogorszyła się, a powód jako osoba na stanowisku kierowniczym powinien cechować się znacznie wyższymi standardami wykonywania pracy, niż osoba nie zajmująca takiego stanowiska; zwłaszcza wymóg braku wystarczającej inicjatywy i operatywności w realizowaniu zadań przez powoda mógł wywołać u pracodawcy ocenę, że powód nie powinien dalej pełnić funkcji kierowniczej.

Sąd Rejonowy dodał, że powód nie miał interesu w ustaleniu rodzaju umowy o pracę (art. 189 k.p.c.).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c.

Powód wywiódł apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11¹ k.p. poprzez przyjęcie, że przywołane w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyny były rzeczywiste i konkretne, a tym samym uzasadniały wypowiedzenie mimo, że zastosowana ocena pracy powoda była nieobiektywna i niesprawiedliwa, gdyż nie była przeprowadzona w jego obecności, a przez to naruszała jego godność jako pracownika, gdyż nie polegała na prawdzie, co skutkowało zaproponowaniem mu gorszych warunków wynagrodzenia niż innym pracownikom,
2. art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że zaproponowane nowe wynagrodzenie nie odbiegało od wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na stanowisku mechanika mimo, że w aktach sprawy nie znajduje się zestawienie wynagrodzeń innych mechaników wraz ze wskazanym stażem pracy oraz zestawieniem, czy ocena ich pracy została dokonana w ich obecności,
3. art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód nie miał interesu prawnego w ustaleniu, że zawarta z nim umowa była umową na czas nieokreślony mimo, że w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę przysługiwałoby mu odszkodowanie.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

I

Inicjując rozważania prawne należy wskazać, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąza go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę w granicach zaskarżenia powinien wziąć pod uwagę wszystkie stwierdzone naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji – orzeczenia: z dnia 5 września 2001 roku, w sprawie I CKN 179/99, opublikowane w OSNC z 2002 roku, nr 4, poz. 54; z dnia 4 października 2002 roku, w sprawie III CZP 62/02, opublikowane w OSNC z 2004 roku, nr 1, poz. 7; z dnia 31 stycznia 2008 roku, w sprawie III CZP 49/07, opublikowane w OSNC z 2008 roku, Nr 6, poz. 55.

II

W pierwszej kolejności należało ustalić, czy strony łączyła umowa o pracę na czas określony, czy na czas nieokreślony. Wyłącznie w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy wskazać przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), która podlega ocenie przez Sąd Pracy. Spór między stronami dotyczył także rodzaju umowy o pracę. Należy przypomnieć, że w dacie zawarcia między stronami umowy o pracę (listopad 2014 roku) w przepisach Kodeksu pracy nie było bezpośredniego określenia treści definiującej umowę o pracę na czas określony.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku w sprawie II PK 186/08 (opublikowany w LEX nr 512994) wskazał, że jeżeli pracodawca i pracownik zdecydowali się na pozostawanie w stosunku pracy przez określony dłuższy niż 6 miesięcy czas i jeżeli równocześnie przewidzieli możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy, to pomiędzy tymi dwoma elementami, tej samej umowy nie może być sprzeczności. Tak byłoby, gdyby określenie czasu umowy nie miało właściwego znaczenia stabilizacyjnego, gdyby - w istocie rzeczy - nie znaczyło nic bo pracodawca w każdej chwili z dowolnej przyczyny zapewniałby sobie wcześniejsze rozwiązanie umowy w trybie art. 33 k.p. W takiej sytuacji, gdyby miała ona miejsce już na progu stosunku pracy, w momencie zawierania umowy - umowa tak zawarta byłaby sprzeczna z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z regulacji prawnych tę umowę określających (art. 25 k.p., art. 30 § 1 pkt 4 k.p., art. 33 k.p.), byłaby sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru przewidzianego prawem typu umowy o pracę (art. 8 k.p.). Jeżeli pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca umowę o pracę na czas określony i to na długi czas określony ale nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak ułożyć umowę ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Umowy o pracę terminowe są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia i oczywiście mogą być stosowane, jednakże bez zaprzeczenia ich funkcji, wyłącznie po to ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje zatrudnienia. Dotyczy to procedury wypowiedzania umowy o pracę; zawarcie umowy o pracę na czas określony i jej konstrukcja co do długiego czasu trwania nie może wyłącznie być funkcją interesu pracodawcy ażeby uzyskać możliwość łatwego zatrudnienia pracownika bez stosowania procedur

wypowiedzenia i uzgodnienia tego ze związkami zawodowymi albo po to ażeby uniknąć określonego w art. 25¹ k.p. mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 25 października 2007 roku w sprawie II PK 49/07 (opublikowany w OSNP z 2008 roku, Nr 21-22, poz. 317) Sąd Najwyższy stwierdził, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy; jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 7 września 2005 roku w sprawie II PK 294/04 (opublikowanym w OSNP z 2006 roku, Nr 13-1, poz.207) Sąd Najwyższy wskazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zebrany przed Sądem Okręgowym materiał dowodowy wskazuje, iż nie istniały żadne uzasadnione przesłanki, poza dążeniem pozwanej do ułatwienia sobie zwolnień pracowników, do zatrudnienia powoda w ramach długotrwałej terminowej umowy o pracę i to za krótkim początkowo (dwutygodniowym) okresem wypowiedzenia. Terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 k.p.; wykonanie przez pozwaną jej prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Praktyka pozwanej polegająca na zawieraniu wieloletnich umów o pracę z większością załogi, nie może zostać uznana za prawidłową. Nie było żadnych uzasadnionych przyczyn, aby zatrudnić powoda na czas określony na okres 5 lat na stanowisko pracownika fizycznego – elektryka w dziale utrzymania ruchu. Jedynym motywem takiego zatrudnienia było dążenie pozwanej do zapewnienia sobie możliwości szybkiego rozwiązania stosunku pracy z powodem w razie zaistnienia takiej potrzeby i uniknięcia określonego w art. 25¹ k.p. mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony. Należy zaakcentować, że pozwana, nie może ryzyka ekonomicznego, związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa, przerzucać na pracowników.

