

Sygn. akt VIII **Pa 88/20**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek del. Anna Capik-Pater

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 stycznia 2021r. w G.

sprawy z powództwa A. Ś.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji A. Ś.

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 31 sierpnia 2020 r. **sygn. akt** IV P 343/19

- zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7 800 zł (siedem tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 170 zł (tysiąc sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia del. Anna Capik-Pater

VIII Pa 88/20

UZASADNIENIE

Powód A. Ś. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz orzeczenia o kosztach procesu. Powód ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 66 000 zł.

Na uzasadnienie podano, że pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu niezadowolenia pracodawcy z wykonywanej przez pracownika pracy, a w szczególności: a) braku optymalizacji kosztów projektu w przypadku wynajęcia lokalu pod adresem: ul. (...) w G., b) braku optymalizacji kosztów projektu w przypadku wynajęcia lokalu pod adresem: K., ul. (...), c) niedostatecznej organizacji związanej z zatrudnieniem pracowników z Wietnamu,

d) nieodpowiedniej obsługi pracowników/zleceniobiorców dedykowanych powodowi projektów, e) niewykazania należytych starań związanych z utrzymaniem odpowiedniego stanu zatrudnienia na powierzonych projektach. Pozwana dodała, że w następstwie zarzucanych powodowi zaniedbań, pracodawca został narażony na znaczne szkody finansowe oraz pogorszenie relacji z klientem.

Powód podał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 9 kwietnia 2018 roku ostatnio na stanowisku dyrektora operacyjnego mimo, że pracodawca nie przedstawił mu zakresu obowiązków pracowniczych na tym stanowisku pracy. Powód nie zgodził się z przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę dodając, że pracodawca nie wyjaśnił mu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Odnośnie przyczyny optymalizacji kosztów projektu w przypadku wynajęcia lokalu, to powód podał, że umowy najmu lokali zawarł jego przełożony – prokurent pozwanej spółki (...). Powód dodał, że znalazł lokale do wynajęcia, które jego przełożony akceptował. W G. lokale zostały wynajęte za kwotę 30 000 zł miesięcznie i obejmowały pomieszczenia mieszkalne oraz biurowe. Powód doprowadził do obniżenia kosztów najmu o 15 000 zł miesięcznie. Odnośnie zatrudnienia pracowników z Wietnamu, to powód podał, że był to projekt, którym zajmował się pracownik A. G.. Projekt ten nie doszedł do skutku, bowiem potencjalnym pracownikom przedstawiono gorsze warunki zatrudnienia od oferowanych. Przedstawiciel strony (...) podał, że z powodu gorszych warunków zatrudnienia, potencjalni pracownicy zrezygnowali z zatrudnienia. Powód dodał, że w czasie jego urlopu przełożona A. G. poprosiła o kontakt z przedstawicielem strony (...). Powód nie mógł się skontaktować z wyznaczonym przedstawicielem, bowiem przebywał na urlopie, a dodatkowo z winy pozwanej kontrakt nie doszedł do skutku. Powód zaakcentował, że projekt zatrudnienia pracowników z Wietnamu nie należał do jego zakresu obowiązków. Odnośnie pozostałych przyczyn wypowiedzenia (nieodpowiednia obsługa pracowników/zleceniobiorców dedykowanych powodowi projektów, niewykazanie należytych starań związanych z utrzymaniem odpowiedniego stanu zatrudnienia na powierzonych projektach) to powód podał, że są dla niego niezrozumiałe. Powód dodał, że w jego zakresie obowiązków pracowniczych nie należało rekrutowanie pracowników.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Na uzasadnienie podano, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są konkretne, rzeczywiste i uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę.

Na uzasadnienie podano, że do umów najmu doszło z inicjatywy powoda. W czasie realizacji umów najmu okazało się, że na kwaterach była zbyt mała liczba łóżek. Pozwana musiała ponieść dodatkowy koszt związany ze zwiększeniem liczby łóżek i kompletów pościeli. Pozwana podała, że przed urlopem powodowi zlecono koordynację procesu zatrudnienia pracowników z Wietnamu.

