

Sygn. akt V Pa 28/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda S. M. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia 24 września 2019 r. sygn. akt IV P 11/19

1. **zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) i „2” (drugim) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda S. M. kwotę 9.300,00**

(dziewięć tysięcy trzysta) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lutego 2019 roku do dnia zapłaty,

2. **zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością**

z siedzibą w S. na rzecz powoda S. M. kwotę 300,00

(trzysta) złotych kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Magdalena Marczyńska

Sygn. akt V Pa 28/20

UZASADNIENIE

W pozwie złożonym w dniu 4 lutego 2019 roku reprezentowany przez pełnomocnika powód S. M. wniósł o uznanie wręzonego powodowi w dniu 17 stycznia 2019 roku wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku gdyby umowa ulega już rozwiązaniu o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 9.000 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas

pozostawania bez pracy. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu podano, iż powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał odmowę podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy. Zdaniem powoda pozwany nie wskazał jakiego polecenia powód nie wykonał, kiedy odmowa miała miejsce i w jakim zakresie powód naruszył organizację i sposób wykonywania pracy oraz kiedy to zaistniało. Powód twierdził ponadto, iż przed dniem wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę nie miał żadnych sygnałów i informacji, że do jego osoby są jakiegokolwiek zastrzeżenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu.

Pozwany pracodawca wskazywał, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też przyczyna wypowiedzenia umowy i nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, nie musi charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. W ocenie pozwanego wskazana w piśmie z dnia 17 stycznia 2019 roku przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Współpraca pozwanego pracodawcy z powodem od dłuższego czasu nie układała się poprawnie, a w ostatnich miesiącach stan ten pogłębił się. Powód lekceważył polecenia pracodawcy, nie wykonywał w sposób należyty, nie wykonywał w sposób należyty, bądź nie wykonywał w ogóle swoich obowiązków, pomimo zwracania mu uwag odnośnie stwierdzonych przez pracodawcę zaniedbań ze strony S. M..

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2019 roku, sygn. Akt IV P 11/19, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy oddalił powództwo i zasądził od powoda S. M. na rzecz strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwotę 197 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego :

S. M. był zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. od 1 stycznia 2011 roku na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo jako specjalista ds. technicznych, następnie koordynator działu technicznego, a od dnia 1 stycznia 2016 roku na stanowisku zastępcy kierownika ds. technicznych na czas nieokreślony.

Na podstawie umowy zawartej w dniu 28 września 2012 roku pracodawca - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. zobowiązał się do dofinansowania pracownikowi S. M. kursu kwalifikacji (...). Na podstawie tej umowy pracownik miał obowiązek uczestniczyć w kursie oraz, jeśli tego wymagał regulamin kursu, zdać egzamin oraz przepracować w (...) Sp. z o. o. okres 1 roku licząc od dnia zakończenia szkolenia stwierdzonego w zaświadczeniu potwierdzającym pozytywne jego zakończenie.

Bezpośrednim przełożonym powoda była M. K.. Zakres obowiązków S. M. obejmował realizację zadań działu technicznego, w tym również obowiązków (...), a w szczególności: usuwanie bieżących usterek na terenie ośrodka, naprawę oświetlenia - wymianę żarówek, usuwanie drobnych awarii hydraulicznych, naprawę sprzętu znajdującego się w pokojach oraz w części konferencyjnej, sprawdzanie poprawności działania sprzętu konferencyjnego, przygotowywanie sal konferencyjnych oraz obsługę konferencji od strony technicznej, przygotowywanie imprez plenerowych, dbanie o należyty stan techniczny urządzeń w pokojach, salach konferencyjnych, holach oraz pomieszczeniach obsługi (...), nadzór nad realizacją zadań powierzonych podległym pracownikom. S. M. był zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i staranie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub z umową.

Powód lekceważąco odnosił się do swojej przełożonej M. K. w bezpośrednich rozmowach oraz w korespondencji elektronicznej. Niejednokrotnie nie wykonywał jej poleceń lub wykonywał je ze znacznym opóźnieniem. Istniejące w obiekcie (...) skrzynki elektryczne były źle zabezpieczone. S. M. nie robił ich przeglądów, nie wymieniał żarówek. Nie pomagał przy ustawieniach w sali konferencyjnej. Bywało również, iż na naprawę sprzętu od chwili zgłoszenia jego awarii trzeba było czekać ok. 2 tygodni. Problemy bywały również ze skontaktowaniem się z S. M., który w godzinach pracy nie odbierał telefonu służbowego.

