

sygn. akt VII Pa 66/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko Skarbowi Państwa (...) Wojskowemu Oddziałowi Gospodarczemu
w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi- Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lutego 2018 r. sygn. akt VI P 213/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Skarbu Państwa (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego w Z. na rzecz powoda Z. M. tytułem odszkodowania kwotę 13 053,65 zł (trzynaście tysięcy pięćdziesiąt trzy złote sześćdziesiąt pięć groszy) z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia 01 października 2016 r. do dnia zapłaty,
2. w pozostałym zakresie apelację oddala,
3. zasądza od pozwanego Skarbu Państwa (...)Wojskowego Oddziału Gospodarczego w Z. na rzecz powoda Z. M. kwotę 120,00 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji.

SSO SSO SSO (spr.)

Małgorzata Jarząbek Marcin Graczyk Monika Roslan- Karasińska

UZASADNIENIE

W dniu 21 lutego 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w sprawie o sygn. akt VI P 213/16 z powództwa Z. M. przeciwko Skarbowi Państwa (...) Wojskowemu Oddziałowi Gospodarczemu w Z. o przywrócenie do pracy na podstawie którego:

1. przywrócił powoda Z. M. do pracy u pozwanego Skarbu Państwa (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego w Z. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądził od pozwanego Skarbu Państwa (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego w Z. na rzecz powoda Z. M. następujące kwoty:
 - 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
 - 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu - uiszczonej przez powoda opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) Wojskowym Oddziale Gospodarczym w Z. od dnia 1 stycznia 2012 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika Grupy Zabezpieczenia (...).

Grupa Zabezpieczenia (...) jest komórką wewnętrzną (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego bezpośrednio podporządkowaną Komendantowi, właściwą w zakresie zabezpieczenia materiałowego i technicznego jednostek i instytucji wojskowych stacjonujących w garnizonach znajdujących się w rejonie odpowiedzialności WOG, prowadzenia napraw i konserwacji bieżącej, utrzymania w dobrym stanie technicznym obiektów budowlanych oraz urządzeń i sprzętu infrastruktury.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in. wykonywanie zadań w zakresie realizacji zabezpieczenia materiałowego i technicznego jednostek i instytucji wojskowych garnizonu (...) i (...); nadzór nad funkcjonowaniem magazynów w zakresie dyscypliny pracy magazynów, warunków bhp, zabezpieczenia ppoż, ochrony i porządku w miejscach pracy; żywienie uprawnionych żołnierzy i pracowników wojska w warunkach stacjonarnych w oparciu o posiadaną bazę stołówkowo-kuchenną; wykonywanie okresowej obsługi oraz napraw bieżących pojazdów samochodowych i sprzętu komunikacji wojskowej zgodnie z obowiązującymi przepisami branżowymi; organizowanie przedmiotów, programów robót i typowanie zadań; przygotowanie przedmiarów, kosztorysów inwestorskich oraz opisów technicznych robót dla zadań konserwacyjno-remontowych realizowanych sposobem zleconym; sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad podmiotami realizującymi usługi komunalne w administrowanych kompleksach wojskowych oraz nad personelem technicznym zajmującym się eksploatacją stałych urządzeń technicznych i konserwacją obiektów budowlanych oraz utrzymanie w sprawności technicznej mienia ruchomego infrastruktury użytkowanej w grupie zabezpieczenia.

Przez podwładnych i współpracowników powód był oceniany jako wymagający, ale i pomocny, o wysokich kompetencjach. W ich ocenie powód doceniał pracowników i był zaangażowany w wykonywaną przez siebie pracę.

Podczas (...) w dniu 11 sierpnia 2014 roku została wyrządzona szkoda w postaci uszkodzenia 25 lamp oświetleniowych LED. Szkoda została ujawniona w dniu 12 sierpnia 2014 roku, sporządzono protokół szkody nr (...). Stwierdzono, że przyczyną uszkodzenia były wyładowania atmosferyczne, tj. zainstalowanie lamp LED o nieodpowiednim napięciu. Powód przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie ww. szkody, podejmował działania mające na celu wyeliminowanie skutków szkody, m.in. przeprowadzał rozmowy z pracownikami, kierował meldunki do komendanta, brał udział w szacowaniu szkody i badaniu przyczyn zdarzenia.

Pismem z dnia 5 listopada 2015 roku powód zwrócił się do Komendanta (...) WOG z wnioskiem o pomoc w wykonaniu 18 sztuk ławek do wyposażenia zakupionych altan palarni. Powyższe przedsięwzięcie powód uzgodnił z kierownikiem Grupy Zabezpieczenia (...).

Pozwany (...) Wojskowy Oddział Gospodarczy brał udział w międzynarodowym przedsięwzięciu – ćwiczeniach wojskowych (...), które było zdarzeniem wysokiej rangi, a odbywających się na terenie kompleksu (...) w dniach 7-16 czerwca 2016 roku. W ćwiczeniach uczestniczyły wojska polskie i amerykańskie. Zgodnie z ustalonym rekonesansem

w garnizonie (...) wyżywienie żołnierzy biorących udział w ćwiczeniach miał zapewnić(...)WOG z wykorzystaniem stołówki żołnierskiej na terenie (...) w systemie II zmianowym (dzień i noc). Przygotowane posiłki miały być odbierane ze stołówki i wydawane we własnym zakresie. (...)pułk rozpoznawczy miał wydzielić na kuchnię (...) WOG dwóch kucharzy i czterech żołnierzy do pomocy z ważnymi badaniami lekarskimi w terminie 12-17.06.2017 r.