Ostatecznie powód domagał się odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2020 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 8 stycznia 2018 roku do dnia 7 kwietnia 2018 roku na umowie o pracę na okres próbny na stanowisku menager ds. operacyjnych, następnie od dnia 8 kwietnia 2018 roku na umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku dyrektor operacyjny. Powód w dniu 8 stycznia 2018 roku otrzymał zakres czynności na stanowisko menager ds. rynku polskiego. Innego zakresu czynności powód już nie otrzymał. Aneksiem z dnia 30 września 2018 roku podwyższono wynagrodzenie zasadnicze powoda do kwoty 7 800 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że głównym przedmiotem działalności pozwanej spółki jest rekrutacja pracowników dla realizacji zleceń z klientami. Powód zajmował stanowisko samodzielne, kierownicze. Powód początkowo był dobrym pracownikiem, jednak jakość świadczonych przez niego pracy sukcesywnie się pogarszała, zwłaszcza w odniesieniu do ostatnich miesięcy przed zwolnieniem. Powód jako dyrektor był odpowiedzialny za rekrutację w powierzonych sobie projektach. W odniesieniu do lokali w G. i K., kwatery nie były dopasowane do ilości zatrudnionych osób, ilości

łówek, co wiązało się z dużymi kosztami i narażało spółkę na ryzyko, że nie odpracuje powyższych kosztów. Powód niewłaściwie realizował również zadania w zakresie utrzymania zatrudnienia dla klientów, co spowodowało, że spółka utraciła jeden z projektów.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 27 listopada 2019 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2019 roku. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niezadowolenie pracodawcy z wykonywanej przez powoda pracy. Wskazano również przykładowe sytuacje, które wpłynęły na niezadowolenie pracodawcy z wykonywanej przez powoda pracy a to: a) brak optymalizacji kosztów projektu w przypadku wynajęcia lokalu pod adresem ul. (...), (...)-(...) G., b) brak optymalizacji kosztów projektu w przypadku wynajęcia lokalu pod adresem K. ul. (...), c) niedostateczna organizacja związana zatrudnieniem pracowników z Wietnamu, d) nieodpowiednia obsługa pracowników/zleceniobiorców dedykowanych powodowi projektów, e) niewykazanie należytych starań związanych z utrzymaniem odpowiedniego stanu zatrudnienia na powierzonych projektach. W wyniku powyższych działań powód miał narazić pracodawcę na znaczne szkody finansowe oraz pogorszenie relacji z klientem.

Sąd, oceniając materiał dowodowy, uznał za wiarygodne zeznania świadków strony pozwanej, albowiem były poparte dokumentami. W odniesieniu do świadka powoda, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek nie posiadał wiedzy o ostatnim okresie zatrudnienia powoda. W odniesieniu do zeznań powoda, Sąd Rejonowy uznał, że stanowią one jedynie wersję obrony przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że 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 współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00). 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. Gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, wówczas dalsze trwanie stosunku pracy jest sprzeczne z jego celem. Ciężar dowodu wykazania tejże przyczyny spoczywa na pracodawcy.

Sąd Rejonowy podał, że powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż 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 podał, że zebrany w sprawie materiał dowody wskazuje, że pozwana spełniła obowiązki wynikające z art. 30 § 4 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone na piśmie, z podaniem przyczyn ustania stosunku pracy. Dodatkowo analiza dokumentów oraz zeznań świadków wskazuje, że przyczyna wypowiedzenia była konkretna, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Brak bowiem oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, w sprawie I PKN 419/97.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana spółka była uprawniona do dokonania oceny pracy powoda i uznania, że nie jest zadowolona z wykonywanej przez niego pracy. Powyższe uzasadniało wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Z tych względów odwołanie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie i w

konsekwencji oddalono powództwo w całości. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając powoda kosztami procesu.

Powód wniósł apelację od wyroku, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz ostatecznie kwoty 7 800 zł tytułem odszkodowania.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi brak analizy przez Sąd Rejonowy zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powód dodał, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była sytuacja finansowa spółki.

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

Na uzasadnienie podano, że apelacja jest lakoniczna i bezpodstawna.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

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, wiąże 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.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok sądu drugiej instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych – choćby przez odpowiednio jasne stwierdzenie, że sąd drugiej instancji przyjmuje ustalenia sądu pierwszej instancji za własne.

Sąd Rejonowy przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, jednakże w ogóle nie dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a co za tym idzie wysnuł błędne wnioski. W związku z tym zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. (zarzut wynikający z treści apelacji). Sąd Rejonowy naruszył także art. 328 § 2 k.p.c., bowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich elementów. Sąd Rejonowy nie ustalił stanu faktycznego w oparciu o ocenę materiału dowodowy. W związku z tym apelacja musiała być lakoniczna, bowiem trudno jest przyjąć, czym kierował się Sąd Rejonowy, oddalając powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdza, że doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 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 wyrażeń 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.

