

Sygn. akt VIII **Pa 216/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 25 lipca 2019 r. **sygn. akt** VI P 485/18

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

Sygn. akt VIII Pa 216/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 lipca 2019r. Sąd Rejonowy w Gliwicach:

1. zasądził od pozwanej B. spółki z.o.o. w P. na rzecz powoda A. K. kwotę 16.500zł wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2018r., tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwotę 825zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego w zakresie kwoty 5.500zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana zajmuje się produkcją toalet publicznych, wiat i gablot. Powód był zatrudniony w okresie od 1 października 2007r. początkowo na stanowisku asystenta kierownika produkcji, a od 21 stycznia 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika produkcji. Do jego obowiązków należało m.in. wniesienie twórczego wkładu w rozwój pracodawcy, w szczególności poprzez proponowanie nowych lub rozwijanie dotychczasowych: a) produktów, projektów technicznych, technologicznych i organizacyjnych, b) innowacji produktowych, technologicznych i organizacyjnych, c) materiałów informacyjnych, reklamowych i innych, d) nazw handlowych i innych oznaczeń odróżniających, w szczególności mogących być znakami towarowymi. Do zakresu obowiązków powoda w obszarze projektu toalet publicznych należało: 1. opracowanie wstępnej charakterystyki i założeń zadania, 2. wydzielenie obszarów stanowiących odrębne projekty, 3. wykonanie harmonogramu prac, 4. wyszukanie i negocjacje z osobami, firmami zdolnymi do wykonania zadań cząstkowych, przekazanie im założeń, a następnie nadzór nad wykonaniem zgodnym z zawartą umową, 5. udział w negocjacjach, wybór dostawców oraz zakup materiałów, części podzespołów, 6. bieżąca kontrola postępu prac i aktualizacja harmonogramu, 7. stała kontrola kosztów projektowania i wdrożenia do produkcji, 8. zarządzanie zmianami w obiekcie, 9. opracowywanie charakterystyki techniczno-funkcjonalnej kończonych wdrożeń, 10. przygotowanie i archiwizacja odpowiednich dokumentacji, 11. uczestnictwo w pracach działu marketingu w zakresie niezbędnym do rozpowszechnienia zadania zgodnego z oczekiwaniami klienta, 12. śledzenie nowinek technicznych w zakresie stosowanym w zadaniu i stałe dbanie o podniesienie jakości produkowanych obiektów, 13. planowanie i organizacja produkcji i przekazania zamówionych obiektów klientowi, 14. pozyskiwanie nowych dostawców i podwykonawców poszczególnych części, zespołów, itp., 15. zapewnienie pełnego serwisu oraz obsługi technicznej oddanych do użytku obiektów, 16. motywowanie pracowników do wydajnej pracy, 17. wykonywanie innych zadań wynikających z poleceń przełożonych.

Sąd przy tym ustalił, że poszukiwanie klientów należało do działu handlowego.

Zasadnicze wynagrodzenie powoda wynosiło 3500zł. Powodowi przysługiwał dodatek funkcyjny w stałej wysokości z tytułu pełnienia funkcji kierownika produkcji 1500zł oraz dodatek funkcyjny w stałej wysokości z tytułu pełnienia funkcji kierownika produktu 500zł. Powód otrzymywał również co miesiąc premię uznaniową, która nie była stałą kwotą.

Kiedy powód został zatrudniony u pozwanej w 2007r. Prezesem Zarządu był W. M.. Po jego śmierci stanowisko to objęła jego żona M. M..

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że w okresie zajmowania przez powoda stanowiska kierownika produkcji zdarzały się reklamacje produktów pozwanej. Zaistniałe reklamacje spowodowane były jakością produktów użytych do wykonania zamówień przez pozwaną. To powód był odpowiedzialny za zakup przedmiotowych produktów, ale nie posiadał pełnej swobody w ich zamawianiu. Jak powód dostawał zamówienie, to żeby kupić elementy musiał mieć zgodę Pani Prezes. Powód i Z. C. (1) chcieli kupować produkty dobrej jakości, to jednak Pani Prezes mówiła, żeby kupować jak najtaniej.