Zgodnie z ustaloną w (...) Sp. z o.o. organizacją czasu pracy przerwa na posiłek odbywała się w godzinach 12.00-12.30 w pokoju socjalnym dla pracowników. W kuchni mogły przebywać wyłącznie osoby zatrudnione w działach gastronomii i kuchni. Pozostałe osoby wyłącznie w uzasadnionych przypadkach. Do monitorowania tych ustaleń i interweniowania w przypadku ich naruszenia zobligowano kierownika działu gastronomii (...) (a w godzinach popołudniowych kierowników zmian). Mimo tego S. M. korzystał z kuchni hotelowej i jadł śniadania spożywając produkty, które przywieziono z sali restauracyjnej. W godzinach pracy częstował się kawą, ciastkami przygotowanymi dla klientów (...) jako poczęstunek na przerwę kawową.

W roku 2018 roku pracodawca zdecydował o wprowadzeniu kart technicznych (dziennych kart pracy), które miały być wypełniane przez pracowników działu technicznego w każdym dniu pracy. Opis czynności miał być jasny, czytelny i zrozumiały. Intencją pracodawcy było ustalenie, ile czasu pracy zajmują pracownikom zaplanowane czynności, jakich czynności jest najwięcej i ile niezaplanowanych czynności pojawia się do wykonania każdego dnia. S. M. odmówił wypełniania kart pracy.

Podczas godzin pracy na swoim profilu na portalu społecznościowym powód publikował zdjęcia dotyczące działalności firmy (...) należącej do jego szwagra oraz inne informację nie związane z pracą.

W pracy obowiązywały karty (...), które elektronicznie rejestrowały czas pracy pracowników. Powód niejednokrotnie nie rejestrował swojego czasu pracy tłumacząc, że zapomniał karty.

W stosunku do S. M. pracodawca nie stosował kar porządkowych przewidzianych przepisami Kodeksu pracy. Przeprowadzono z nim natomiast rozmowy dyscyplinujące.

W dniu 17 stycznia 2019r. powód S. M. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2019 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odmowę podporządkowania się

poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania

umówionego rodzaju pracy.

Miesięczne wynagrodzenie brutto S. M., wyliczone według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosi 3.200 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Sąd ten uznał, iż zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 47¹ k.p. stanowi zaś, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Poza sporem było, że przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z

pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14).

Jak wskazano powyżej, przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., Sygn. akt IPKN 419/97).

Dodatkowo wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. W judykaturze uznaje się bowiem bezspornie, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP Nr 21/2000, poz. 787).

Podkreślenia wymaga również, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 roku, I PRN 32/79).

Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w celu doboru pracowników, którzy zapewnią najlepsze wykonywanie powierzonych im zadań. Stąd wypowiedzenie może być uzasadnione interesem pracodawcy, który jest przekonany, że zatrudnienie nowych pracowników umożliwi osiągnięcie lepszych wyników pracy (tak też SN w wyroku z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, Nr 18, poz. 577).

Jak wynika z dokonanych ustaleń faktycznych, powód S. M. w godzinach pracy w pozwanej Spółce korzystał z portali społecznościowych, gdzie umieszczał informacje na temat firmy (...), prowadzonej przez jego szwagra. Nie stosował się do zaleceń dotyczących przerw w pracy i korzystania z posiłków. Ponadto S. M. odmawiał wypełniania kart pracy, które miały służyć określonym celom przyjętym przez pracodawcę. Niejednokrotnie nie rejestrował elektronicznie czasu pracy pomimo takiego obowiązku. Jego zachowanie nie uległo poprawie po rozmowach dyscyplinujących.

Stosunek powoda do organizacji i sposobu wykonywania pracy w istotnym zakresie przedstawiają także wymieniane z przełożoną M. K. wiadomości elektroniczne. Na konkretne pytania oraz polecenia z zakresu jego obowiązków powód odpisywał: „K. o to pytać”, „Jutro będzie Ł. on się tym zajmował, to ogarnie temat”, „pytanie do kierownika”, „jaki jest problem w sprawdzeniu agend” (k. 46- 53).

W świetle powyższego twierdzenia powoda, że nie było do jego pracy żadnych zastrzeżeń i rozwiązanie umowy o pracę jest dla niego niezrozumiałe nie są przekonujące oraz nie znajdują potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. W realiach sprawy niniejszej przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie jest jedno, konkretne zdarzenie, którego indywidualizacji w miejscu i czasie domagał się powód w pozwie. Określona w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jako „odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy” odpowiada podejmowanym przez powoda zachowaniom pozostającym w sprzeczności z przyjętą u pozwanego organizacją pracy w postaci rejestracji czasu pracy, wypleniania kart pracy, przerw w pracy i korzystania z posiłków, ale także wykonywania poleceń przełożonych. S. M. zasady te ignorował, do poleceń przełożonych odnosił się z lekceważeniem. Dlatego też w ocenie Sądu dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w sposób prawidłowy i było uzasadnione.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 par. 1 k.p.c zasądono od powoda, jako przegrywającego sprawę, na rzecz strony pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (z uwzględnieniem opłaty od pełnomocnictwa). Wysokość wynagrodzenia adwokackiego ustalono na kwotę 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 r., poz. 1668 ze

Apelację od ww. wyroku w części oddalającej powództwo wniosła pełnomocnik powoda zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania cywilnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 § 1 kpc poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z zeznań powoda, z których jednoznacznie wynikało, iż przed wręczeniem mu wypowiedzenia nie odmówił wykonywania poleceń służbowych, a także nie posiadał informacji, iż pracodawca nie był zadowolony z jego pracy, że nie otrzymał żadnej kęty porządkowej, a także iż nie odnosił się lekceważąco do przełożonej, że nie spożywał posiłków w miejscu do tego niewyznaczonym, że nie zjadał produktów przywiezionych z sali restauracyjnej, że w godzinach pracy nie częstował się kawą i ciastkami przygotowanymi dla klientów jako poczęstunek na przerwę kawową, że nie odmówił wypełniania kart pracy, że nie odmówił rejestrowania swojego czasu pracy, a skutkiem tego jest błąd w ustaleniach faktycznych co do faktu, iż wręczone powodowi wypowiedzenie jest prawidłowe,
- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z zeznań świadków K. G. (1), M. O., K. B., z których jednoznacznie wynika fakt prawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków służbowych, a także fakt, iż powód nigdy nie odmówił wykonania polecenia służbowego swoim poprzednim bezpośrednim przełożonym, że nie było u pozwanego prowadzonych indywidualnych kart pracy, bowiem one się nie sprawdziły, że powód był dobrym i pożądanym fachowcem, który do pracy u pozwanego został przeniesiony na prośbę świadka K. G. z innej jednostki, a skutkiem tego jest błąd w ustaleniach faktycznych co do faktu, iż wręczone powodowi wypowiedzenie jest prawidłowe, gdyż powód odmówił podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy,
- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z dokumentu w postaci zakresu obowiązków powoda z dnia 08.12.2015 roku, z którego nie wynika, aby powód był zobowiązany do naprawy urządzeń elektrycznych, lamp elektrycznych, naprawy oświetlenia na parkingu (...), do pełnienia obowiązków (...), aby powód był zobowiązany do sprawdzania stanu filtrów w urządzeniach klimatyzacji i wentylacji w (...), co pozostaje w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozwanej, świadka J. W., świadka M. R., którym sąd przypisał przymiot wiarygodności,
- poprzez przypisanie wiarygodności dowodowi z zeznań pozwanego w osobie M. K. - dyrektora hotelu (...) - w odniesieniu do faktu, że powód nie wykonywał obowiązków i poleceń służbowych w sytuacji, gdy przekazane przez nią informacje były sprzeczne z informacjami pochodzącymi od dowodu z zeznań świadków K. G. (1), M. O., K. B., od dowodu z zeznań powoda, od dowodu z dokumentu w postaci zakresu obowiązków powoda przedłożonych celem wykazania faktu, iż powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki służbowe i nie odmówił nigdy wykonania polecenia służbowego, co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych co do faktu, iż wręczone powodowi wypowiedzenie jest prawidłowe, gdyż w ocenie Sądu powód odmówił podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy,
- poprzez niedostateczne rozważenie całokształtu okoliczności sprawy przy ocenie zasadności wręczonego powodowi wypowiedzenia oraz pominięcie faktu, że przyczyny wskazywane przez pracodawcę w postaci lekceważącego odnoszenia się do przełożonej, że spożywał posiłek w miejscu do tego nie wyznaczonym, że zjadał produkty przywiezione z sali restauracyjnej, że w godzinach pracy częstował się kawą i ciastkami przygotowanymi

dla klientów jako poczęstunek na przerwę kawową, że odmówił wypełniania kart pracy, że niejednokrotnie nie rejestrował swojego czasu pracy, że zamieszczał na facebooku informacje dotyczące innej firmy pojawiły się dopiero w trakcie prowadzonego postępowania sądowego, czyli po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez :

- błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna zwolnienia powoda jest prawdziwa, jasna i precyzyjna a także faktycznie istniejąca w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy zwolnienie powoda nastąpiło w oparciu o przyczynę wypowiedzenia mającą charakter klauzuli generalnej, która była uzasadniana przez pozwanego dopiero w czasie trwającego postępowania, podczas gdy obowiązkiem pozwanego było wskazanie powodowi skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę znanej powodowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę,
- bowiem przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy wziął pod uwagę przyczyny, których pozwany pracodawca nie wskazał we wręczonym powodowi wypowiedzeniu, a podnosił je dopiero w trakcie postępowania sądowego, podczas gdy okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy, a podanie wypowiedzeniu zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny.

Pełnomocnik pozwanej w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych oraz wyznaczenie rozprawy apelacyjnej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda jest w pełni uzasadniona.

Sąd Okręgowy jakkolwiek podziela ustalenia faktyczne Sądu meriti, to jest zdania, iż ocena dowodów odnosząca się do wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia jest absolutnie dowolna. Tym samym zasadnym okazał się zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc.

Sąd Okręgowy nawet po wnikliwej lekturze akt ma wątpliwości, co było faktycznie przyczyną wypowiedzenia, czy brak wypełniania kart pracy, czy też brak dbałości o rowery, czy lekceważący stosunek do przełożonych, czy korzystanie ze śniadań w kuchni hotelowej, I wcale nie oznacza to, iż przyczyny powyższe nie zaistniały . Gdyby bowiem pracodawca wymienił je w piśmie rozwiązującym umowę o pracę Sąd badałby tylko ich zasadność , podczas gdy w przedmiotowym postępowaniu pozwany dopiero artykułował wskazane przyczyny , precyzując , które z nich w jego ocenie były na tyle zasadne , iż doprowadziły do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Materiał dowodowy wbrew pogładowi Sadu Rejonowego wcale w tym zakresie nie jest zresztą jednoznaczny. Z jednej bowiem strony zeznająca M. K., dyrektor (...), która miała potwierdzić , na czym polegał brak podporządkowania powoda w zakresie organizacji pracy , z drugiej strony zeznania K. B. , bezpośredniego przełożonego do marca 2018 r. , wg którego powód był najlepszym pracownikiem działu technicznego. Świadek ten zwracał także uwagę na rozległy zakres obowiązków powoda, również poprzednia dyrektor M. O. nie miała do jego pracy żadnych zastrzeżeń.

Pozwana , prezentuje jako dowody liczne maile , które są zwykłą zawodową korespondencją, a z uwagi na niekonkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia trudno jest ustalić, które z nich miały stać się powodem uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę z M. M. .

W tego rodzaju sprawach niedopuszczalne jest na tyle ogólnikowe i enigmatyczne wskazanie przyczyny tak ważnej czynności jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę. Pracownik musi bowiem wiedzieć, które ze zdarzeń mających miejsce w okresie poprzedzającym doprowadziło do podjęcia przez pracodawcę tak ważkiej decyzji.

Na wstępie należy podkreślić, że art. 30 § 4 KP dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia 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 (zob. wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Legalis; wyr. SN z 22.3.2016 r., I PK 100/15, Legalis; szerzej zob. M. Gersdorf, M. Raczkowski, O formułowaniu przyczyny, s. 20 i n.; P. Prusinowski, Funkcje obowiązku, s. 458 i n.).

Pracodawca powinien podać przyczynę rozwiązania umowy w sposób zarówno skonkretyzowany, jak i zrozumiały dla adresata. Powtórzenie zwrotów ustawowych nie spełnia wymogów komentowanego przepisu. Przykładowo, nie wystarczy nawiązanie do brzmienia art. 100 § 1 KP oraz stwierdzenie, że pracownik "wykonuje pracę niesumiennie i niestaranie" albo "nie stosuje się do poleceń przełożonych". Konieczne będzie doprecyzowanie przez pracodawcę, w czym przejawia się niesumienność lub niestaranność pracownika albo jakich poleceń on nie wykonuje. Sąd Najwyższy uznał wprost, że **wskazanie "niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem", bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzecztywistej przyczyny** uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP (zob. wyr. z 12.12.2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 566). Nie jest również wystarczające określenie jako przyczyny wypowiedzenia "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" (zob. wyr. SN z 21.11.2006 r., II PK 41/06, Legalis) ani "zmian w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy" (zob. wyr. SN z 24.10.2007 r., I PK 116/07, Legalis). Naruszeniem przez pracodawcę obowiązku informacyjnego jest niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczytywistej" (wyr. SN z 25.2.2016 r., II PKP 363/14, niepubl.).

Z drugiej strony, skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy (zob. wyr. SN z 6.1.2010 r., I PK 168/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 542).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy trudno zgodzić się z Sądem Rejonowym, że określenie w piśmie, że przyczyną jest odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy jest w ocenie Sądu Okręgowego zbyt ogólna, niekonkretna, co zresztą wykazane zostało w postępowaniu dowodowym. Pozwany bowiem, starał się w trakcie tego postępowania do tego worka przyczyn wrzucić wszystko to co przez kilkanaście miesięcy zdołał zebrać oceniając pracę powoda. I nie chodzi o to, czy ma ona rację, czy w istocie powód źle wykonywał swoje obowiązki, ale problem w określeniu przyczyny wypowiedzenia polega na tym, iż musi ona być na tyle konkretna, żeby pracownik wiedział dlaczego zostaje zwolniony.

Nie może to być tylko w sferze domysłów. Bo przecież nie każda uwaga pracodawcy uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę, nie każde również niewypełnienie polecenia jest wskazaniem do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Np. okoliczność spożywania incydentalnie śniadań w kuchni (...) nie byłaby taką przyczyną. Pozwana zatem mając liczne uwagi do powoda winna był w piśmie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem określić czego dotyczył brak podporządkowania, czy to poprzez brak wypełniania kart pracy, czy to braku noszenia służbowego uniformu, a może brak dbałości o hotelowe rowery, czy nie odbieranie telefonów, albo lekceważący stosunek do przełożonych, spóźnienia do pracy.

Pozwany określił przyczynę na tyle ogólnie, że nie możliwym było precyzowanie jej w postępowaniu dowodowym. Fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę wcale nie oznacza, iż można dokonać zwolnienia pracownika z każdego powodu. Musi to być bowiem przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie. A w przedmiotowym postępowaniu tak ogólna przyczyna takich wymogów nie spełnia. Oznacza to, iż gdyby pozwana prawidłowo wskazała jakim konkretnie obowiązkiem powód

uchybił, czy wykonywał je bez należytej staranności wtedy można byłoby dopiero w ramach postępowania sądowego dowodzić prawdziwość tych przyczyn. Skoro jednak przyczyna jest ogólna to nie spełnia ona formalnego wymogu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Tym samym Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisu art. 30 § kp ,a w z związku z tym także przepisu art. 45 kp przez jego niezastosowanie.

Skoro bowiem pozwany przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu przepisu art. 30 kp ma on obowiązek stosownie do przepisu art. 47¹ k.p. wypłacić mu odszkodowanie, o którym , które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc orzekła jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekła na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi pozwanego jako przegrywającego proces.