

Sygn. akt VIII *Pa* 75/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2014 r.

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

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pająk
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko RADIO (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 6 marca 2014 r. **sygn. akt** VI P 562/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Maria Gawlik (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 75/14

UZASADNIENIE

Powódka M. W. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. RADIO (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. domagała się zasądzenia 5.040,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 240 zł tytułem poniesionych kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko powódka podniosła, że złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia,

wskazując że przyczyną ustania stosunku pracy było niespełnienie oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych. Zadaniem powódki było wsparcie organizacyjne, administracyjne i merytoryczne pracy prezesa zarządu spółki. Powódka nie spełniła oczekiwań pozwanej i w związku z tym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana wskazała, że w chwili złożenia oświadczenia woli przedstawiła powódce zarzuty wypowiedzenia, które uprzednio podała pracownikowi na spotkaniu w czerwcu i w październiku 2013 roku. Pozwana podała, że powódka z uwagi na brak wykształcenia i predyspozycji nie była w stanie: współpracować z prezesem zarządu, przygotowywać materiały na spotkania zarządu, obsługiwać gości, prowadzić sekretariatu, uczestniczyć w spotkaniach. Powódka w swojej pracy popełniała szereg błędów i nienależycie wykonywała swoje obowiązki pracownicze.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 6 marca 2014r. (sygn. akt IV P 562/13) uwzględnił roszczenie powódki w całości.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, ostatnio na czas nieokreślony, w okresie od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 28 lutego 2014 roku na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka uzyskiwała minimalne wynagrodzenie za pracę określone przepisami prawa pracy.

Pracodawca w okresie zatrudnienia nie przedstawił powódce na piśmie zakresu obowiązków pracowniczych. Powódka informację o swoich obowiązkach uzyskała od pracownika, którego stanowisko pracy przejęła. Powódka faktycznie wykonywała czynności na stanowisku sekretarki i na co dzień sporządzała pisma, odbierała telefony.

Dnia 28 listopada 2013 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niespełnienie oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem pracy. Prezes pozwanej spółki, działający w imieniu pracodawcy, nie wyjaśnił powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ pozwany w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy wypowiedział powódce umowę o pracę.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi

art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na

arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10. Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz. 164).

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 roku, w sprawie I PKN 331/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 21, poz. 690). Pracodawca nie może natomiast uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy.

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Zdaniem Sądu podanie w piśmie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zarzutu „niespełnienia oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy” nie było wystarczającym wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd I instancji podkreślił, że podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia.

Sąd Rejonowy wskazał, iż należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując Sąd I instancji podzielił stanowisko powódki, że pozwana spółka naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p., wskazując jedynie ogólnikowo przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca bowiem nie wskazał w oświadczeniu woli żadnych konkretnych faktów i okoliczności, które miały wpływ na taką jego decyzję.

Tak więc już tylko z tych względów należało uznać, że stanowisko pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem pracodawca formułując przyczynę rozwiązania zbyt ogólnikowo naruszył przepisy o rozwiązaniu umów, co musiało skutkować zasadnością roszczenia o odszkodowanie wywodzone na podstawie art. 45 k.p.

Skoro pracodawca nie przedstawił powódce zakresu obowiązków pracowniczych, to trudno wskazać, czego oczekiwał od niej w okresie zatrudnienia. Prezes pozwanej spółki, działając w imieniu pracodawcy, złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez wyjaśnienia przyczyny ustania stosunku pracy. W związku z tym pozwana nie uściśliła, nie skonkretyzowała przyczyny wypowiedzenia – niespełnienia oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym stanowiskiem przez powódkę.

Warunku podania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny nie może zastąpić subiektywna ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo że nie została należyście wskazana (sprecyzowana) – była znana pracownikowi, gdyż kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 670/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 13, poz. 510).

Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków J. M., A. L. na okoliczność rzeczywistych obowiązków pracowniczych powódki, odbytych rozmów uświadamiających oczekiwania pracodawcy wobec powódki oraz przekazania powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana zarzuciła także pominięcie dowodu z zeznań świadka M. R. na okoliczność ujawnienia wysokości wynagrodzenia pracownika przez powódkę.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu I instancji wskazuje, że wskazani przez pozwaną świadkowie nie uczestniczyli w procesie złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wobec ogólnikowego podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną, to na pracodawcy ciążył ciężar dowodu, iż przyczyna ta mimo ogólnikowości była zrozumiała i znana dla powódki w momencie doręczenia jej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania powódki, nie potwierdził, aby pracodawca przed złożeniem oświadczenia woli przeprowadził z powódką rozmowę wyjaśniającą i wskazał na czym polega niespełnienie oczekiwań w stosunku do pracownika na zajmowany stanowisku. Powódka w swoich zeznaniach podała, że prezes pozwanej spółki na trzy tygodnie przed złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę poinformował ją, że nie jest zadowolony z jej pracy, ale nie wyjaśnił na czym polega jego niezadowolenie. Sąd wskazał, że powódka przez okres 3 lat pracowała na stanowisku pracownika administracyjnego bez pisemnego zakresu obowiązków oraz że przez ten okres pracodawca akceptował pracę świadczoną przez powódkę i nie nakładał na nią kar porządkowych. Przez cały okres zatrudnienia powódka wykonywała obowiązki sekretarki i czynności te pozwana akceptowała. Z uwagi na zeznania powódki, jak również prezesa pozwanej spółki, którzy podali, że rozmawiali bez udziału osób trzecich, zbędnym było przesłuchiwanie świadków zawnioskowanych przez pozwaną. To pracodawca winien był wskazać powódce na piśmie zakres obowiązków pracowniczych i oceniać przez pryzmat tych obowiązków jakość świadczonej pracy, ewentualnie wskazywać zadania do wykonania.