Powód jako kierownik był odpowiedzialny za wszczęcie procedury przedłużenia umowy o pracę pracownikowi Ł. G.. Zgodnie ze zwyczajem panującym u pozwanej, to kierownik danego oddziału mając możliwości oceny jakości pracy danego pracownika wnosił o ewentualne kontynuowanie umowy o pracę. Wobec czego powód zwrócił się do K. C. (1) celem podjęcia kroków mających służyć przedłużeniu umowy Ł. G.. W tej sprawie powód wysyłał e-maile do K. C. (1), to jednak ostatecznie otrzymał informację, że umowa o pracę ww. pracownika przechodzi w umowę na czas nieokreślony.

Po przeprowadzonych w 2017r. zmianach właścicielskich prezesem zarządu pozwanej został T. K.. Od 21 grudnia 2017r. nowy prezes zarządu pozwanej wdrażał zmiany organizacyjne.

Od początku 2018r. obsługę pozwanej w zakresie płac, ZUS i księgowości rozpoczął A. U., który jest właścicielem biura rachunkowego. Z powodem osobiście widział się on 3 razy, a poza tym miał z nim kontakt e-mailowy oraz telefonicznie.

W zakresie spraw kadrowych, w tym chociażby w zakresie tworzenia list płac pracowników powodowi nie podobały się zmiany, to jednak kiedy A. U. prosił powoda o przekazanie mu danych do list płac, to powód robił to bez opóźnienia.

Z początkiem 2018r. współpracę z pozwaną w zakresie BHP rozpoczęła J. F., która prowadzi działalność gospodarczą w zakresie BHP. Prowadząc obchód z powodem na produkcji przekazywała ona powodowi na bieżąco swoje uwagi. Powód mówił, że może nie ma pieniędzy, ale postara się usunąć wszystkie niedociągnięcia. J. F. źle współpracowało się z powodem. Ostatecznie wszystkie niedociągnięcia zostały usunięte, to jednak było to już po odejściu powoda z pracy.

Najbliższymi współpracownikami powoda w czasie, kiedy pracował on u pozwanej na stanowisku kierownika produkcji byli: M. B. i Z. C. (2). Współpraca powoda i M. B. układała się różnie, raz lepiej, a raz gorzej. Czasem nie zgadzali się oni w pewnych kwestiach. M. B. nie posiada wiedzy, czy powód zachowywał się agresywnie wobec kierownictwa oraz jak układała mu się współpraca z K. C. (2). M. B. nie pamięta czy powód podważał decyzje kierownictwa. Nie są mu znane okoliczności, jakoby powód w niewłaściwy sposób odnosił się do innych pracowników. Na pewno kiedy pracownikowi kończy się umowa o pracę, to kierownik powinien załatwić z zarządem, czy taka umowa jest przedłużona, czy też nie.

Z. C. (2) również był podwładnym powoda. Jego współpraca z powodem układała się dobrze, chociaż czasem były sytuacje konfliktowe. Jak się pracuje, to są konflikty. Powód na produkcji nie prowokował sytuacji konfliktowych pomiędzy pracownikami. Powód nigdy w życiu nie zachęcał go do zmiany pracy.

Ustalono też zostało, że 30 maja 2018r. powód otrzymał od pracodawcy dokument porozumienia o zakazie konkurencji oraz zobowiązaniu do zachowania poufności. Powód nie podpisał tego dokumentu. Powód nie był jedynym pracownikiem pozwanej, który nie podpisał tego porozumienia o zakazie konkurencji. Pozwana w stosunku do swoich pracowników nie wyciągnęła żadnych konsekwencji z uwagi na brak podpisu porozumienia o zakazie konkurencji.

W tym samym dniu powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym pozwana rozwiązywała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2018r. Pozwana wskazała w tym piśmie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 k.p., polegające na niewykonywaniu obowiązków oraz poleceń przełożonych, braku dbałości o dobro zakładu pracy oraz nieprzestrzeganiu ustalonych w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i organizacji pracy, przejawiające się: a) prowokowaniem sytuacji konfliktowych pomiędzy powodem a współpracownikami oraz przełożonymi, w tym pomiędzy personelem produkcyjnym, b) wprowadzaniem napięcia w relacjach pomiędzy pracownikami, c) agresywnym zachowaniem wobec kierownictwa spółki, d) zaniechaniem przekazywania informacji pomiędzy działem produkcji, działem handlowo-marketingowym a projektantami, e) powtarzającym się krytykowaniem osób przełożonych, f) bezzasadnym podważaniem decyzji kierownictwa spółki, g) brakiem współpracy z osobą bezpośrednio przełożoną oraz zaniechaniem bieżącego przekazywania jej informacji dotyczących pracy, h) unikaniem kontaktu z osobami przełożonymi, i) negatywnym nastawieniem i niechęcią do wdrażanych zmian organizacyjnych, j) manifestowaniem niezadowolenia na rodzaj powierzanych zadań, k) trudnym charakterem powoda jako pracownika, w szczególności brakiem umiejętności pracy w zespole, l) brakiem właściwego zaangażowania wymaganego na zajmowanym przez powoda stanowisku, m) koncentrowaniem się na problemach, a nie na poszukiwaniu ich rozwiązań, które mają usprawnić organizację pracy; co w konsekwencji skutkowało jednocześnie utratą zaufania pracodawcy do powoda.