Sąd Okręgowy, oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, ustalił przede wszystkim stan faktyczny. Powód był zatrudniony ostatnio na stanowisku dyrektora operacyjnego bez wskazania zakresu obowiązków pracowniczych. Pozwana, składając powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wyjaśniła przyczyn ustania stosunku pracy (dowód z zeznań powoda). Zdaniem Sądu Okręgowego podanie w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów: „niedostatecznej organizacji związanej z zatrudnieniem pracowników z Wietnamu”, „nieodpowiedniej obsługi pracowników /zleceniobiorców dedykowanych powodowi projektów”, „niewykazaniem należytych starań związanych z utrzymaniem odpowiedniego stanu zatrudnienia na powierzonych projektach” nie było wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia definitywnego. 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. Uwadze nie może umknąć fakt, że niezatrudnienie pracowników z Wietnamu było następstwem nie przyjęcia niekorzystnych warunków pracy i płacy przez potencjalnych pracowników. Nadto, z uwagi na brak zakresu obowiązków pracowniczych na piśmie, nie można przyjąć, że organizacja związana z zatrudnieniem pracowników z Wietnamu należała do powoda.

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 większość przyczyn wypowiedzenia podnosząc, że ich nie rozumie.

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

Skoro pracodawca nie przedstawił powodowi zakresu obowiązków pracowniczych na piśmie, to trudno wskazać, czego oczekiwał od niego w okresie zatrudnienia. Zatem nie można obarczać powoda brakiem optymalizacji kosztów projektów w związku z najmem lokali dla zatrudnianych pracowników. Powód znalazł lokale dla pozwanej. Przełożony powoda M. K. zapoznał się z ofertą lokalową i zawarł umowy najmu w imieniu pozwanej. Przełożony powoda mógł ocenić, czy lokale spełniają oczekiwania dla pozwanej spółki. Brak odpowiedniej liczby łóżek i kompletów pościeli nie może obarczać powoda, skoro powód nie posiadał wiedzy, jakie jest zapotrzebowanie na bazę noclegową.

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 należycie 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 wystarczające postępowanie dowodowe z zeznań położonych powoda oraz powoda; jednakże ani w ustnych motywach rozstrzygnięcia sprawy, ani w pisemnym uzasadnieniu nie przedstawił należycie stanu faktycznego i nie dokonał oceny materiału dowodowego. Postępowanie to nie dotyczyło wyjaśnienia okoliczności złożenia wypowiedzenia i przyczyn wypowiedzenia. Owszem każdy uczestnik ma możliwość swobodnego wypowiedzenia się w sprawie, ale rolą Sądu Rejonowego było czuwanie, aby zeznania uczestników procesu dotyczyły wyłącznie przyczyn ustania stosunku pracy. Z tego postępowania nie wynika, aby powodowi wyjaśniono przyczyny wypowiedzenia oraz na czym polegały zarzuty „niedostatecznej organizacji związanej z zatrudnieniem pracowników z Wietnamu”, „nieodpowiedniej obsługi pracowników /zleceniobiorców dedykowanych powodowi projektów”, „niewykazaniem należytych starań związanych z utrzymaniem odpowiedniego stanu zatrudnienia na powierzonych projektach”. 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.), albowiem nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powód nie rozumiał (o czym wskazał już w pozwie). Pozwana nie wyjaśniła powodowi tych ogólnych przyczyn. Dodatkowo, przyczyny braku kosztów optymalizacji najmu lokali są nieuzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, skoro to prokurent pozwanej spółki oceniał sytuację i zawarł umowy najmu. Uwadze nie może umknąć fakt, że powód nie posiadał zakresu obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora operacyjnego.

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., 45 § 2 k.p., 47¹ k.p. zmieniono zaskarżony wyrok w całości i zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7 800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód co do zasady wygrał postępowanie. Pierwotnie powód domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (w.p.s. 66 000 zł), a następnie odszkodowania w wysokości 23 400 zł, i ostatecznie w wysokości 7 800 zł. Powód nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i rolą Sądu Rejonowego było właściwe

pouczenie powoda o przysługujących mu uprawnieniach, w tym sposobie ustalenia wysokości odszkodowania. Zmiana roszczeń wynikała z niewiedzy powoda, co wynika z pism procesowych i złożonego oświadczenia na rozprawie. Z uwagi na pierwotną wartość przedmiotu sporu, pisma procesowe podlegały opłacie stosunkowej. O kosztach, jakie poniósł powód w procesie należało orzec z urzędu na mocy art. 98 k.p.c. w związku z art. 109 § 1 zdanie drugie k.p.c. w wysokości 1 170 zł.

(-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia del. Anna Capik-Pater