

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Sędziowie:	SSO Jolanta Krzyżewska (spr.) SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **D. A.**

przeciwko **L. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)**

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda D. A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 4 kwietnia 2013r. sygn. akt IV P 146/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od L. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda D. A. kwotę 19.998,72 (dziewiętnaście tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt osiem, 72/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;

2. zasądza od pozwanego L. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda D. A. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elku kwotę 1000 (jeden tysiąc) złotych tytułem opłaty sądowej;

4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.999,36 (dziewięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt dziewięć, 36/100) złotych;

II. zasądza od pozwanego L. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda D. A. kwotę 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

Sygn. akt III Pa 18/13

UZASADNIENIE

Powód D. A. wystąpił z pozwem przeciwko L. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...), w którym to domagał się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że w dniu 14 maja 2010r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 28.09.2011 r. strony umowy zawarły aneks do w/w umowy o pracę, na mocy którego powód zatrudniony został na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika ds. Produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 28 marca 2012 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zgodnie z którym łącząca strony umowa o pracę z dnia 14.05.2010 r. ulega rozwiązaniu z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który to upłynął w dniu 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pozwany wskazał „rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem”. W związku z tym, że D. A. w trakcie wykonywania pracy nie uzyskał jakichkolwiek informacji od pracodawcy wskazujących na nieprawidłowości w wykonywaniu zleconych mu obowiązków pracowniczych, a pracodawca w czasie łączącej stron umowy o pracę w żadnym stopniu nie uzewnętrznił swoich zastrzeżeń odnoszących się do złego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, powód faktycznie nie wiedział, co było przyczyną wypowiedzenia. Także w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę powód nie uzyskał informacji uzasadniających - konkretyzujących okoliczność podaną, jako podstawa wypowiedzenia. W ocenie powoda w czasie świadczenia pracy wykonywał on swoje obowiązki w sposób profesjonalny i kompetentny oraz zgodnie z założeniami wynikającymi z zawartej umowy o pracę.

W związku z tym według powoda wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone przez pozwanego z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p. Pozwany nie uzasadnił bowiem w sposób precyzyjny przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz nie wyjaśnił w sposób należyty powodowi przyczyn złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem strony powodowej przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28.03.2012r. jest absolutnie wadliwa, bowiem nie została w żaden sposób skonkretyzowana, a przez to jest dla pracownika niezrozumiała. Powoływanie się przez pracodawcę na rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem w żadnym stopniu nie było połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności mających na celu uzasadnienie owych rozbieżności.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, iż przyznaje, że powód D. A. od dnia 14.05.2010r. był zatrudniony w gospodarstwie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze

czasu pracy na stanowisku Kierownika (...). Dnia 28.09.2011 r. strony zmodyfikowały zatrudnienie powoda w ten sposób, iż zawarły aneks do umowy o pracę, mocą którego powód został kierownikiem do spraw produkcji. Z kolei w dniu 28.03.2012r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za jedno miesięcznym wypowiedzeniem.

W ocenie strony pozwanej wiążąca strony umowa o pracę na czas nieokreślony została wypowiedziana zgodnie z obowiązującymi przepisami. W szczególności, wbrew twierdzeniom powoda, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy nie narusza art. 30 § 4 KP. Wypowiadając powodowi umowę o pracę pracodawca wskazał, iż przyczynę wypowiedzenia umowy stanowią rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem. 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. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ponadto pozwany wskazał, że w ostatnich miesiącach, poprzedzających wypowiedzenie umowy, strony wielokrotnie nie zgadzały się w zakresie istotnych poglądów (zasad, sposobów, rozwiązań) dotyczących zarządzania i prowadzenia gospodarstwa, którego kierowanie pozwany powierzył powodowi. Chociażby odmienny niż sugerował pracodawca dobór przez powoda nawozów i nasion, okazało się, iż prowadził do znaczących strat finansowych oraz strat w uprawach. Przeprowadzone przez pozwanego kontrole oraz analizy wyników produkcji i gospodarowania budżetem, utwierdziły go w przekonaniu,

iż odmiennie niż jego koncepcje powoda są nieefektywne, a często wręcz szkodliwe dla przedsiębiorstwa. Powód sprawował najwyższą w gospodarstwie funkcję. Pozwany natomiast w miejscowości (...) przebywa sporadycznie, bowiem stale przebywa w zupełnie w innej części Polski lub poza granicami kraju. Roczny obrót finansowy gospodarstwa liczony jest w milionach złotych. Pozwany, nie posiadając stałego nadzoru nad kierownikiem jego gospodarstwa, nie mógł dłużej tolerować i obdarzać zaufaniem na tym stanowisku osoby, której metody zarządzania rozbiegały się z jego potrzebami i możliwościami. Powód zdawał sobie sprawę z problemu, bowiem na tym tle powodowi wielokrotnie zgłaszane były zastrzeżenia i ich konsekwencją stało się wypowiedzenie z dnia 28.03.2012r. Powód otrzymując oświadczenie o wypowiedzeniu został dodatkowo ustnie poinformowany o przyczynach zwolnienia. Zatem mimo odmiennego aktualnego stanowiska wyrażonego w pozwie jest w pełni świadomy tego dlaczego pozwany wypowiedział z nim umowę o pracę. Strona pozwana wskazała też, że konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Zdaniem pozwanego wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia.

Na rozprawie w dniu 04 kwietnia 2013r. powód rozszerzył swoje powództwo do kwoty 19 998,72 zł wskazując jako podstawę prawną art. 47¹kp. W uzasadnieniu wskazał, że powód pozostawał bez pracy przez 1,5 miesiąca, a nową pracę miał w innej części Polski. Jednocześnie strona powodowa przyznała, że taki tryb życia powód prowadzi od lat, jednakże za to domaga się drugiej części odszkodowania.

Strona pozwana nie uznała powództwa w rozszerzonym zakresie i wniosła o jego oddalenie w całości. Wyrokiem z dnia 4.04.2013r. w sprawie sygn. akt IV P 146/12 Sąd Rejonowy w Elku IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego L. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powoda D. A. kwotę 9 999,36 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Elku kwotę 785,60 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Wyrokowi w pkt.I nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynikało, że powód D. A. był zatrudniony (...)podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, poczynając od dnia14 maja 2010r. na stanowisku Kierownika (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodowi przekazano też zakres obowiązków, stanowiący załącznik do umowy o pracę.

W dniu 28 września 2011r. strony zawarły aneks do umowy, zgodnie z którym powód został zatrudniony na stanowisku kierownika ds. produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany przekazał też powodowi zakres obowiązków, stanowiący załącznik do umowy o pracę (dowód: aneks k. 6, załącznik k. 7).

Na zlecenie pozwanego – A. B. w dniach 29.03.2012-02.03.2012 i w dniach 28.03.2012-30.03.2012r. w pozwanym zakładzie pracy została przeprowadzona niezależna kontrola funkcjonowania gospodarstwa, podczas której kontrolujący-doradca znalazł przez Internet-stwierdził niewłaściwy dobór odmian roślin uprawnych do stanowiska, klasy gleby, błędny termin i wybór herbicydów podczas jesiennego zwalczania chwastów na poszczególnych plantacjach, spóźnione i niezgodne z wymaganiami pokarmowymi dla poszczególnych gatunków roślin nawożenie mineralne, bark podstawowego i wymagalnego nadzoru dokumentacji w rolnictwie, a także wysokie

koszty wykorzystywania i utrzymania maszyn rolniczych (ustalenia te zawarł w protokole - k. 30). W czynnościach kontrolnych uczestniczył po części powód, gdyż dostarczał on niezbędne dokumenty, oraz chodził z kontrolerem po gospodarstwie.

W dniu 28 marca 2012r. P. S.- kontroler- ponownie przyjechał do gospodarstwa z A. B. i pismem z dnia 28 marca 2012r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego skutek przypadł na dzień 30 kwietnia 2012r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem (wypowiedzenie k. 8).

Powód podnosił, iż przyczyny wypowiedzenia są niekonkretne i nieuzasadnione, w związku z czym powodowi należy się odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia.

Powód został zatrudniony u pozwanego przez A. B.-pełnomocnika powoda- na podstawie umowy o pracę. Do jego obowiązków należało zajmowanie się produkcją roślinną, zakreślono też powodowi plan działania i kierunki produkcji, czyli uprawa żyta, pszenicy rzepaku. Powód miał też dokonać restrukturyzacji zatrudnienia i zajmował się po zmianie umowy także produkcją zwierzęcą. Od połowy 2011r. do grudnia 2011r. L. M. prawie co miesiąc przyjeżdżał do gospodarstwa i zdaniem powoda był zadowolony z jego pracy. Nigdy też nie wnosił do tej pracy żadnych zastrzeżeń. Nadto powód wskazał, że właściciel gospodarstwa dwa tygodnie przed wypowiedzeniem umowy o pracę udzielił mu nawet nowego pełnomocnictwa do reprezentowania firmy, załatwiania spraw służbowych, dlatego też wypowiedzenie umowy było dla powoda zaskoczeniem.

Sąd Rejonowy przesłuchał na rozprawie świadków, którzy wskazane przez powoda fakty potwierdzili (M. J. - księgowa, częściowo A. J.) – kierownik innego gospodarstwa w ramach tej samej działalności pozwanego(k. 37 odw. - 38). Wskazali, że powód podejmował decyzje w porozumieniu z dyrektorem zarządzającym- A. B.. Współpracowali oni z powodem i żaden z nich nie przypomina sobie, aby w stosunku do powoda formułowane były zarzuty odnośnie prowadzenia gospodarstwa, czy też nieporozumień pomiędzy powodem, a dyrektorem. Świadek M. J. nie miała żadnych zarzutów do powoda, jako kierownika, co więcej jego zwolnienie było dla świadka zaskoczeniem. Nadto świadek podała, że nie wydaje jej się, aby powód nie stosował się do poleceń dyrektora zarządzającego. Potwierdziła również, że z właśnie dyrektor A. S. uzgadniane były wszelkie decyzje finansowe, jak też i to, jakie rośliny się uprawia, ich odmiany, środki ochrony roślin, czy stosowanie nawozów. Zdaniem świadka wyniki finansowe, w trakcie, kiedy powód był zatrudniony i podejmował decyzję o zasianiu plonów były lepsze niż przed jego przyjściem np. w 2011r. wg M. J. sytuacja finansowa gospodarstwa równoważy się. Świadek A. J. również potwierdził, że decyzje odnośnie produkcji były podejmowane przez powoda i dyrektora zarządzającego. To powód wraz z dyrektorem decydowali, co było siane. Świadek wskazał, że plony w gospodarstwie w S. były zasiewane później, niż w C., jednakże wynikało to z braku sprzętu, tym bardziej, że świadek stwierdził, że siewnik którego używał na polecenie dyrektorki zarządzającej nie robi ścieżek technologicznych, gorzej się uprawia. Świadek przyznał, że na przełomie 2011/2012 zebrane plony były dość dobre, lepsze niż w 2010/2011 roku. Wg świadka A. J. gospodarstwa nie były równo traktowane, ale z uwagi na to, że musiał on czekać, aż sprzęt dojedzie do gospodarstwa w S.. Jednak również i ten świadek nie miał nic do zarzucenia powodowi w przedmiocie prowadzenia gospodarstwa. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było dla niego też zaskoczeniem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że świadek A. B.- dyrektor zarządzająca, wskazała, że powód miał dużo swobody w uprawianiu ziemi, a właścicielowi chodziło o efektywne i ekonomiczne zarządzanie gospodarstwami. Według świadka istniały różnice co do prowadzenia gospodarstwa, a nadto pracodawca utracił do niego zaufanie. Jednak świadek przyznaje, że powód faktycznie protokołu z kontroli nie widział, że nie był on podstawą wypowiedzenia, gdyż decyzja o zwolnieniu powoda podjęta była już wcześniej. Nadto świadek przyznała, że pomimo możliwości przeprowadzania przetargów, pozwany tego nie robił. Obecnie przeprowadzane są przetargi. Wynik za 2011r. był powodem utraty zaufania do powoda.