To prezes Zarządu Pozwanej T. K. wręczył powodowi pismo – wypowiedzenie umowy o pracę. Spotkanie trwało kilka minut. Powód „zwątpił” już po przeczytaniu drugiego punktu więc postanowił resztę treści pisma przeczytać w domu. Podpisał, że odebrał wypowiedzenie umowy o pracę.

Od 4 czerwca 2018r. pozwana zatrudniała na stanowisku kierownika produkcji W. G. (1), który po 4 miesiącach został przeniesiony na stanowisko montera. Powód miał mu przekazywać obowiązki, to jednak ich nie przekazał bo nie było go w pracy. Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W. G. (1) nic nie słyszał na temat zwolnienia powoda z pracy. Słyszał on natomiast, że powód został przeniesiony na inne stanowisko pracy.

Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę doszło do zwiększenia produkcji towarów wytwarzanych przez pozwaną. Wzrost produkcji miał bezpośredni związek ze wzrostem zamówień.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalając stan faktyczny nie czynił ustaleń w oparciu o zeznania świadka P. R.. Świadek ten nie miał kontaktu z powodem, a wszelkie informacje na temat sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych czerpał jedynie z relacji prezesa zarządu pozwanej, dyrektor zarządzającej i J. F..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. C. (1) w zakresie, w jakim wskazywała ona, że powód unikał z nią kontaktu oraz, że Z. C. (2) skarżył się na powoda. Powyższe okoliczności nie znalazły oparcia w zeznaniach w szczególności świadka Z. C. (2), który stwierdził, że jego współpraca z powodem dobrze się układała, choć czasem bywały między nimi konflikty, ale „wiadomo, jak się pracuje, to są konflikty”.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom przedstawiciela pozwanej Prezesa Zarządu w takim zakresie, w jakim wskazał on, że spotkanie z powodem związane z wręczeniem powodowi pisma wypowiadającego umowę o pracę trwało około godziny i powodowi zostały omówione wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w tym piśmie. Jak wynika z zeznań przedstawiciela pozwanej T. K. w trakcie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie składał on powodowi żadnych propozycji zawodowych. Twierdzenia te pozostają w sprzeczności zarówno z twierdzeniami powoda, który w toku procesu zeznał, że Prezes Zarządu powiedział mu w trakcie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, że jeżeli ten przeszkoli nowego pracownika, to on zapomni o sprawie i powód będzie dalej pracował u pozwanej jako pełnomocnik ds. nowych wdrożeń, jak też z zeznaniami świadka W. G. (1), który zeznał przed Sądem, że powód miał mu przekazywać obowiązki, to jednak ich nie przekazał bo nie było go w pracy, a on nic nie słyszał na temat zwolnienia powoda z pracy. Słyszał natomiast, że powód został przeniesiony na inne stanowisko pracy. Skoro twierdzenia powoda w ww. kwestii potwierdził świadek W. G. (1), który został zatrudniony u pozwanej dopiero 4 czerwca 2018r., a zatem już po otrzymaniu przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, to Sąd doszedł do przekonania, że całość twierdzeń powoda dotycząca przebiegu spotkania w przedmiocie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy powołał art. 30 § 1 pkt 2 § 4 k.p.

Sąd wskazał przy tym, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślono, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

Następnie Sąd wskazał na przepis art. 45 § 1 k.p.

Stwierdzone przy tym przez Sąd zostało, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie sprowadzało się ostatecznie do ustalenia jak przebiegały okoliczności wręczenia powodowi oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę oraz czy przyczyny powołane przez pozwaną w treści tegoż oświadczenia są prawdziwe i rzeczywiste i zrozumiałe.