Realizacja ćwiczeń (...) miała odbywać się na podstawie dokumentu SOR – Statement of Requirements (specyfikacji wymagań). Dokument ten stanowił wskazania wojsk amerykańskich do przygotowania miejsca ćwiczeń. (...) nie został przetłumaczony na język polski, powód otrzymał go w wersji anglojęzycznej. Dokument zawierał ogólne informacje dotyczące opłat za zakwaterowanie ilości i rodzaju potrzebnych pomieszczeń, dostępu do stołówki dla 1000 żołnierzy, wyposażenia toalet, opłat za wyżywienie i rodzaju posiłków, rodzaju paliwa, usług pralniczych itp. Przed rozpoczęciem ćwiczeń, wszelkie uzgodnienia dotyczące zabezpieczenia żołnierzy Sił Zbrojnych USA prowadzone były przez upoważnione osoby reprezentujące Komendanta (...) WOG oraz Dowódcę (...) Brygady Pancerniej (...). (...) Wojskowy Oddział Gospodarczy odpowiadał za realizację następujących punktów zawartych w (...): 1.1 – opłata za zakwaterowanie (zużycie wody i energii elektrycznej); 1.4 – zabezpieczenie toalet przenośnych; 1.5 – zabezpieczenie kontenerów prysznicowych; 1.8 – zabezpieczenie łóżek polowych; 2.2 – zabezpieczenie wyżywienia (śniadanie); 2.4 – zabezpieczenie wyżywienia (kolacja); 3.2 – zabezpieczenie sprzętu przeładunkowego; 3.5 i 3.6 – zabezpieczenie paliwa; 4.3 – zabezpieczenie kontenerów na odpady; 4.4 – zabezpieczenie usługi pralniczej; 4.5 – zabezpieczenie składowania materiałów niebezpiecznych; 4.6 – zabezpieczenie medyczne na poziomie 1, wydzielenie 2 lekarzy koordynatorów; 4.10 – zabezpieczenie przechowywania wody butelkowanej; 4.11 – zabezpieczenie kanistrów na paliwo; 4.12 – przygotowanie miejsca pod kontener na amunicję.

Wnioskiem z dnia 23 lutego 2016 roku powód zwrócił się do Komendanta (...) WOG o zakup i wyposażenie stołówki wojskowej GZ (...) w dwie myjki maszynowe. Wniosek umotywowwał koniecznością dostosowania możliwości żywienia do planowanych potrzeb szkoleniowych oraz przygotowaniem do żywienia planowanych stanów osobowych w okresie osiągania gotowości do podjęcia działań.

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku powód zgłosił Komendantowi (...) WOG prośbę o wyrażenie zgody na czasowe zatrudnienie pracowników (kucharzy) na podstawie umowy zlecenie w stołówce wojskowej grupy zabezpieczenia do zabezpieczenia żywienia żołnierzy USA biorących udział w ćwiczeniach (...).

W dniu 20 czerwca 2016 roku powód złożył Komendantowi (...) WOG wniosek o zatrudnienie w terminie od 22.06 do 11.07.2016 r. na podstawie umowy zlecenia czterech pracowników pomocy kuchennej do zabezpieczenia żywienia w stołówce wojskowej GZ (...). Wniosek umotywowwał koniecznością zorganizowania wyżywienia w okresie zakończenia funkcjonowania żołnierzy USA (ok. 100 żywionych) oraz w okresie przedsięwzięć szczytu NATO (ok. 90 żywionych żołnierzy Sił Zbrojnych N. i ok. 30 żołnierzy do pokazu statycznego). Powód w piśmie wskazał również imiona i nazwiska czterech osób zatrudnionych do zabezpieczenia żywienia w okresie przygotowania i prowadzenia ćwiczeń (...) i chętnych do dalszej współpracy.

W dniu 16 maja 2016 roku J. L. – zastępca kierownika infrastruktury (...) WOG sporządził notatkę służbową do Komendanta (...) WOG, w której poinformował, iż w dniach 9-10 maja 2016 roku przeprowadził nadzór służbowy w zakresie oceny przygotowania infrastruktury do zabezpieczenia ćwiczeń (...) W wyniku sprawdzenia J. L. ustalił, że podczas dyslokacji batalionu dowodzenia do budynku nr (...) została uszkodzona posadzka oraz powłoki malarskie przez żołnierzy oraz firmę transportową. Firma transportowa zobowiązała się do usunięcia powstałych z ich winy uszkodzeń – co nie zostało zrealizowane. Po interwencji zastępcy kierownika infrastruktury oraz rozmowach telefonicznych z kierownikami innych sekcji została dostarczona farba do odnowienia powłok malarskich w budynku nr (...). J. L. podał, że kierownik SOI (Sekcji Obsługi Infrastruktury) i powód nie podjęli żadnych czynności, aby usunąć uszkodzenia, co świadczy o braku zainteresowania i nadzoru tych kierowników. W notatce ponadto wskazano, iż pole namiotowe nie zostało wyposażone w gaśnice przeciwpożarowe, kosze na śmieci, ławki w palarni, worki do koszy. Po interwencji J. L. ww. wyposażenie zostało dostarczone na obozowisko, co świadczyło o braku zaangażowania kierowników SOI i GZ. Lampy LED zostały uszkodzone w dniu 11 sierpnia 2014 roku w trakcie zorganizowanego Zgrupowania Defiladowego. W wyniku podjętych wcześniej uzgodnień ustalono, że lampy zostaną naprawione

przez pracowników SOI. Lampy nadal pozostają nienaprawione. Wobec powyższych ustaleń J. L. zawniósł o wyciągnięcie wniosków dyscyplinarnych wobec powoda i kierownika SOI jako odpowiedzialnych za brak organizacji pracy w Grupie Zabezpieczenia i SOI oraz powstałe zaniedbania.

W dniu 25 maja 2016 roku mjr M. B. – Szef Wydziału Administracyjnego (...) WOG wystosował do Komendanta (...) WOG meldunek w sprawie nienależytego wykonywania obowiązków służbowych przez powoda. Meldunek wpłynął do (...) WOG w dniu 14 czerwca 2016 roku. W meldunku wskazał, że w czasie wykonywania zadań w ramach zabezpieczenia pobytu żołnierzy Sił Zbrojnych U. w W. w ramach ćwiczeń (...)powód stosuje bardzo dziwny system kierowania podległymi mu pracownikami wojska i żołnierzami. W sposób niezrozumiały stawia im zadania do realizacji, wszystko poprzedza komentarzem „po co ja tu jestem, żeby nie sprawy osobiste dawno bym to rzucił”. Dwie panie, którym postawił zadanie po jego wyjściu zaczęły się śmiać, okazało się bowiem, że zadanie zrealizowały po swojemu, twierdząc, że znają ludzi z (...)Brygady Pancерnej. Gdyby chciały wykonać zadanie w sposób wyznaczony przez powoda, zadanie to nie byłoby zrealizowane. Niektórzy podwładni boją się chodzić do powoda. M. B. podał, że powód nie potrafi w sposób delikatny wytłumaczyć, iż nie jest w stanie zrealizować danego zadania, bo nie posiada sił i środków, a wg niego wszystkiemu winny jest WOG. Szef Wydziału Administracyjnego w meldunku wysnuł podejrzenia, że niektórzy pracownicy udają, że pracują. Jeden z panów przez kilka dni miał otwartą na ekranie laptopa tę samą tabelę, a jedna z pań spała za biurkiem tak mocno, że nie obudziła się nawet gdy inna osoba weszła do jej pomieszczenia. W ocenie M. B. powód powinien być łącznikiem między (...) WOG a (...), a nie wymyślać problemy, kłaść kłody pod nogi i zwałać winę na WOG.

W dniu 6 czerwca 2016 roku doszło do porażenia prądem jednego z żołnierzy amerykańskich biorącego udział w ćwiczeniach (...) w kontenerze sanitarnym na terenie obozowiska namiotowego. W efekcie tego zdarzenia żołnierz nie ucierpiał i nie zgłosił żadnych dolegliwości zdrowotnych, jak również zdarzenie nie zostało zgłoszone w systemie meldunkowym. Bezpośrednią przyczyną porażenia elektrycznego było niewłaściwe podłączenie elektryczne (brak uziemienia kontenerów sanitarnych). W tym samym dniu na skutek interwencji powoda w godzinach popołudniowych wykonawca dokonał właściwego przyłącza energetycznego kontenerów sanitarnych.

W czasie trwania ćwiczeń (...) do ówczesnego komendanta (...) WOG R. S. dochodziły informacje o nieestetycznym sposobie serwowania posiłków na stołówce wojskowej oraz nienoszeniu przez pracowników kuchni czepków i fartuchów ochronnych.

W dniu 13 czerwca 2016 roku pracodawca wymierzył powodowi, po uprzednim jego wysłuchaniu karę porządkową nagany z wpisem do akt za brak odpowiedniego nadzoru nad pracą podległej powodowi kuchni-stołówki w trakcie ćwiczeń (...). W wyniku nieodpowiedniego zabezpieczenia żywienia miało miejsce wiele skarg ze strony uczestników ćwiczeń. Pracodawca wskazał, iż nadzór nad pracą podległych powodowi pracowników i odpowiednie wykonywanie zadań jest jednym z podstawowych obowiązków powoda. Niedopełnienie tych obowiązków naraziło dobre imię (...) WOG.

Pismem sporządzonym dnia 16 czerwca 2016 roku, a doręczonym powodowi 29 czerwca 2016 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania do powoda jako kierownika Grupy Zabezpieczenia (...). Pozwany wskazał, że powód jako kierownik samodzielnej komórki reprezentuje pracodawcę na zewnątrz i odpowiada za załatwianie spraw i rozwiązywanie problemów w imieniu pracodawcy w powierzonym rejonie i działania w zakresie zgodnym z zakresem obowiązków. Z otrzymywanych w ostatnim okresie informacji od osób funkcyjnych jednostek będących na zaopatrzeniu(...) WOG i jednocześnie współpracujących z powodem, a także na podstawie pisemnych meldunków osób funkcyjnych pracujących w (...) WOG pracodawca ustalił i stwierdził, że powód nie radzi sobie z powierzonymi obowiązkami, a problemy zamiast rozwiązywać – wytwarza. Ostatnim przykładem mogą być skargi uczestników ćwiczeń (...). Jako kolejną przyczynę pracodawca podał brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku, przejawiający się niewłaściwą współpracą z podległymi pracownikami, brak odpowiedniego nadzoru nad ich pracą. Świadczą o tym chociażby meldunki z przeprowadzonych nadzorów w kierowanej przez powoda Grupie Zabezpieczenia i problemy w realizacji wykonania zaleceń pokontrolnych. Są to

efekty niewłaściwego przekazywania poleceń i brak rozliczania pracowników z postawionych im zadań. Pozwany podkreślił, że kierowanie przez powoda podległym zespołem, organizacja i nadzór nad pracą podległych służbowo pracowników jest jednym z podstawowych obowiązków powoda na stanowisku kierownika.

Po zapoznaniu się z ww. oświadczeniem pracodawcy powód nie zrozumiał przyczyn w nim podanych.

W dniu 2 września 2016 roku w obecności kierownika magazynów – A. Z. i magazyniera P. L. – Szef Wydziału Technicznego przeprowadził kontrolę magazynu uzbrojenia technicznego środków trwałych w Grupie Zabezpieczenia (...). Kontrola obejmowała warunki przechowywania, dokumentację magazynową, zgodność stanów magazynowych z ewidencją oraz znajomość przepisów służby (...) przez magazyniera. W każdym z ww. wskazanych obszarów stwierdzono pewne nieprawidłowości. We wnioskach z kontroli stwierdzono, że magazynier W. P. (1) nie posiada wystarczającym kwalifikacji oraz elementarnej wiedzy na zajmowanym stanowisku (pomimo ukończonych kursów), a obowiązki magazyniera wykonuje z rażącymi zaniedbaniami. Pomimo prowadzenia kolejnych kontroli i zaleceń oraz inwentaryzacji w magazynie w dalszym ciągu nie widać poprawy w zakresie gospodarki magazynowej. Podano, że stwierdzony stan stwarza przesłanki do zagubienia mienia, obniżenia jego właściwości w wyniku nieprawidłowego przechowywania oraz stwarza zagrożenie dla środowiska naturalnego. Podczas kontroli nie stwierdzono przypadków przechowywania taśm do uzbrojenia będących istotnymi elementami broni. P. L. zawniósł o zwolnienie magazyniera z zajmowanego stanowiska, komisyjne przekazanie obowiązków nowemu magazynierowi oraz przeprowadzenie dodatkowego spisu odpadów i kategorii (...) celem uporządkowania ewidencji. Dokumentacja magazynowa wymagała uzupełnienia, a rejestr kart powinien zostać wykonany ponownie. Powyższe zostało stwierdzone w protokole z dnia 8 września 2016 roku, sporządzonego przez P. L., z którym następnie zapoznał się A. Z. – kierownik magazynów uzbrojenia oraz (...) T. Z. (1) – szef logistyki (...) WOG.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz aktach osobowych powoda w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: J. M., P. C., M. P., A. N., P. Ł., J. Ć., R. S., J. S. (1), S. G., J. P., P. L., M. B., J. L., K. P., T. Z. (2) oraz E. K.. Sąd Rejonowy dał wiarę ww. świadkom w zakresie okoliczności wskazanych w uzasadnieniu. W tym zakresie zeznania świadków zostały ocenione jako logiczne i spójne. W szczególności zeznania świadków stanowiły postawę do ustalenia faktu wystosowania przez pracowników (...) WOG do Komendanta meldunków oraz notatek służbowych.

Sąd I instancji nie ustalał stanu faktycznego na podstawie zeznań świadków A. S. k. 253-254 – e-protokół 00:19:23-00:35:30; P. G. k. 255-256 – e-protokół 00:49:59-01:03:57 i k. 418 – e-protokół 04:06:00-04:15:12; J. S. (2) k. 258-259 – e-protokół 01:34:21-01:40:54; S. P. k. 410-411 – e-protokół 02:22:43-02:28:33; B. G. k. 416-417 – e-protokół 03:53:52-04:01:44; G. W. k. 417 – e-protokół 04:01:44-04:06:00 oraz W. P. (2) k. 483 – e-protokół 01:31:49-01:37:12. Ww. świadkowie nie posiadali wiedzy na temat przyczyn i okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach powoda, które ocenił jako logiczne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Autentyczność, treść i wiarygodność dokumentów znajdujących się w materiale dowodowym niniejszej sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu Rejonowego, dlatego też zostały one uznane za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności ustalał, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności badał czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały

przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

W niniejszej sprawie jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę pracodawca wskazał przede wszystkim utratę zaufania do powoda jako kierownika GZ (...) oraz brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku. Wyjaśniając na czym polegały ww. przyczyny pozwany ograniczył się do podania ogólnych stwierdzeń dotyczących pracy powoda, nie wskazując konkretnych naruszeń, jakich miałby się dopuścić powód.

W ocenie Sądu I instancji przyczyny podane przez pracodawcę nie mają cech konkretności. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, z powołaniem wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód po zapoznaniu się z wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę, nie wiedział dlaczego jego stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Świadczy o tym chociażby treść pism składanych przez powoda do akt sprawy, a w szczególności treść pozwu. Powód nie wiedział jakie zarzuty, związane z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych stawia mu pracodawca i tym samym nie mógł się do nich odnieść.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że notatki służbowe czy meldunki współpracowników powoda kierowane do Komendanta (...) WOG nigdy nie zostały powodowi przedstawione. Pracodawca nie dał powodowi możliwości zapoznania się z treścią pism dotyczących pracy powoda, a kierowanych do jego przełożonego. Komendant (...). WOG otrzymywał pisma na temat pracy powoda od jego współpracowników, np. M. B. czy J. L., lecz nie skonfrontował informacji w nich zawartych ze stanowiskiem powoda. Podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę kierował się treścią ww. pism, nie weryfikując ich, chociażby przez przeprowadzenie z powodem rozmowy na temat zgłaszanych zastrzeżeń. Pracodawca uzasadniając przyczyny podane w wypowiedzeniu powołuje się na dokumenty, do których dostępu nie miał powód. Wskazać przy tym należy, że dokument, który określał zapotrzebowanie strony amerykańskiej na czas ćwiczeń (...), tzw. (...) – specyfikacji wymagań) nie był okazany powodowi w wersji przetłumaczonej. Zdaniem Sądu I instancji nie istnieje żaden wymóg bezwzględnego tłumaczenia wszelkich strategicznych dokumentów, lecz kierując się doświadczeniem życiowym można stwierdzić, że oczekując od pracownika należytego zabezpieczenia przedsięwzięcia, należałoby temu pracownikowi określone założenia w sposób nie budzący wątpliwości przedstawić. Trudno też powodowi z tego powodu stawiać zarzut nienależytego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego działania pracodawcy, który dokonuje oceny pracy danego pracownika na podstawie informacji przekazywanych przez jego współpracowników, bez próby konfrontacji z nim nie zasługuje na aprobatę. W dniu 13 czerwca 2016 roku pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany za uchybienia związane z pracą podległej powodowi stołówki w trakcie ćwiczeń (...), a trzy dni później sporządził treść wypowiedzenia umowy o pracę. Zauważyć wypada, że brak jest zakazu powielania tych samych motywów kary porządkowej i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, lecz stosowanie tak krótkiego okresu czasu między tymi dwoma działaniami nie daje pracownikowi szansy na poprawę swojego zachowania. Pracownik nie ma możliwości zmiany swojego zachowania, nie jest w stanie dalej wykazać czy zastosowanie kary porządkowej wobec niego odniosło pożądany skutek. Istotą nałożenia kary porządkowej jest bowiem korygowanie działań pracownika na przyszłość. Często mówi się więc o funkcji wychowawczej lub prewencyjnej kar porządkowych. W ocenie Sądu przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę są zbyt ogólne, aby można było przyznać im walor prawdziwości, rzeczywistości i istnienia w dniu wręczenia wypowiedzenia.

W toku procesu pracodawca nie wykazał, że stawiany powodowi zarzut utraty zaufania jest poparty rzetelnymi, racjonalnymi przesłankami. Zdaniem Sądu I instancji nie można przypisać pozwanemu wypełnienia przesłanek związanych z rzeczywistą przyczyną przede wszystkim z uwagi na brak konkretności stawianych powodowi zarzutów. Użyte przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowania typu „nie radzi sobie z powierzonymi obowiązkami”, „brak odpowiedniego nadzoru nad pracą” czy „niewłaściwe przekazywanie poleceń” nie mogą być

podstawą oceny sądu z uwagi na ich ogólność. Niedopuszczalne jest stosowanie przez pracodawcę tak ogólnych zwrotów w sytuacji gdy pracownik nie wie do jakiego stanu faktycznego się one odnoszą. Również próba wyjaśniania i interpretacji przez pracodawcę podanych przyczyn dopiero na drodze procesu, co czynił pozwany, nie prowadzi do nadania przyczynie waloru konkretności. Pracodawca, formułując zarzuty przeciwko pracownikowi, powinien wyraźnie je sprecyzować przez wskazanie, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do jego zwolnienia. Takich przyczyn nie można się domyślać. Nieprawidłowe jest także konkretyzowanie, uzupełnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę dopiero w trakcie postępowania sądowego. Spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, która nie może być już wówczas uzupełniana ani konkretyzowana. Sąd nie może podjąć się próby doprecyzowania przyczyn wskazanych przez pracodawcę.

Mając na uwadze przeprowadzone rozważania Sąd Rejonowy uznał, że pozwany niezasadnie wypowiedział powodowi umowę o pracę na czas nieokreślony. W realiach niniejszej sprawy Sąd I instancji uznał za celowe i możliwe przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W ocenie Sądu I instancji przywrócenie powoda do pracy nie będzie wiązało się z koniecznością zwolnienia innych, wzorowo wykonujących obowiązki pracownicze pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonego dla powoda stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy. Przywrócenie powoda do pracy nie stoi więc w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania (por. wyrok SN z 29 października 2014 r., I PK 65/14). Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie obsady kadrowej. Podkreślenia wymaga również, iż powód zatrudniony na stanowisku GZ (...) był oceniany przez swoich podwładnych wzorowo, mający wysokie kompetencje. Nawet podwładni, wobec których powód wnioskował o zastosowania środków dyscyplinujących (J. S. (1) czy S. P.) wypowiadali się pozytywnie o powodzie jako kierowniku. Ponadto powód w ramach zajmowanego stanowiska podejmował wiele działań mających na celu usprawnienie działania GZ (...), m.in. wnioskował o zatrudnienie dodatkowej liczby kucharzy na czas strategicznych ćwiczeń czy wnosił o zainstalowanie sprzętu (ławki do palarni). Ww. przesłanki również wskazywały na celowość przywrócenia powoda do pracy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustaloną 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 2015 r., poz. 1800 ze zm., wg stanu na dzień wniesienia powództwa) oraz kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, którą uiścił powód.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 28 marca 2018 roku (data nadania w placówce pocztowej) pozwany zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, zasady swobodnej oceny dowodów tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1. błędną ocenę dowodów, polegającą na błędnym przyjęciu, że Powód Z. M. „nie wiedział dlaczego jego stosunek pracy ulega rozwiązaniu” (str. 12 uzasadnienia zaskarżonego wyroku) oraz błędnym przyjęciu, że „Pracodawca nie dał powodowi możliwości zapoznania się z treścią pism kierowanych dotyczących pracy powoda, a kierowanych do jego przełożonego”;
2. uznaniu, że „pracodawca nie wykazał, aby stawiany powodowi zarzut utraty zaufania jest poparty rzetelnymi, racjonalnymi przesłankami, które mogłyby być przedmiotem oceny Sądu” oraz uznaniu, że nie można przypisać

pozwanemu wypełnienia przesłanek związanych z rzeczywistą przyczyną przede wszystkim z uwagi na brak konkretności stawianych zarzutów;

3. błędną ocenę dowodów polegającą na uznaniu, że „użyte przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowania typu „nie radzi sobie z powierzonymi obowiązkami”, „brak odpowiedniego nadzoru nad pracą czy „niewłaściwe wykonywanie poleceń nie mogą być podstawą oceny Sądu z uwagi na ich ogólność” oraz uznaniu, że nie można przypisać pozwanemu wypełnienia przesłanek związanych z rzeczywistą przyczyną przede wszystkim z uwagi na brak konkretności stawianych zarzutów;

4. pominięcie dowodów z zeznań świadka R. S., dotyczących okoliczności przeprowadzenia rozmowy R. S. i Powoda na temat zastrzeżeń jakie R. S. miał do pracy Powoda oraz dotyczących utraty zaufania R. S. do Powoda. Zeznania te mają istotne znaczenie dla wykazania konkretności i rzeczywistości przyczyn rozwiązania z Powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, oraz ustalenia, że Powód wiedział w momencie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę na czym polegają kierowane do niego zarzuty (przyczyny wypowiedzenia) i dlaczego jego stosunek pracy ulega rozwiązaniu;

5. pominięcie dowodów z zeznań świadka B. G., które to zeznania mają istotne znaczenie dla wykazania konkretności i rzeczywistości przyczyny rozwiązania z Powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, w szczególności braku umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku, przejawiający się niewłaściwą współpracą z podległymi pracownikami, brak odpowiedniego nadzoru nad ich pracą, a także ustalenia, że ewentualne przywrócenie Powoda do pracy wiązać by się musiało ze zwolnieniem z pracy pracownika wzorowo wypełniającego swoje obowiązki;

6. pominięcie dowodów: protokołu z dnia 8 września 2016 r. (załączony do odpowiedzi na pozew), wyciąg z planu nadzoru za 2015 r. i wyciąg z planu nadzoru za 2016 r., wyciągi z książki kontroli (...) (załączone do pisma procesowego Pozwanego z dnia 26 kwietnia 2017 r.) oraz zawiadomienia o wymierzeniu pracownikowi kary porządkowej z dnia 13 czerwca 2016 r. wręczonemu Powodowi przez Sąd Pierwszej Instancji, które to dowody mają istotne znaczenie dla wykazania konkretności i rzeczywistości przyczyny rozwiązania z Powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, w szczególności braku umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku, przejawiający się niewłaściwą współpracą z podległymi pracownikami, brak odpowiedniego nadzoru nad ich pracą);

7. błędne uznanie, że Powód nie wiedział do jakiego stanu faktycznego odnoszą się stawiane Powodowi zarzuty oraz uznanie, że Pozwany próbował wyjaśniać, interpretować, konkretyzować i uzupełniać przyczyny podane w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, dopiero na drodze procesu oraz, że Pozwany powinien był wyraźnie sprecyzować przez wskazanie, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do zwolnienia;

8. naruszenie zasad logicznego rozumowania przez Sąd Pierwszej Instancji poprzez uznanie, że Pozwany powinien był wyraźnie sprecyzować przez wskazanie, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do zwolnienia, co stoi w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym ponieważ przedmiotowa sprawa dotyczy badania przez Sąd zasadności rozwiązania umowy o pracę z Powodem za wypowiedzeniem;

9. błędną ocenę dowodów (tłumaczenia dokumentu ...) oraz zeznań świadka P. C.) i błędne przyjęcie, że fakt nieprzetłumaczenia specjalnie dla Powoda na język polski dokumentu (...) (sporządzonego w języku angielskim) mógł wpłynąć na to, że Powód mógł mieć wątpliwości co do określonych w nim założeń przedsięwzięcia jakim były ćwiczenia (...), a także błędne założenie, że wobec braku przetłumaczenia na język polski tego dokumentu nie można stawiać Powodowi zarzutu nienależytego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych;

10. błędne ustalenie, że przywrócenie Powoda na poprzednie warunki pracy i płacy jest celowe na podstawie zeznań świadków będących podwładnymi powoda, z pominięciem zeznań innych świadków (w szczególności: T. Z. (2), M. B., P. C. i P. L., J. L.) będącymi osobami „z zewnątrz” Grupy Zabezpieczenia (...), niepodległymi służbowo Powodowi, które przedstawiły Sądowi zdarzenia dające obraz funkcjonowania Grupy Zabezpieczenia (...) (w czasie gdy jej kierownikiem był Powód), jaki zaobserwowali będąc szczególnie wyczulonymi na zabezpieczenie dobrego imienia i

wizerunku (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego przed (zeznania P. L., J. L.) oraz podczas trwania prestiżowych, międzynarodowych ćwiczeń wojskowych (...) (zeznania T. Z. (2), M. B., P. C.);

11. ustalenie sprzeczne ze stanem faktycznym (wynikającym ze zgromadzonego materiału dowodowego), że „przywrócenie powoda do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych, wzorowo wykonujących obowiązki pracownicze pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonego dla powoda stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy.” oraz błędnym uznaniem, iż celowe jest przywrócenie Powoda na poprzednie warunki pracy i płacy;

Pozwany zarzucił także Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego poprzez zastosowanie art. 45 § 1 k.p. i orzeczenie o przywróceniu Powoda do pracy u Pozwanego Skarbu Państwa (...) Wojskowego Oddziału Gospodarczego w Z. na poprzednie warunki pracy i płacy pomimo, że nie zaszyły przesłanki wskazane w dyspozycji art. 45 § 1 k.p., co było efektem błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości lub uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika, według norm przepisanych.

Powód na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 roku wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, że apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie w części zarzucającej niecelowość przywrócenia powoda do pracy, natomiast w pozostałym zakresie nie mogła zostać uwzględniona.

Wskazać przy tym należy, że Sąd Okręgowy w przeważającej części podzielił ocenę materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Zaznaczenia wymaga również, iż Sąd I instancji w wyczerpujący sposób przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, dążąc do wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnośnie zarzutów apelacji pozwanej dotyczących naruszenia art. 233 kpc i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, prowadzącej do błędnych ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy w części je podzielił. Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c, dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 roku, sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 roku, sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 roku, sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 17/00, Leaglis), a ponadto, jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt II CKN 817/00, Legalis).

W świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył, iż dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem życiowym, zasadami nauki albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy, polegającym na wyciągnięciu logicznych wniosków, zgodnych z doświadczeniem życiowym, jednakże w oparciu jedynie o część materiału dowodowego i pominięciu pozostałej części materiału dowodowego.

Sąd II instancji, wbrew zarzutom apelacji pozwanego w zakresie oceny konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem podzielił stanowisko Sądu I instancji, bowiem pracodawca wskazał przede wszystkim utratę zaufania do powoda jako kierownika GZ (...) oraz brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku. Wyjaśniając na czym polegały ww. przyczyny pozwany ograniczył się do podania ogólnych stwierdzeń dotyczących pracy powoda, nie wskazując konkretnych naruszeń, jakich miałby się dopuścić powód. Powód nie wiedział jakie zarzuty, związane z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych stawia mu pracodawca i tym samym nie mógł się do nich odnieść. Zdaniem pozwanej wręczona powodowi kara nagany powinna stanowić dostateczny dowód na to, że powód był świadom, że brak odpowiedniego nadzoru nad pracą podległej powodowi kuchni – stołówki w trakcie ćwiczeń (...) jest przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo strona skarżąca wskazała, że świadek R. S. przekazywał powodowi ustnie w trakcie rozmowy dyscyplinującej, co mu się nie podobało w jego pracy. Zatem powód wiedział dlaczego jest zwalniany. Sąd Okręgowy zważył, że strona pozwana nie zaoferowała w niniejszej sprawie szeregu dowodów, których przeprowadzenie umożliwiłoby dokonanie oceny stanu zrozumienia powoda dla stawianych mu zarzutów. Oszem kara nagany wręczona powodowi na trzy dni przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, była mu przedstawiona i powód mógł się z nią zapoznać, a w konsekwencji był świadom że wpłynęło to na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Nie zmienia to jednak faktu, że nie była to jedyna przyczyna która kryła się pod utratą zaufania do powoda jako Kierownika Grupy Zabezpieczenia (...), natomiast pozostałe nie zostały mu wyjaśnione, przedstawione w żaden sposób przed wręczeniem mu ww. oświadczenia. Z zeznań świadka R. S. w istocie nie wynikało, co dokładnie powiedział powodowi podczas rozmowy „dyscyplinującej”, która miała miejsce tuż przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę. W konsekwencji, fakt że R. S. przekazywał powodowi ustnie w trakcie rozmowy, co mu się nie podobało w jego pracy nie wystarcza do uznania, aby powód był świadom co konkretnie wpłynęło na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Świadek R. S. zeznał również, że nie składał powodowi na piśmie informacji, co robi źle. Powód natomiast mógł mieć wątpliwości z tym związane ponieważ był przekonany, że wzorowo wykonywał obowiązki, a relacje z podwładnymi miał dobre. Podwładni Z. M. oraz inne osoby z nim współpracujące pozytywnie wypowiadali się o współpracy z powodem.

Przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy były zbyt ogólne. Natomiast uszczegółowienie tych zarzutów dopiero przed Sądem nie miało wpływu na ich ocenę przez Sąd, bowiem nie mogły być uwzględnione, z uwagi na fakt, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pracodawca został pozbawiony możliwości skutecznego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie powołane Sąd Rejonowy stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Okręgowy zważył, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. Powód o zarzutach pracodawcy dotyczących wykonywanych

przez niego obowiązków dowiedział się dopiero z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i nie mógł się do nich skutecznie odnieść, ponieważ pozwany nie wskazał na jakiej podstawie utracił zaufanie do powoda jako kierownika GZ (...) oraz stwierdził brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku.

Kolejny zarzut skarżącego dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. związany z pominięciem przez Sąd I instancji zeznań świadka B. G.. Zeznania te w ocenie pozwanego miały stanowić istotne znaczenie dla wykazania konkretności i rzeczywistości przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie miały one takiego znaczenia dowodowego, ponieważ świadek B. G. objął obowiązki służbowe powoda dopiero w dniu 1 października 2016 roku, a więc po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Świadek nie miał więc wiedzy na temat pracy powoda w czasie, kiedy pełnił on funkcję kierownika GZ (...), a zatem jego zeznania nie stanowiły wiarygodnego dowodu na tę okoliczność.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty pozwanego w zakresie domniemanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwanego, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że wskazana powodowi przyczyna tj. utrata zaufania do powoda jako kierownika GZ (...) oraz brak umiejętności organizacyjnych niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku jest przede wszystkim przyczyną niekonkretną. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, następuje poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 k.p.) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNP 1999/24/789). Takiej próby dokonał pozwany. Zawarł w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bardzo ogólne zarzuty, które dopiero przed Sądem (w odpowiedzi na pozew) uszczegółowił. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę było niezasadne. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (por. wyrok SN z 3.08.2016 r., I PK 223/15, LEX nr 2135802). Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. wyrok SN z 20.01.2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy, nieprawidłowe jest podanie w sposób ogólny przyczyny ujętej w wypowiedzeniu, a następnie konkretyzowanie jej. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą bowiem służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 177/07). Dotyczy to także sytuacji, gdy pracodawca w trakcie procesu powołuje się na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych podając konkretne sytuacje. Sąd Najwyższy uznał, że takie działanie pracodawcy należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 175/06). Taka sytuacja zachodzi zaś w niniejszej sprawie, w której pozwany konkretyzuje na etapie postępowania sądowego przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o

pracę wskazując dokładne sytuacje, skargi, uchybienia w wypełnianiu obowiązków pracowniczych. Słusznie zwrócił uwagę na ten fakt Sąd I instancji, pomijając przy ocenie dowody, które zmierzały do skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę Z. M..

Pozostałe zarzuty sformułowane w apelacji pozwanego dotyczyły naruszenia art. 233 k.p.c. oraz naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, a tym samym błędne ustalenie, że jest ono celowe. Sąd Okręgowy zważył, że należało uznać zarzut apelacji strony pozwanej za w pełni uzasadniony zakresie w jakim Sąd I instancji przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy.

Sąd II instancji ustalił, że nie celowym było przywracanie powoda do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy, mimo naruszenia przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p. tj. nie wskazania w oświadczeniu umowy o pracę konkretnych przyczyn. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany, (...) Wojskowy Oddział Gospodarczy z Z., który był oddziałem prestiżowym nie mógł dopuścić do sytuacji, aby stanowisko kierownika Grupy Zabezpieczenia (...) pozostawało nieobsadzone i zatrudnił na to stanowisko B. G.. Nowy kierownik grupy zabezpieczenia objął obowiązki powoda od dnia 1 października 2016 roku, jego praca została wzorowo oceniona przez pozwanego. B. G. jest dobrym i doświadczonym pracownikiem, wprowadził zmiany, które poprawiły system pracy w podległej Grupie Zabezpieczenia (...). Natomiast stworzenie drugiego etatu kierownika Grupy Zabezpieczenia (...) nie było celowe ze względów ekonomicznych i organizacyjnych.

Sąd II instancji oceniając celowość przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy brał pod uwagę okoliczności, które ostatecznie przemawiały za tym, że pracodawca nie był zadowolony ze współpracy ze Z. M. na zajmowanym przez niego stanowisku kierownika Grupy Zabezpieczenia (...). Jak już ustalił Sąd I instancji, w trakcie postępowania dowodowego przełożony powoda Komendant R. S. nie był zadowolony ze świadczonej przez niego pracy na stanowisku kierownika GZ (...). Przeprowadzony w dniach 9 – 10 maja 2016 roku nadzór służbowy wykazał, że uszkodzenia spowodowane przez firmę transportową w budynku znajdującym się pod nadzorem powoda nie zostały usunięte, uszkodzone lampy LED nie zostały wymienione. Pole namiotowe nie zostało wyposażone w gaśnice przeciwpożarowe, kosze na śmieci, ławki w palarni, worki do koszy. Po interwencji J. L. ww. wyposażenie zostało dostarczone na obozowisko, co też świadczy o braku zaangażowania powoda. Pozwany (...) Wojskowy Oddział Gospodarczy brał udział w międzynarodowym przedsięwzięciu – ćwiczeniach wojskowych (...), które było zdarzeniem wysokiej rangi. W dniu 25 maja 2016 roku mjr M. S. Wydziału Administracyjnego (...) WOG wystosował do Komendanta (...) WOG meldunek w sprawie nienależytego wykonywania obowiązków służbowych przez powoda. Meldunek wpłynął do (...) WOG w dniu 14 czerwca 2016 roku. W meldunku wskazał, że w czasie wykonywania zadań w ramach zabezpieczenia pobytu żołnierzy Sił Zbrojnych U. w W. w ramach ćwiczeń (...) powód stosuje bardzo dziwny system kierowania podległymi mu pracownikami wojska i żołnierzami. W sposób niezrozumiały stawia im zadania do realizacji, wszystko poprzedza komentarzem „po co ja tu jestem, żeby nie sprawy osobiste dawno bym to rzucił”. Dwie panie, którym postawił zadanie po jego wyjściu zaczęły się śmiać, okazało się bowiem, że zadanie zrealizowały po swojemu, twierdząc, że znają ludzi z (...) Brygady Pancерnej. Gdyby chciały wykonać zadanie w sposób wyznaczony przez powoda, zadanie to nie byłoby zrealizowane. Szef Wydziału Administracyjnego w meldunku wysnuł podejrzenia, że niektórzy pracownicy udają, że pracują. Jeden z panów przez kilka dni miał otwartą na ekranie laptopa tę samą tabelę, a jedna z pań spała za biurkiem tak mocno, że nie obudziła się nawet gdy inna osoba weszła do jej pomieszczenia. W dniu 6 czerwca 2016 roku doszło do porażenia prądem jednego z żołnierzy amerykańskich biorącego udział w ćwiczeniach (...) w kontenerze sanitarnym na terenie obozowiska namiotowego. W efekcie tego zdarzenia żołnierz nie ucierpiał i nie zgłosił żadnych dolegliwości zdrowotnych, jak również zdarzenie nie zostało zgłoszone w systemie meldunkowym. Bezpośrednią przyczyną porażenia elektrycznego było niewłaściwe podłączenie elektryczne (brak uziemienia kontenerów sanitarnych). W tym samym dniu na skutek interwencji powoda w godzinach popołudniowych wykonawca dokonał właściwego przyłącza energetycznego kontenerów sanitarnych. W czasie trwania ćwiczeń (...) do ówczesnego komendanta (...) WOG R. S. dochodziły informacje o nieestetycznym sposobie serwowania posiłków na stołówce wojskowej oraz nienoszeniu przez pracowników kuchni czepków i fartuchów ochronnych. Zdaniem Sądu Okręgowego takie zachowanie powoda ma prawo skutkować brakiem zaufania pracodawcy i rzutować na brak podstaw do sensu reaktywowania tego stosunku pracy. Powód jako kierownik Grupy Zabezpieczenia (...)

miął bardzo odpowiedzialne stanowisko, z szerokimi kompetencjami. Odpowiadał między innymi za realizację zabezpieczenia materiałowego i technicznego jednostek i instytucji wojskowych garnizonu (...) i (...), żywienie uprawnionych żołnierzy i pracowników wojska, organizowanie przedmiotów, programów robót i typowanie zadań. Pracodawca miał uzasadnione powody aby uznać współpracę z powodem za niesatysfakcjonującą z uwagi na liczne skargi, wynikające w czasie trwania ćwiczeń (...), ponieważ wpływały one bezpośrednio na dobre imię pozwanego. Zdaniem Sądu Okręgowego, ostatecznie zachowanie powoda, polegające na powyższych uchybieniach, stanowiło przewinienie pracownicze i uzasadniało utratę do niego zaufania. Zatem przywrócenie go do pracy u pozwanego na stanowisku kierowniczym, które wiąże się z szerokimi kompetencjami i uprawnieniami ale też niezbędnym zaufaniem pracodawcy, byłoby całkowicie niecelowe.

W myśl art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności, np. nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, wynikającą z utraty zaufania, powinna być merytorycznie uzasadniona podobnie jak wypowiedzenie umowy o pracę z takiego powodu. Skutek takiej decyzji sądu jest bowiem, poza uzyskaniem odszkodowania rekompensującego jedynie, najczęściej częściowo, szkodę (krzywdę) poniesioną przez pracownika wskutek bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy. Postawienie takich wymagań co do merytorycznego uzasadnienia odmowy przywrócenia pracownika do pracy ze względu na jego niecelowość lub niemożliwość jest dodatkowo uzasadnione tym, że samo wykazanie przyczyn odmowy jest łatwiejsze niż uzasadnienie wypowiedzenia, które podlega sformalizowanym rygorom ustanowionym przez prawo i orzecznictwo sądowe oraz ogranicza się do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy.

Sąd II instancji analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zakresie zasadności przywrócenia powoda do pracy, przy uwzględnieniu dokonanej własnej oceny dowodów, doszedł do odmiennych wniosków niż Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy uznał, że niecelowe jest przywrócenie powoda do pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 47¹ k.p. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z obowiązującymi na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę przepisami dotyczącymi okresów wypowiedzenia tj. art. 36 § 1 pkt 2 k.p. (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 13 053,65 zł z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia 1 października 2016 roku tj. od dnia następującego po dniu w którym umowa uległa rozwiązaniu.

W związku z powyższym, a w szczególności mając na uwadze naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem, brak było podstaw do zmiany wyroku Sądu I instancji i oddalenia powództwa w całości, wobec tego w pkt 2 wyroku Sąd oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie uznając dalej idące jej wnioski i zarzuty za niezasadne.

Sąd Okręgowy stwierdził również, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie zachodzą więc, badane z urzędu przez Sąd Okręgowy, przesłanki powodujące konieczność uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 120,00 zł ustaloną na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1

rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U.2015 r. poz. 1800), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska(spr.)

Zarządzenie: (...)

SSO Monika Roslan-Karasińska(spr.)

(...)