Zeznania świadka P. S. według Sądu Rejonowego nic istotnego do sprawy nie wniosły. Świadek przeprowadził jedynie kontrolę na zlecenie pozwanego. Nie uczestniczył on w rozmowach powoda z dyrekcją gospodarstwa, nie wie nic na temat przyczyn jego wypowiedzenia.

Z dużą dozą ostrożności Sąd podszedł do zeznań świadka A. B. i ocenił je, że są jednostronne, tym bardziej, że to właśnie świadek była bezpośrednią przełożoną powoda i to ona podjęła decyzje o jego zwolnieniu, a przez to jest ona bezpośrednio zainteresowana wynikiem sprawy. Wobec powyższego zeznania tego świadka w zakresie spornym nie mogą zostać uznane za wiarygodne. Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że D. A. nie był nigdy karany karami porządkowymi, świadkowie nie słyszeli, aby były pomiędzy nim, a dyrektorem jakiejś rozbieżności w zakresie prowadzenia gospodarstwa, nie zgłosili oni również żadnych uwag co do osoby powoda jako jego współpracownicy.

Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne wynikają przede wszystkim z zeznań powoda i wskazanych powyżej dokumentów, które w toku postępowania sądowego nie były przez strony kwestionowane. W przekonaniu tego Sądu brak było przy tym również jakichkolwiek okoliczności o charakterze obiektywnym, podważających autentyczność tychże dokumentów i wykluczających możliwość poczynienia w oparciu o nie, prawidłowych ustaleń faktycznych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p., na którym to powód oparł swoje roszczenie uwzględnienie żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne uzależnione jest od ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Sąd też podkreślił, że użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Ani art. 45 kp, ani pozostałe przepisy kp nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się więc skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny), ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę tymi ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną "elastyczność" w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 kp powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd pokreślił, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Wypowiedzenie, jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Z kolei konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania.

Ogólnikowy zwrot jak (np. utrata zaufania do pracownika) czy powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają" wymaga sprecyzowania.

Zdaniem Sądu pozwany wskazał ogólne, sztamkowe, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, nie konkretyzując przy tym, jakie konkretnie zarzuty stawia się pracownikowi. Nie dało się ponadto ustalić w niniejszej sprawie aby pozwany uzasadnił swoje stanowisko także ustnie. Sąd wskazał, bowiem, że pozwany jako przyczynę wypowiedzenia podał rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem ale zapis ten nie został w żaden sposób skonkretyzowany, co więcej pozwany także ustnie nie wyjaśnił powodowi przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Sama dyrektor pozwanego wskazała, że protokół kontroli nie został powodowi doręczony, więc nie miał on możliwości ustosunkowania się do zarzutów tam zawartych. Z drugiej strony dyrektor pozwanego, która podjęła decyzje o zwolnieniu powoda wskazuje, że z audytu wynikały zarzuty, które dotyczyły także powoda, wskazujące błędy i zastrzeżenia, jednakże sam audyt nie wpłynął na decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Decyzja ta została podjęta już wcześniej. Następnie na rozprawie (k. 42) dyrektor stwierdza, że pozwany utracił do powoda zaufanie, bowiem nie wykazywał on własnej inicjatywy i nie podsuwał nowych pomysłów. Takie właśnie wykazane przez Sąd sprzeczne oświadczenia pracodawcy wyraźnie wskazują, że przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna i prawdziwa. Nie potwierdziły się stawiane zarzuty już w toku postępowania przed Sądem, że wyniki za rok 2012 były lepsze.

Sąd podkreślił, że to powód wówczas decydował o zasianiu plonów, które następnie zostały zebrane przez kolejnego kierownika. Twierdzenia pozwanego stoją w sprzeczności z ustaleniami dokonanymi w trakcie postępowania sądowego, bowiem rzeczywiście użycie sprzętu w gospodarstwie w S. w trakcie żniw, czy siewu odbywało się później, jednakże nie wynikało to ze złego zarządzania powoda, tylko z braku sprzętu niezbędnego do wykonania takich prac. Również fakt, iż w protokole pokontrolnym stwierdzono, że poszczególne maszyny rolnicze są stare, czy też generują wysokie koszty utrzymania, nie świadczy o złym zarządzaniu przez powoda gospodarstwem. To wszak pracodawca winien zapewnić odpowiedni technologicznie sprzęt rolniczy do wykonywania określonych czynności, a nie wskazywać na niewłaściwe zarządzanie powoda w tym zakresie.

W ocenie Sądu meriti, to materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, świadczy wręcz o tym, że A. B. najpierw podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a następnie usilnie szukała przyczyn jej rozwiązania. Powyższe ustalenia wskazują, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest ogólnikowa, niejasna, a nadto niekonkretna.

Pozwany, zdaniem Sądu, nie udowodnił, aby przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były konkretne i prawdziwe. Przyczyny wypowiedzenia, nie zostały też skonkretyzowane przed Sądem Pozwana powoływała się już w trakcie procesu na utratę zaufania, niespełnianie przez powoda oczekiwań pracodawcy, brak inicjatywy własnej powoda, ale te zarzuty nie wynikały z oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała że powód doprowadził do znaczących strat finansowych oraz strat w uprawach, co zostało potwierdzone protokołem kontroli. Jednak ta okoliczność nie została potwierdzona, to jeszcze nie ma odzwierciedlenia w wypowiedzeniu umowy o pracę. Co więcej dyrektor pozwanego zaprzeczyła, jakoby wyniki protokołu wpłynęły na decyzję pracodawcy. Także wyniki kontroli przeprowadzonej u pozwanego, na jego zlecenie, nie potwierdziły strat finansowych i zresztą kontrola była prowadzona w innym kierunku, nie badano dokumentów finansowych, a magazynowe.

Przerzucanie na powoda całej odpowiedzialności w tym zakresie wydaje się usprawiedliwieniem działań samego pozwanego. Świadek P. S. nie wskazał wprost jakich zaniedbań dopuścił się powód, podawał on jedynie hipotetyczne przyczyny, które mogły wpłynąć na ocenę dokonaną w protokole.

Sąd pokreślił, że pracodawca nie podjął żadnych prób rozwiązania problemu, przynajmniej nie wynika to z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania

pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Jednak w przedmiotowej sprawie przyczyny warunkujące utratę zaufania nie zostały w ogóle wskazane, co więcej na taką przyczynę dyrektor zarządzająca powołała się dopiero na rozprawie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była konkretna, tym bardziej, że strona pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu konkretnych naruszeń, których dopuścił się powód, a jedynie ogólnie sformułowała ogólną przyczynę jako rozbieżności w poglądach na metody zarządzania przedsiębiorstwem, pozostawiając sobie szeroką płaszczyznę interpretacyjną w tym zakresie. Sąd Najwyższy uznał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 07.10.2009r, III PK 34/09).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 9999,36 zł brutto zł (k. 68), przy czym powodowi przysługiwał 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Dlatego też Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9999,36 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art.47¹kp, a oddalił powództwo w zakresie żądania przez powoda odszkodowania ponad kwotę 9999,36 zł, uznając je w tym zakresie za bezpodstawne.

Wskazać należy, że art. 47¹kp wskazuje, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przy ustaleniu wysokości odszkodowania wg Sądu należy, brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy. W przedmiotowej sprawie strona powodowa uzasadniała żądanie wyższego odszkodowania tym, że powód pozostawał bez pracy oraz faktem, że powód znalazł nową pracę w innej części Polski. Sąd jednak wskazał, że powód-co sam przyznał słuchany w charakterze strony- dotychczas prowadził właśnie taki tryb życia i od czasu zwolnienia u pozwanego już dwa razy zmienił pracodawcę, więc w ocenie Sądu nie można przyjąć, aby rozwiązanie umowy o pracę zmusiło go do wyjazdu z miasta rodzinnego. Z drugiej strony powód rzeczywiście pozostawał bez pracy przez okres 1,5 miesiąca, jednakże nie podjął on w tym czasie starań zmierzających do zarejestrowania się w Urzędzie Pracy celem uzyskania zasiłku dla bezrobotnych. Widelkowe określenie wysokości odszkodowania oznacza, że sąd może orzec o odszkodowaniu w granicach przewidzianych w komentowanym przepisie. Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności niniejszej sprawy Sąd uznał, że roszczenie odszkodowawcze ponad kwotę 1 miesięcznego wynagrodzenia jest niezasadne, tym bardziej, że strony miały możliwość zamieszczenia w umowie o pracę zwiększonego okresu wypowiedzenia, a tym samym i odszkodowania z czego nie skorzystały.

Dlatego sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 100kpc w zw. z§ 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28.09.2002r., przyjmując stawkę podstawową od rozszerzonego powództwa. Nadto Sąd uznał, że niniejsza sprawa jest sprawą nieskomplikowaną prawnie, typową sprawą pracowniczą wobec czego Sąd nie uznał wniosku pełnomocnika powoda o zasądzenie kosztów wg dwukrotnej stawki, za zasadny. Pełnomocnik powoda nie złożył spisu kosztów, z którego wynikałaby potrzeba zasądzenia kosztów wyższych niż przewidzianych w rozporządzeniu. Również nakład pracy pełnomocnika, zdaniem Sądu, nie wymaga zasądzenia podwójnej stawki, bowiem był typowy dla tego typu sprawy.

Wobec powyższego Sąd uznał wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego ponad kwotę 900 zł za niezasadny, a tym samym przekraczający nakład pracy poniesiony przez pełnomocnika.

Sąd ponadto nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 785,60 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, działając na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na mocy art. 477²kpc.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powoda.

Zaskarżył on wyrok Sądu Rejonowego w części, to jest w zakresie oddalającym powództwo ponad kwotę 9.999,36 zł.

Zarzucił skarżący:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹kp;
2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną i fragmentaryczną ocenę materiału dowodowego, skutkującego błędami w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegających na:
 - ustaleniu, iż pozostawanie powoda bez pracy w okresie 1,5 miesiąca po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego go z pozwanym nie skutkowało szkodą, podczas gdy oczywistym następstwem powyższego stanu była utrata przez powoda zarobków, jakie powód uzyskalby świadcząc pracę na rzecz pozwanego, gdyby nie doszło do bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę;
 - ustaleniu, iż powód nie podejmował działań zmierzających do niezwłocznego znalezienia zatrudnienia, podczas gdy fakt znalezienia pracy na stanowisku menadżera w terminie 1,5 miesiąca od daty rozwiązania umowy o pracę z pozwanym w warunkach sprawy świadczy, iż powód podjął poszukiwania pracy bez zbędnej zwłoki od chwili otrzymania oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę;
 - ustaleniu, iż fakt podjęcia przez powoda zatrudnienia w miejscu odległym od dotychczasowego o kilkaset kilometrów i związana z tym zmiana centrum aktywności życiowej, po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej go z pozwanym, nie skutkowało dla powoda istotnymi zmianami sytuacji życiowej, podczas gdy zmiana taka wynika co najmniej przymusowości i nagłego charakteru decyzji podejmowanych przez powoda na skutek bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego.

Błędy te miały istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ przyjęcie takich ustaleń prowadziło do stwierdzenia, iż zgłoszone przez powoda roszczenie tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest niezasadne w części ponad kwotę 9.999,36 zł, to jest w części przekraczającej wysokość 1 miesięcznego wynagrodzenia.

3. w związku z powyższymi zarzutami wnosił o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez zasądzenie od pozwanego L. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)na rzecz D. A. kwotę 19.998,72 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje ustalenia i właściwą

argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy nie nosi cech dowolności i jako odpowiadająca wymogom art. 233 kpc korzysta z ochrony tym przepisem przewidzianej i jest aprobowana przez Sąd Okręgowy. Prawidłowa interpretacja art. 45 § 1 kp doprowadziła Sąd meriti do słusznych wniosków i ustaleń, a mianowicie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była konkretna, a strona pozwana nie wykazała w wypowiedzeniu konkretnych naruszeń, których to w ocenie pozwanego miał się dopuścić powód. Stawiając za podstawę wypowiedzenia umowy o pracę zarzut rozbieżności w poglądach na metody zarządzania firmą, pozostawił sobie szeroką płaszczyznę interpretacyjną w tym zakresie.

Sąd Najwyższy jednak w wyroku z dnia 7.10.2009r. III PU 34/09 stanął na stanowisku, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej, nie istniejącej, jest równoznaczne z brakiem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Ustalony stan faktyczny w sprawie nie był przez strony kwestionowany. Jednak w ocenie Sądu Okręgowego, należało podzielić wywody podniesione w apelacji. Niezbyt przekonywująco Sąd uzasadnił swoje stanowisko w przedmiocie zasądzenia odszkodowania w kwocie ponad 9.999,36 zł za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 47¹kp. 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. Ustawodawca jednak, oprócz widelkowego określenia wysokości odszkodowania, nie wyjaśnił i nie podał, jakie to kryteria powinny być brane pod uwagę. Z pewnością w ocenie Sądu Rejonowego takie wypowiedzenie umowy o pracę wprowadziło destabilizację zawodową. Nie ma znaczenia, że powód nie zarejestrował się w Urzędzie Pracy, wszak nie został bezczynny i usiłował pracę znaleźć możliwie szybko, bo zajęło mu to około półtora miesiąca, po czym ponownie zmienił ją, szukając zatrudnienia faktycznie zgodnego z jego kwalifikacjami i możliwością uzyskania dochodów nie niższych, jakie otrzymywał u pozwanego. Takie nagłe, niespodziewane i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, spowodowało potrzebę „urządzenia” się w nowym miejscu i środowisku, to duże wydatki finansowe. Zdaniem Sądu Odwoławczego nie bez znaczenia jest przy ustalaniu wysokości odszkodowania w kwocie żądanej przez powoda choćby i fakt podlegania stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, co powinno uzmysłowić pracodawcy, że niezgodne z prawem lub bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę daje możliwość pracownikowi dochodzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (por. wyrok SN z 7.12.2011r. Lex nr 1165994). Takie argumenty w ocenie Sądu Odwoławczego, a także ustalenia wynikające z przeprowadzonego postępowania przed Sądem dały podstawę do uwzględnienia zarzutów podniesionych w apelacji, przy niekwestionowanym stanie faktycznym.

Ponadto należy podkreślić, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo zasądził 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i procesu od pozwanego na rzecz powoda (pkt III wyroku), albowiem podstawą zasądzenia opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 kp. stanowi stawka minimalna określona § 12 ust. 1 p 1 rozp. z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów....(Dz. U Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Zasada ta – aczkolwiek wprost dotyczy wynagrodzenia adwokata oraz sprawy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – odnosi się również do opłaty z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp. Zażalenia jednak w tym zakresie strona pozwana nie złożyła.

W świetle powyższego apelacja powoda podlegała uwzględnieniu i Sąd Okręgowy na mocy art. 368 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 12 ust. 1 p 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. (Dz. U. 163, poz. 1349) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zaś o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² kpc.

JK/bd