Przedstawione przez strony procesu twierdzenia odnośnie wręczenia powodowi oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę są sprzeczne. Jednakże Sąd, po dokonaniu analizy materiału dowodowego w sprawie dał wiarę twierdzeniom powoda w zakresie, w jakim utrzymywał on, że spotkanie z Prezesem Zarządu pozwanej T. K. było stosunkowo krótkie, a samemu powodowi nie wyjaśniono ustnie przyczyn wypowiedzenia.

Sąd podkreślił, że powód w swoich twierdzeniach opisujących okoliczności wręczenia mu oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę wskazał, iż Prezes Zarządu pozwanej oznajmił powodowi, że jak ten przeszkoli nowego pracownika na swoje miejsce to on zapomni się o sprawie, a powód będzie pracował na innym stanowisku pracy – pełnomocnika do spraw wdrożeń. W toku postępowania dowodowego okoliczność tą potwierdził w swych zeznaniach świadek W. G., przyznając, że nie znana mu była okoliczność, jakoby powód został zwolniony, natomiast świadek posiadał wiedzę, że powód został przeniesiony na inne stanowisko.

Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda co do okoliczności przebiegu spotkania z 30 maja 2018r., kiedy to powodowi zostało wręczone oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji tak poczynionych ustaleń Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały powodowi wyjaśnione. Okolicznością potwierdzającą takowy stan rzeczy, w ocenie Sądu jest również treść samego pozwu złożonego przez powoda. Powód wnosząc powództwo w treści pisma nie odniósł się do żadnej z przyczyn wypowiedzenia w sposób skonkretyzowany, co byłoby uzasadnione, gdyby powód wiedział o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę w taki sposób, jaki przedstawiał to w toku procesu Prezes Zarządu pozwanej. Powód w złożonym pozwie jedynie wskazywał, iż nie jest osobą konfliktową, nie generował napięć pomiędzy pracownikami, nie zachowywał się agresywnie względem kierownictwa spółki, nie był wrogo nastawiony, przekazywał informacje. W ocenie Sądu, gdyby powód znał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tak skonkretyzowane, jak wynikało to z treści zeznań przedstawiciela strony pozwanej, to z całą pewnością, dbając o swoje interesy, odniósłby się konkretnie do każdej z tych przyczyn.

Sąd uznał, że wskazane powodowi w pisemnym wypowiedzeniu przyczyny są niekonkretne. Z samego ich sformułowania nie wynika, których obowiązków pracowniczych, w jaki sposób i ile razy powód nie wykonywał sumiennie. Z oświadczenia pozwanej powinno być wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutów stawianych powodowi, usprawiedliwiających rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Pozwana rozwiązując z powodem stosunek pracy powołała się na wszczynanie przez powoda sytuacji konfliktowych pomiędzy pracownikami, jednakże konkretnie pozwana nie wskazała żadnej takiej sytuacji, co z kolei uniemożliwiło powodowi odniesienie się do twierdzeń pozwanej w złożonym pozwie. Szczególnego uwypuklenia wymaga również fakt, że pozwana nie tylko rozwiązując z powodem umowę o pracę powołała się na okoliczności ogólnikowe, ale także w odpowiedzi na pozew pozwana nie podała wszystkich przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, o których tak konkretnie zeznawał Prezes Zarządu pozwanej już w postępowaniu sądowym.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd uznał, że w ramach swej kognicji był władny jedynie do oceny przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, które ze względu na ogólnikowy przekaz nie mogą być uznane za zrozumiałe dla powoda i poddające się kontroli sądowej. Powołanie okoliczności, że powód podważał decyzje kierownictwa czy krytykował osoby przełożonych, bez wskazania konkretnych okoliczności, w jakich te zdarzenia ewentualnie miały miejsce, nie daje możliwości oceny przez Sąd czy zachowania te w rzeczywistości mogłyby skutkować rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem. Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę miało miejsce z naruszeniem reguł kodeksu pracy w zakresie rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy.

Skoro pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to z mocy art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. należało zasądzić od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej jego średniemu trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Do kwoty odszkodowania jako składnika wynagrodzenia Sąd nie przyjął premii uznaniowej. Ustalając wysokość odszkodowania dla powoda Sąd przyjął zatem następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze 3.500zł, dodatek funkcyjny 1.500zł oraz dodatek funkcyjny 500 zł.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na uwadze fakt, że roszczenie o odszkodowanie było wymagalne dopiero z dniem następnym od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie z art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

1. art. 233 k.p.c. poprzez

a) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest nieuwzględnienie faktów i okoliczności wynikających wprost z zeznań świadków K. C. (1), M. B., W. G. (1), A. U., J. F., R. J., Z. C. (2), W. K. oraz przedstawiciela pozwanej T. K., którzy potwierdzili konfliktowość powoda oraz dopuszczanie się przez powoda innych zachowań uzasadniających przyznanie, że przyczyny złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe, konkretne i rzeczywiste a w konsekwencji błędne ustalenie, iż złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem naruszało reguły kodeksu pracy w zakresie rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy;

b) pominięcie jednoznacznego wniosku wynikającego z zeznań świadków K. C. (1), M. B., W. G. (1), A. U., J. F., R. J., Z. C. (2), W. K. oraz przedstawiciela pozwanej T. K., które jako jednolite i korespondujące ze sobą potwierdzają m.in. konfliktowość powoda, krytykę kierownictwa, nienależyte wykonywanie powierzonych powodowi obowiązków pracowniczych;

c) pominięcie okoliczności, że powód zajmował stanowisko kierownicze (a nie szeregowego pracownika) wobec czego należy stawiać mu wymagania podwyższonej staranności w działaniu, podczas gdy zeznania świadków potwierdzają błędy w zarządzaniu działem produkcji, błędy w prowadzonej przez powoda dokumentacji m.in. w zakresie bhp, brak nadzorowania hali produkcyjnej, brak zaangażowania w wprowadzanie innowacji, brak poszukiwania nowych zleceń, nierzetelną ocenę pracowników w systemie premiowania;

d) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażające się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadka P. R., jedynie dlatego, że nie był osobą bezpośrednio współpracującą z powodem, mimo iż zeznania tego świadka są logiczne, spójne i korespondują z zeznaniami pozostałych świadków w osobach J. F., K. C. (1) oraz przedstawiciela pozwanej T. K., jak również nie stoją w sprzeczności z pozostałą częścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powód nie dopuszczał się zachowań opisanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem a jednocześnie

przyznanie mocy dowodowej zeznaniom świadka W. G. (1), który znał okoliczności przedmiotowej sprawy jedynie pośrednio z informacji zasłyszanych od pozostałych, bliżej niezidentyfikowanych pracowników pozwanej;

e) wyprowadzenie z materiału dowodowego, tj. zeznań powoda i świadka W. G. (1) wniosków niewynikających z tych zeznań, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez stwierdzenie, że zeznania świadka W. G. potwierdzają twierdzenia powoda jakoby powód miał zostać przeniesiony na inne stanowisko pracy, chociaż z zeznań świadka W. G. (1) wynika, iż słyszał jedynie pogłoski o tym, że powoda przeniesiono na inne stanowisko a informacja ta nie została mu potwierdzona przez przedstawiciela pozwanej a także nie ma oparcia w stanie faktycznym sprawy, tj. sytuacja przeniesienia nie miała faktycznie miejsca przy braku innych dowodów na te okoliczności i przy istnieniu dowodów przeciwnych w postaci zeznań przedstawiciela pozwanej a w konsekwencji błędne przyjęcie, że całość twierdzeń powoda dotycząca przebiegu spotkania w przedmiocie wręczenia powodowi wypowiedzenia zasługuje na uwzględnienie i brak przyznania wiary twierdzeniom przedstawiciela pozwanej w takim zakresie w jakim wskazał on na przebieg spotkania z powodem, w toku którego powodowi wręczono wypowiedzenie;

f) uznanie zeznań świadka K. C. (1) w zakresie, w jakim wskazywała, że powód unikał z nią kontaktu oraz, że Z. C. (2) skarżył się na powoda za niewiarygodne, wyłącznie dlatego, że Z. C. (2) nie potwierdził składania skarg na powoda, co nie miało związku z okolicznością unikania przez powoda kontaktu z przełożoną;