Konkludując, w ocenie Sądu Rejonowego pozwana, składając powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie podała pracownicy na czym polegało niespełnianie oczekiwań pracodawcy. Zatem pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powódka nie rozumiała i pozwana nie wyjaśniła powódce tej przyczyny.

Na podstawie art. 45 § 2 k.p., 47¹ k.p. zasądzono od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.040,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wydanego orzeczenia, mających wpływ na jego treść polegający na przyjęciu, że pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powódka nie zrozumiała i pozwana nie wyjaśniła powódce tej przyczyny;
2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na zaskarżone orzeczenie, w szczególności:
 - naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej ocenie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy,
 - naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej ocenie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie przeprowadził z powódką rozmowy wyjaśniającej i nie wyjaśnił powódce przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę,
 - naruszenie art. 227 § 1 k.p.c. polegające na braku przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków: J. M., A. L. oraz M. R. mających ustalić okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy
 - naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na braku podania w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom prezesa zarządu pozwanej spółki (...).

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych;

ewentualnie o;

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie dotyczące kosztów postępowania.

Nadto wniósł o rozpoznanie, na podstawie art. 380 k.p.c., przez Sąd II instancji postanowień, które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, na mocy których Sąd I instancji oddalił wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków: J. M., A. L. oraz M. R..

W odpowiedzi na apelację powódka ustosunkowała się do treści zarzutów zawartych w apelacji i wniosła o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy naruszył przepisy postępowania.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej spółki jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił wnioski dowodowe, ponieważ nie zostały one zgłoszone na wykazanie okoliczności, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była powódce znana, a zostały zgłoszone żeby wykazać, przyczyny które były wskazywane w odpowiedzi na pozew.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

W szczególności Sąd I instancji prawidłowo ocenił, iż pozwana, składając powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie podała pracownicy na czym polegało niespełnianie oczekiwań pracodawcy. Zatem pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powódka nie rozumiała i pozwana nie wyjaśniła powódce tej przyczyny.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na: czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna i zrozumiała dla osoby, której to oświadczenie się składa, czyli dla pracownika.

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

W myśl § 2 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.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. 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 k.p., ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Por. Celeda Ryszard, Chmielek-Lubińska Ewa, Florek Ludwik, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia

i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. (Por. Komentarz do art. 30 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. C., E. Ł., L. F., G. G., A. H., A. K., Ł. P., J. S., B. W., T. Z., Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przedmiotem badania sądu pozostaje zatem prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

W przypadku gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości tj. jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem.

W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Odnosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, daje podstawy do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało przyczyn wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana w wypowiedzeniu stosunku pracy zawarła tylko ogólne sformułowania dotyczące wypowiedzenia, które nie były zrozumiałe dla powódki. Dopiero w odpowiedzi na pozew wskazano, co pracodawca rozumiał pod zarzutem „niespełnienia oczekiwań pracodawcy związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy”.

Fakt, iż powódce znane były te przyczyny miał wynikać tylko i wyłącznie z dwóch rozmów przeprowadzonych bezpośrednio przez pozwanego z powódką. Rozmowy te były przeprowadzone bez świadków, nie zostały udokumentowane ani w postaci notatek ani w żaden inny sposób.

Powódka konsekwentnie twierdziła, iż nie zwracano jej uwagi dotyczących jakości jej pracy.

Należy zauważyć, że powódka nie była pracownikiem zatrudnionym od paru miesięcy. Była zatrudniona kolejno na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony, a zatem była sprawdzonym pracownikiem, z którym zawarto umowę o „pracę na stałe, co pośrednio potwierdza, że powódka wykonywała to co zostało jej zlecone.

Nadto należy zwrócić uwagę, iż powódka w aktach osobowych nie ma żadnego zakresu czynności.

Według Sądu II instancji Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 12 ust 1 pkt. 1 oraz § 13 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

(-) SSR (del.) J. S. (-) SSO M. P.-Pająk (-) SSO M. G. (spr.)

Sędzia Przewodnicząca Sędzia