Należy podnieść, że pozwana miała prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony; jednakże to nie oznacza automatycznie, że każda tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną. Należy bowiem pamiętać, że wyrażona w art. 353¹ k.c. zasada swobody umów nie doznaje ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego.

W ocenie Sądu Orzekającego zawarcie umowy terminowej na okres 5 lat było niedopuszczalne (tym bardziej, że powód początkowo został zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego – elektryka) i w związku z tym stosunek pracy powoda podlega przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony, poczynając od daty zawarcia umowy, to jest od listopada 2014 roku. W związku z tym bezprzedmiotowe było badanie rodzaju umowy o pracę przez pryzmat ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1220), skoro od chwili zawarcia umowy strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Uwadze Sądu Rejonowego uszło, że powód dochodząc odszkodowania, przesłankowo domagał się ustalenia, że łączyła go z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy przyjął, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i badał przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. W związku z tym nie można podzielić zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie miał interesu w ustaleniu, iż stosunek pracy został oparty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy tylko przypomnieć, że art. 233 k.p.c. dotyczy oceny zebranego materiału dowodowego przez sąd.

II

Słuszne okazały się zarzuty naruszenia przez pozwaną art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz.164).

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy.

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli.

Powyższe rozważania należy odnieść także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.).

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i przesłuchał powoda na okoliczność otrzymania wypowiedzenia zmieniającego oraz przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Powód zeznał, że osoba działająca w imieniu pracodawcy wręczyła mu oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy; jednakże nie wyjaśniła mu przyczyny tego wypowiedzenia. Pozwana nie wniosowała o uzupełnienie materiału dowodowego po przesłuchaniu powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego podanie w piśmie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zarzutu „niespełnienia oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy polegające na niezadawalającym prowadzeniu podległego zespołu” oraz „braku wystarczającej inicjatywy i operatywności w realizowaniu zadań dotyczących kierowania” nie było wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Podkreślić należy jeszcze raz, że podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia.

Należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania stosunku pracy.

Uwadze Sądu Rejonowego umknęło, że powód od początku kwestionował przyczynę wypowiedzenia podnosząc, że nie rozumie jej.

Reasumując należało podzielić stanowisko powoda, że pozwana spółka naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p., wskazując jedynie ogólnikowo przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca bowiem nie wskazał w oświadczeniu woli żadnych konkretnych faktów i okoliczności, które miały wpływ na taką jego decyzję.

Tak więc już tylko z tych względów należało uznać, że stanowisko pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem pracodawca formułując przyczynę wypowiedzenia zbyt ogólnikowo naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów, co musiało skutkować zasadnością roszczenia o odszkodowanie wywodzone na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Zbędne zatem okazało się badanie oceny pracy powoda (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz ustalenia, czy pozwana naruszyła godność pracownika (art. 11¹ k.p.). Także zbędna okazała się ocena materiału dowodowego pod kątem wysokości wynagrodzenia na nowym stanowisku pracy (art. 233 k.p.c.).

Skoro pracodawca nie przedstawił powodowi zakresu obowiązków pracowniczych na piśmie, to trudno wskazać, czego oczekiwał od niego w okresie zatrudnienia. Prezes pozwanej spółki, działając w imieniu pracodawcy, złożył powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, bez wyjaśnienia przyczyny modyfikacji stosunku pracy. W związku z tym pozwana nie uściśliła, nie skonkretyzowała przyczyny wypowiedzenia.

Należy wskazać, że warunku podania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny nie może zastąpić subiektywna ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo że nie została należyście wskazana (sprecyzowana) – była znana pracownikowi, gdyż kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 670/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 13, poz. 510).

Sąd Rejonowy przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe z zeznań przełożonego powoda, prezesa zarządu oraz powoda. Postępowanie to nie dotyczyło wyjaśnienia okoliczności złożenia wypowiedzenia zmieniającego i przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Z tego postępowania nie wynika, czy powodowi wyjaśniono przyczynę

wypowiedzenia zmieniającego oraz na czym polegały zarzuty „niespełnienie oczekiwań pracodawcy”, „braku inicjatywy i operatywności w realizowaniu zadań dotyczących kierowania”. Nie można w toku postępowania sądowego naprawiać błędów pracodawcy w zakresie wadliwie sformułowanych zarzutów stanowiących wypowiedzenie treści stosunku pracy.

Konkludując, pozwana składając powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 30 § 4 k.p., art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.), albowiem nie podała pracownikowi, na czym polegało niespełnianie oczekiwań pracodawcy, brak wystarczającej inicjatywy i operatywności. Zatem pozwana nie podała konkretnej przyczyny modyfikacji stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powód nie rozumiał (o czym wskazał już w pozwie). Pozwana nie wyjaśniła powodowi tej przyczyny.

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., 45 § 2 k.p., 47¹ k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. zmieniono zaskarżony wyrok w całości i zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16 800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust.1 w związku z art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4)) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska