

Sygn. akt IV Pa 5/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2017r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 listopada 2016r. sygn. akt IV P 14/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna w M. na rzecz T. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

K. A. E. W. J. W.

Sygn. akt IV Pa 5/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2016r. wydanym w sprawie IV P 14/16 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w M. na rzecz powoda T. M. 9.900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 9 lutego 2016r. do dnia zapłaty, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.300 zł.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i rozważań Sądu Rejonowego:

W pozwie z 19 stycznia 2016 r. pełnomocnik powoda T. M. domagał się od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w M. uznania za bezskuteczne wypowiedzeń wręczonych 12 stycznia 2016 r., ewentualnie, gdyby umowa uległa rozwiązaniu przed rozpoznaniem niniejszego powództwa o przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenia od pozwanego odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ kp w wysokości 9.900 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, tj. art. 30 § 4 kp, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z 8 listopada 2016 r. pełnomocnik powoda ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 9.900 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę dokonanego z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 kp wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Na rozprawie 9 listopada 2016 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. M. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w M. od 1 września 2008 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 maja 2015 r. nastąpiła zmiana jego stanowiska pracy na stanowisko specjalisty ds. technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. Na tym stanowisku do jego obowiązków należało składanie ofert w sprawie wynajmu dźwigów wieżowych, udzielanie odpowiedzi na oferty od klientów, spotkania na budowach w sprawach składanych ofert, sprawdzanie sprzętu w postaci podłoża, lin, haków, zawiesi oraz wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego kierownika działu technicznego R. K.. Pracownik nie miał pisemnego zakresu obowiązków. Do 4 grudnia 2015 r. miejscem jego pracy było Biuro Spółki w M., a od 5 grudnia 2015 r. – miejscowość S..

W grudniu 2015 r. ówczesny prezes zarządu D. G. powierzył T. M. stanowisko kierownika bazy sprzętowo-transportowej. Powierzenie tego stanowiska nastąpiło na trzymiesięczny okres próbny. Po sprawdzeniu się pracownika na nowym stanowisku pracy strony miały ustalić nowe warunki pracy i płacy. Pracownik nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków na tym stanowisku. Dodatkowo D. G. powierzył T. M. nadzorowanie przeniesienia biura firmy z M. do S.. Te ostatnie obowiązki T. M. wykonywał w listopadzie i grudniu 2015 r.

Od 31 grudnia 2015 r. prezesem zarządu Przedsiębiorstwa (...) S.A. w M. został G. Ż..

Dnia 12 stycznia 2016 r. o godz. 9.00 T. M. otrzymał od koordynator działu prawnego K. K. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2016 r. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał „brak zadowalających wyników pracy polegający na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie Spółki”.

T. M. poprosił K. K. o umożliwienie spotkania z prezesem zarządu G. Ż.. Do spotkania doszło tego samego dnia. T. M. poinformował prezesa zarządu, że otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, lecz nie zgadza się ze wskazaną w nim treścią. Podczas tej rozmowy G. Ż. nie wyjaśniał przyczyny wypowiedzenia i poinformował pracownika, że porozmawia jeszcze z księgową na temat wypowiedzenia.

Tego samego dnia o godz. 11.51 T. M. otrzymał od koordynator działu prawnego K. K. drugie wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2016 r., w którym pracodawca już nie wskazał przyczyny swej decyzji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy powództwo sprecyzowane ostatecznie w piśmie procesowym z 8 listopada 2016 r. uznał za uzasadnione.

Sąd Rejonowy poddał ocenie wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi 12 stycznia 2016 r. o godz. 9.00. W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest cofnięcie przez pracodawcę wręczonych pracownikowi

wypowiedzenia umowy o pracę, lecz jedynie za zgodą pracownika. Tymczasem z relacji powoda wynika, że żaden z przedstawicieli pracodawcy podczas wręczenia mu drugiego wypowiedzenia umowy o pracę o godz. 11.51 nie zapytał go, czy wyraża zgodę na cofnięcie pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego o godz. 9.00. Powód nie potwierdził również, że on sam wyrażał taką zgodę. Zatem wobec braku jakiegokolwiek porozumienia w przedmiocie cofnięcia przez pracodawcę za zgodą pracownika pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać, że jest ono skuteczne, wywołuje przewidziane w obowiązujących przepisach skutki prawne i z tego powodu podlega ocenie Sądu. Drugie wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone z oczywistym naruszeniem art. 30 § 4 kp jako nieskuteczne, bo wręzone bez wyrażenia przez pracownika zgody na cofnięcie pierwszego wypowiedzenia, nie mogło wywołać określonych skutków i być przedmiotem oceny Sądu.

Zdaniem Sądu Rejonowego wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazała się nazbyt ogólna, a przez to wymykająca się wszechstronnej kontroli jako rzeczywista i obiektywna. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut zaniedbywania i niedopełniania powierzonych obowiązków, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W okolicznościach niniejszej sprawy nic nie stało na przeszkodzie, aby przyczynę wypowiedzenia kryjącą się pod pojęciem „braku zadowalających wyników pracy polegającym na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie Spółki” skonkretyzować już w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma bowiem umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy w rzeczywistości ona istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez niego przewidzianych prawem korzyści (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Dla pracodawcy powyższe ma zaś takie znaczenie, że przed sądem nie może uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów niż te, które wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się bowiem do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Mankamenty wypowiedzenia powodowi umowy o pracę polegające na nadmiernej ogólności postawionego mu zarzutu jako uzasadnienia tego wypowiedzenia, dostrzegł sam pracodawca wnosząc o przeprowadzenie dowodu z zeznań pracownika wręczającego powodowi przedmiotowe wypowiedzenie K. K.. Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom tego świadka w części dotyczącej dodatkowego ustnego poinformowania powoda o przyczynie wypowiedzenia mu umowy o pracę. K. K. jest aktualnym pracownikiem pozwanego zatrudnionym od 11 dni przed wręceniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Ma zatem interes w tym, aby swoimi zeznaniami poprawić sytuację procesową pracodawcy i zaprezentować się jako lojalny pracownik. Z drugiej zaś strony, nawet przyjmując za prawdziwe twierdzenia świadka, że „rozwinęła” opis przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, to i tak to „rozwiniecie” okazałoby się niewystarczające. Świadek opisała, że poinformowała powoda, iż według pracodawcy nie dbał o mienie spółki, „były problemy ze sprzętem, awarie sprzętowe, o których wcześniej zarząd nie był informowany, a powód miał się tym zajmować”. W świetle niekwestionowanego przez pozwanego faktu, że przed otrzymaniem przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę nie był on informowany o uwagach do jego pracy (por. zeznania prezesa zarządu G. Ż.), wskazane wyżej zeznania świadka i tak okazałyby się zbyt enigmatyczne, aby mogły spełnić wymagania z art. 30 § 4 kp. Powód w żaden sposób nie został poinformowany, jakie obowiązki wykonywał nienależycie, kiedy takie sytuacje miały miejsce, na czym polegały, kto stwierdził taki stan rzeczy i jaką szkodę w mieniu pracodawcy miało wywrządzić jego działanie.

Podkreślono, że ogólne sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nastąpiło dopiero na rozprawie 22 lutego 2016 r. przez prezesa zarządu G. Ż.. Według niego przyczyna ta polegała na „nieprawidłowym prowadzeniu spraw związanych z nieprawidłowym utrzymaniem w gotowości do pracy sprzętu, żurawi hydraulicznych, żurawi wieżowych, licznych awarii oraz potrzeb uzupełniania wyposażenia tych żurawi o to,

aby w sposób racjonalny móc te żurawie oferować klientom.” Takie sformułowanie przyczyny nastąpiło jednak zbyt późno, aby działanie pracodawcy uznać za prawidłowe w świetle wymogów zawartych w art. 30 § 4 kp. Odnosząc się natomiast do tak określonej przyczyny, to w ocenie Sądu Rejonowego i tak jest ona zbyt ogólna, a przez to wręcz niemożliwa do dokonania jej oceny.

Pierwszoplanową kwestią sporną był zakres obowiązków powoda w ostatnim okresie świadczenia przez niego pracy. Powód przyznał, że w grudniu 2015 r. ówczesny prezes zarządu D. G. powierzył mu stanowisko kierownika bazy sprzętowo-transportowej. Z relacji świadka D. G. również wynika, że uzgodnił z powodem przejęcie obowiązków polegających na odpowiedzialności za plac składowy żurawi (Baza w S.), nadzorze nad załadunkami i rozładunkami, informowaniu pracowników działu technicznego o stanie sprzętu, który wrócił z budowy. Świadek zlecił również powodowi nadzorowanie przeniesienia Biura firmy. Sporna okazała się data powierzenia powodowi nowych obowiązków. Świadek D. G. twierdził, że powód miał objąć te obowiązki już w listopadzie 2015 r., tj. dzień po rozmowie na powyższy temat. Odnośnie samej daty tej rozmowy świadek nie był do końca pewny, czy była ona akurat w listopadzie, o czym świadczy użyty przez niego zwrot „wydaje mi się”. W ocenie Sądu pierwszej instancji zebrany materiał dowodowy wskazuje na grudzień, a nie listopad 2015 r. jako datę, kiedy miało dojść do powierzenia powodowi obowiązków na nowym stanowisku pracy. Taka bowiem data wynika ze zgodnych w tym zakresie zeznań świadków G. J., I. J., J. P. i P. S. oraz samego powoda.

Ze spójnej relacji powoda i świadka D. G. wynika również, że powierzenie pracownikowi stanowiska kierownika bazy sprzętowo-transportowej miało nastąpić „na próbe” wynoszącą trzy miesiące. Ówczesny prezes zarządu opisał bowiem, że warunki pracy i płacy miały być „spisane” dopiero po trzech miesiącach „sprawdzenia się w pracy”. Ustalenia te potwierdził obecny przy tej rozmowie świadek G. J.. Reasumując, z relacji powyższych świadków wynika, że powód miał pełnić obowiązki kierownika bazy sprzętowo-transportowej od grudnia 2015 r., przy czym pracodawca wyznaczył mu trzymiesięczny termin na zapoznanie się z nowymi obowiązkami i wykazanie, że właściwie je wykonuje. Dopiero po pomyślnym zakończeniu tego okresu strony umowy o pracę miały negocjować zmianę warunków pracy i płacy powoda.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika również, że w powyższym okresie powód wykonywał dodatkowe obowiązki nie wchodzące w zakres zadań kierownika bazy sprzętowo-transportowej, a polegające na nadzorowaniu przeprowadzki Biura firmy. Obowiązki te niewątpliwie zajęły powodowi dużo czasu, skoro oprócz nadzorowania tych czynności sam je wykonywał.

Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę 12 stycznia 2016 r. W ocenie Sądu Rejonowego nie jest możliwe, aby po pierwsze, w tak krótkim czasie, z uwzględnieniem dni wolnych od pracy wynikających z przerwy świątecznej, powód miał możliwość rozpoczęcia należytego wykonywania nowych obowiązków. Po drugie, powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków, co mogło potęgować jego niewiedzę odnośnie czynności, które w pierwszej kolejności powinien wykonywać, zwłaszcza, że tą czynnością priorytetową w odbiorze pracownika była nadzorowana przeprowadzka Biura firmy. Po trzecie, ze zgodnych zeznań świadków D. G., J. P. i R. K. wynika, że w okresie listopada i grudnia 2015 r. w całej firmie „panował bałagan”, „pracownicy non stop demontowali żurawie”, „przyjeżdżały samochody ciężarowe, które trzeba było rozładowywać”, „był totalny bałagan ze zmianą właściciela spółki. Była duża reorganizacja”. Niewątpliwie taka atmosfera w pracy nie sprzyjała wdrożeniu się powoda w wykonywanie nowych obowiązków, zwłaszcza, że jego bezpośrednim przełożonym był prezes zarządu, które to stanowisko również podlegało zmianom. W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji uznał, że to pracodawca nie zapewnił pracownikowi odpowiednich warunków do wykonywania zupełnie nowych obowiązków. Dokonanie w tej sytuacji oceny pracy pracownika w okresie do 12 stycznia 2016 r. okazało się nieuzasadnione i nieoparte żadnymi przekonującymi dowodami. Uwadze nowego prezesa zarządu uszło także to, że powierzenie powodowi nowych obowiązków odbywało się w warunkach analogicznych do umowy o pracę na czas próbny wynoszący trzy miesiące. Zatem pracownik mógł się spodziewać dokonania oceny swojej pracy dopiero po upływie tego terminu. Z drugiej zaś strony był to też czas potrzebny pracodawcy na określenie przydatności powoda na nowym stanowisku.

Odnosząc powyższe uwagi do przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wskazano, że aktualny prezes zarządu pozwanego po pierwsze nie wiedział, od kiedy powód miał pełnić nową funkcję. Nie posiadając pisemnego zakresu obowiązków pracownika nie mógł się dokładnie zorientować w zadaniach, które miał wykonywać powód. Po drugie, wiedzę na temat braków w sprzęcie prezes zarządu uzyskał jedynie w rozmowie z byłym pracownikiem pozwanego R. J.. Zastanawiające jest przy tym, że z analizy dokonanej przez R. J. nie powstał żaden dokument. Logiczne jest bowiem, że przy tak dużej ilości sprzętu nie jest możliwe precyzyjne wskazanie jego braków jedynie podczas przekazania informacji w formie ustnej. Zasady doświadczenia życiowego podpowiadają, że w sytuacji dokonania przeglądu sprzętu i stwierdzenia w nim jakichś braków, sporządza się szczegółowe zestawienie będące później niejednokrotnie przedmiotem dodatkowych wielokrotnych weryfikacji. Pozwany zaniechał sporządzenia takiego dokumentu, co uniemożliwia zbadanie, czy i jakie braki faktycznie były w sprzęcie pozwanego, kiedy powstały, czy w ogóle powód był za tę kwestię odpowiedzialny i czy miał możliwość ich usunięcia lub zapobieżenia im. Mimo oświadczenia świadka R. J. o sporządzeniu takiego zestawienia, pozwany nie przedstawił go ani powodowi w celu wyjaśnienia tych braków, ani Sądowi w celu weryfikacji twierdzeń R. J.. Niezrozumiałe okazało się stwierdzenie tego świadka, że o powyższe braki nie pytał powoda, lecz tylko ogólnie wszystkich pracowników działu technicznego. Skoro to powód miał być za tę kwestię odpowiedzialny, to wyłącznie on powinien ją wyjaśniać korzystając ewentualnie na swój wniosek z pomocy innych pracowników. Istotne jest także to, że nowe kierownictwo pozwanego sprawdziło stan techniczny dźwigów na początku 2016r. Prezes zarządu przyznał jednak, że nie wie, kiedy miała miejsce poprzednia kontrola tego sprzętu i jaki był jej wynik. Z informacji tej płynie wniosek, że niemożliwe było dokonanie porównania stanu sprzętu od momentu ostatniej kontroli w celu sprawdzenia, czy faktycznie uległ on zmianie, a jeżeli tak, to na czym polegała ta zmiana, czy była istotna, czy wynikała z naturalnej eksploatacji sprzętu i czy konieczna była jego naprawa, a jeżeli tak, to kiedy i w jakim zakresie. Dopiero to ustalenie stałoby się punktem wyjścia do oceny, czy i kiedy powód zaniedbał wykonania swoich obowiązków.

Prezes zarządu podniósł również kwestię złego stanu technicznego żurawia wieżowego. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że chodzi o wieniec obrotu do żurawia wieżowego (...) 222, a zaniedbanie powoda polegało na nieokreśleniu, na czym polega awaria wieńca oraz na niezgłoszeniu potrzeby zamówienia części. Jednakże treść mejli D. G. z 18 listopada 2015r. świadczy o tym, że sprawa ta leżała w gestii ówczesnego prezesa zarządu pozwanego, a nie powoda i powstała jeszcze przed powierzeniem powodowi nowych obowiązków. Przesłuchany w charakterze świadka D. G. nie wskazał, aby miał uwagi do pracy powoda w tej kwestii. Świadek G. J. potwierdził, że tą kwestią zajmowali się on, J. P., P. S. i ówczesny prezes zarządu, ale nie powód.

Prezes zarządu powołał się również na sytuację polegającą na braku aktualnego OC samochodów i żurawia hydraulicznego, za co miał być odpowiedzialny powód, o czym prezes zarządu miał się dowiedzieć od świadka R. J.. Jak jednak zeznał świadek D. G., który do 31 grudnia 2015 r. był bezpośrednim przełożonym powoda, ubezpieczeniami komunikacyjnymi zajmował się inny pracownik R. K., a nie powód. Świadek ten nie umiał odpowiedzieć na pytanie, czy powód był odpowiedzialny za kontakty z kierowcami i przekazanie im dowodów ubezpieczeń. Wobec braku pisemnego zakresu obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku kierownika bazy sprzętowo-transportowej jedynym źródłem wiedzy o zadaniach powoda na tym stanowisku były właśnie twierdzenia ówczesnego prezesa zarządu D. G.. Ponieważ nie potwierdził on, aby w gestii powoda znajdowało się to zagadnienie, Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie udowodnił, aby w tym zakresie powód niewłaściwie wykonał swoje obowiązki.

Poza oceną Sądu pierwszej instancji pozostały kwestie podniesione w odpowiedzi na pozew w postaci niewystosowania przez powoda odpowiedzi na ofertę przesłaną przez (...) Sp. z o.o. oraz „znikania” z terenu zakładu pracy bez powiadamiania przełożonych, gdyż autor wypowiedzenia umowy o pracę prezes zarządu G. Ż. w ogóle nie powoływał się na takie przyczyny swojej decyzji. Stwierdził wręcz, że nie ma pojęcia, o jaką ofertę chodzi. Nadmienić należy, że pełnomocnik pozwanego, mimo deklaracji złożonej na rozprawie 30 marca 2016r., nie podał daty, kiedy powód zaniedbał złożenia zamówienia na zakup części zamiennych i nie wystosował odpowiedzi na przysланą ofertę.

Ostatecznie Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę okazało się niezgodne z przepisami, gdyż przyczyna takiej decyzji pracodawcy naruszyła dyspozycję art. 30 § 4 kp. Wadliwe wypowiedzenie umowy

o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone żądanie odszkodowania jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie. Jego wysokość ustalono w oparciu o dane wynikające z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia o zarobkach.

Z tych powodów na podstawie art. 47¹ kp Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, od której to chwili pozostawał on w zwłoce z zapłatą świadczenia (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74). O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc, a o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016 r. poz. 1668).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mających wpływ na treść orzeczenia:

a) art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których Sąd nie uwzględnił wyjaśnień prezesa zarządu pozwanego dotyczących przyczyn, które spowodowały wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, tj. braku zadawalających wyników polegających na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie pozwanej spółki polegające na nieprawidłowym prowadzeniu spraw związanych z utrzymaniem sprzętu w gotowości żurawi hydraulicznych, żurawi wieżowych oraz niezgłaszaniu potrzeb uzupełniania wyposażenia tych żurawi, aby w racjonalny sposób móc oferować te żurawie klientom;

b) art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. wyjaśnień samego powoda, który przyznał, że nie wykonywał żadnych obowiązków związanych ze stanowiskiem kierownika bazy, gdyż uznał że ma się przyglądać a nie wykonywać powierzone przez ówczesnego prezesa zarządu D. G. obowiązki; poprzez błędną ocenę dowodów polegającą na przyjęciu – sprzecznie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, że powód mógł „nie wdrożyć się w nowe obowiązki” a usprawiedliwieniem dla takiej beczynności powoda miał być – zdaniem Sądu I instancji – „panujący bałagan i reorganizacja” w sytuacji, gdy doświadczenie życiowe wskazuje, że powierzenie powodowi nowych obowiązków miało na celu zlikwidowanie bałaganu a nie kontynuację zaniedbań, które doprowadziły do bałaganu; naruszeniem zasad logicznego myślenia było uznanie, że panujący bałagan stanowi przyzwolenie dla powoda na zaniechanie wręcz niewykonywanie powierzonych obowiązków, a półtora miesiąca czasu to zbyt krótki czasookres, aby cokolwiek zrobić w celu dbania o mienie pracodawcy; poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadków K. K. i R. J., pomimo że zeznania tych świadków są logiczne i spójne z tym, co wyjaśnił powód i prezes zarządu pozwanego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi przyczyna: brak zadawalających wyników pracy polegający na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie pozwanej spółki jest – z punktu widzenia dyspozycji tego przepisu prawa – „zbyt enigmatyczna, aby mogła spełniać wymagania z art. 30 § 4 kp”, podczas gdy wykładnia tego przepisu oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazują, że rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem jest zwyczajnym trybem rozwiązania umowy o pracę i nie należy traktować tego trybu w sposób szczególny, tym bardziej jeśli pracownik przy wręczaniu składa oświadczenie woli, że znane są mu przyczyny zwolnienia; norma art. 30 § 4 kp nie konkretyzuje sposobów określenia przyczyny wypowiedzenia, ani stopnia jej szczegółowości, ważne aby była zrozumiała dla pracownika, a to zostało wykazane.

Wskazując na powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie

instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w M. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). 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 (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia ani przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 kpc i art. 233 § 1 kpc, ani też przepisu prawa materialnego wskazanego przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Nie zasługuje na aprobatę stanowisko pozwanego zawarte w apelacji, iż powód przyznał, że nie wykonał żadnych obowiązków związanych z powierzonym mu stanowiskiem kierownika bazy. Składając wyjaśnienia przed Sądem Rejonowym na rozprawie w dniu 22 lutego 2016r. powód wskazał: „jak firma (...) kupiła ponad 50% akcji, to był nowy prezes firmy pan G. i on zrobił mnie kierownikiem bazy sprzętowo-transportowej. Powiedział, że jeżeli się sprawdzę, to od marca 2016r. dostanę pełny angaż. On podjął tę decyzję w grudniu 2015r. Wtedy miałem do czynienia z kierowcami (...) Faktycznie wykonywałem obowiązki kierownika tej bazy i nadzór nad kierowcami. (...) Nie miałem pisemnego zakresu obowiązków kierownika tej bazy. Na tym stanowisku rozdzielałem pracę, patrzyłem jakich brakuje części, pytałem dyrektora co trzeba zrobić.” (k. 42-42v). Niewątpliwie zatem powód przyznał, iż stanowisko kierownika bazy faktycznie zostało mu powierzone, lecz początkowo obowiązki te miał wykonywać w warunkach okresu próbnego. W ocenie Sądu, nie zaistniały żadne przyczyny, by odmówić powyższym twierdzeniom powoda wiarygodności. Co prawda analiza akt osobowych T. M. potwierdza, że formalnie stanowisko kierownika bazy sprzętowo-transportowej nie zostało mu powierzone, niemniej jednak w aneksie do umowy o pracę z dnia 20.11.2015r. z mocą obowiązującą od 5.12.2015r. uległo zmianie miejsce wykonywania pracy przez powoda z Biura Spółki na S. ul. (...), a także termin wypłaty wynagrodzenia. W S. mieści się baza spółki, co w ocenie Sądu Okręgowego potwierdza, że doszło do faktycznego powierzenia powodowi obowiązków kierownika bazy, lecz powierzenie to nie miało charakteru sformalizowanego. Zmiana stanowiska pracy T. M. nastąpiło zatem w sposób nieformalny,

aczkolwiek powód przyznał, że rzeczywiście miała ona miejsce. Nie może ujść uwadze okoliczność, że dopiero po okresie próbnym miało dojść do formalnego zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika bazy.

Zasadne jest twierdzenie Sądu Rejonowego, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę określona jako „brak zadawalających wyników pracy polegający na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie Spółki” jest nazbyt ogólna i nie poddaje się kontroli sądowej, a dopiero przesłuchani świadkowie próbowali sprecyzować, jakiego rodzaju miały to być nieprawidłowości. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut zaniedbywania i niedopełniania powierzonych obowiązków, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. W okolicznościach niniejszej sprawy nic nie stało na przeszkodzie, aby przyczynę wypowiedzenia skonkretyzować już w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę. Nie można zatem uznać, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została przez pracodawcę sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości i była prawdziwa. Ponadto nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków kierownika bazy sprzętowo-transportowej, jak również pracodawca zaniechał dokonania inwentaryzacji mienia powierzanego powodowi. Wobec tego Sąd nie mógł dokonać analizy, czy T. M. faktycznie „nieprawidłowo i nienależycie dbał o mienie Spółki”, skoro nie wiadomo, w jakim faktycznie stanie przejął bazę sprzętowo-transportową. Z uwagi na brak stosownej dokumentacji sporządzonej przez pracodawcę nie można zweryfikować, czy powód faktycznie nie wykonywał swoich obowiązków i jakiego rodzaju były to niedopatrzania.

Wbrew twierdzeniom pozwanego zawartym w apelacji niezasadne byłoby pomijanie okoliczności związanych ze zmiany reorganizacyjnymi, które w 2015r. oraz na przełomie 2015r. i 2016r. miały miejsce w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w M.. Jak wynika z akt sprawy w 2015r. trzykrotnie dokonano zmiany na stanowisku prezesa zarządu spółki, co ma istotne znaczenie, gdyż strona organizacyjna pracodawcy w tym okresie nie działała właściwie. Nie było prawidłowego przekazywania obowiązków. W sytuacji, gdy chce się rozliczać pracownika z wykonywania obowiązków, to konieczne jest wykazanie zakresu jego obowiązków, gdyż dopiero to pozwala ocenić, czy podane pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i konkretne. D. G., pełniąc funkcję prezesa zarządu spółki powierzył powodowi stanowisko kierownika bazy sprzętowo-transportowej nie dokumentując tego i nie sporządzając jego zakresu obowiązków. Sąd Rejonowy zauważył zatem, iż panująca wówczas atmosfera w pracy nie sprzyjała wdrożeniu się powoda w wykonywanie nowych obowiązków, zwłaszcza, że jego bezpośrednim przełożonym był prezes zarządu, które to stanowisko również podlegało zmianom. W tym stanie rzeczy zasadne było uznanie, że to pracodawca nie zapewnił pracownikowi odpowiednich warunków do wykonywania zupełnie nowych obowiązków. Dokonanie w tej sytuacji oceny pracy pracownika w okresie do 12 stycznia 2016 r. okazało się nieuzasadnione i nieoparte żadnymi przekonującymi dowodami. Ocena pracy T. M. nie mogła zostać przeprowadzona w sposób miarodajny, gdyż nowy prezes zarządu G. Ż. nie miał danych niezbędnych do porównania zleconych powodowi obowiązków z faktycznie przez niego wykonywanymi, co skutkowało sformułowaniem bardzo ogólnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jako „brak zadawalających wyników pracy polegający na nieprawidłowym i nienależytym dbaniu o mienie Spółki”. Aktualny prezes zarządu spółki, nie posiadając pisemnego zakresu obowiązków pracownika nie mógł dokładnie zorientować się w zadaniach, które miał wykonywać powód, nie dysponował również precyzyjnym wykazem ilości sprzętów i ewentualnych braków, a wiedzę w tym zakresie uzyskał jedynie w rozmowie z byłym pracownikiem pozwanej spółki.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo oparł swoje rozstrzygnięcie na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, uznając żądanie powoda o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione i oparte na ustawowych podstawach.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wszczęcia postępowania w drugiej instancji.