g) przyjęcie, że to treść pozwu potwierdza, że powód nie zrozumiał przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ gdyby powód je rozumiał to inaczej sformułowałby treść pozwu, podczas gdy rozumowanie takie jest sprzeczne zarówno z zasadami logicznego myślenia, jak i zeznaniami powoda, który wprost przyznał, że zrozumiał podane mu przyczyny wypowiedzenia, jak również w treści pozwu odniósł się do każdej z podanych przez pozwaną przyczyn;

h) przyjęcie, że wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia mają ogólnikowy przekaz, podczas gdy wszelkie sytuacje w nim wskazane są podstawą utraty zaufania do pracownika, co jest istotną kwestią przy doborze pracowników przez pracodawcę, a powód miał świadomość zaistnienia takich okoliczności, bowiem były mu zgłaszane wielokrotnie na spotkaniach mających miejsce w okresie kilku miesięcy przed złożeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę;

1. art. 229 k.p.c. poprzez uznanie za nieudowodnionego faktu w postaci zrozumienia przez powoda przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy fakt ten został wprost przyznany przez powoda podczas jego przesłuchania na rozprawie w dniu 11 lipca 2019 r. (protokół z rozprawy 1:52:06) a w konsekwencji błędne ustalenie, że wyrażone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia były dla powoda niezrozumiałe przez co zostały uznane za niekonkretne, nierzeczywiste i nieprecyzyjne;

2. art. 230 k.p.c. polegające na pominięciu okoliczności, że fakty w postaci zachowań powoda polegających na: prowokowaniu sytuacji konfliktowych pomiędzy powodem a współpracownikami oraz przełożonymi, wprowadzeniu napięcia w relacjach między pracownikami, agresywnym zachowaniu wobec kierownictwa spółki, zaniechaniu przekazywania informacji pomiędzy działem produkcji, działem handlowo-marketingowych a projektantami, powtarzającym się krytykowaniu przełożonych, bezzasadnym podważaniu decyzji kierownictwa spółki, braku współpracy z osobą bezpośrednio przełożoną oraz zaniechaniem bieżącego przekazywania jej informacji dotyczących pracy, unikaniu kontaktu z osobami przełożonymi, negatywnym nastawieniem i niechęcią do wdrażanych zmian organizacyjnych, manifestowaniu niezadowolenia na rodzaj powierzanych zadań, braku umiejętności pracy w zespole, braku właściwego zaangażowania wymaganego na zajmowanym stanowisku, koncentrowaniu się na problemach a nie na poszukiwaniu ich rozwiązań, które miały usprawnić organizację pracy - a zatem uzasadniające utratę zaufania pracodawcy do powoda stanowiącą w konsekwencji przyczynę wypowiedzenia zawartej między stronami umowy o pracę, zostały przyznane przez powoda w sposób konkludentny wobec ich niekwestionowania w toku postępowania;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię art. 35 § 4 k.p. polegającą na przyjęciu, że ocenę dostatecznego, konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia należy

ograniczyć do werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy, podczas gdy przesłankę tę należy oceniać mając na uwadze konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika co do prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę z uwzględnieniem znanych pracownikowi okoliczności faktycznych a tym samym rozeznania, jakie jego zachowania mieszczą się w przyczynach wskazanych literalnie w treści oświadczenia pracodawcy, a co za tym idzie niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę podczas, gdy stan faktyczny przedmiotowej sprawy uzasadniał przyjęcie, że pozwana działała w tym zakresie w granicach swego uprawnienia a nadto w zgodzie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części uwzględniającej powództwo poprzez oddalenie powództwa także co do kwoty 16.500zł wraz z ustawowymi odsetkami od 13 lipca 2018r. oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację wniosł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu drugiej instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił bowiem prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Pisemne uzasadnienie wyroku odpowiada wymogom określonym w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił na jakich dowodach się oparł ustalając stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie. Wyjaśnione też zostało z jakich przyczyn i jakim dowodom Sąd odmówił wiarygodności.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie spełnia wymogów formalnych przewidzianych Kodeksem pracy. Sąd drugiej instancji zgadza się tutaj z oceną, że uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę tj. wskazanie przyczyn, które spowodować miały utratę zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika, zostało sporządzone w sposób zbyt ogólny – powodujący trudności z ustaleniem konkretnych stawianych powodowi zarzutów. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela całą argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy. Prawidłowa okazała się również ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji prowadząca do ustalenia przebiegu spotkania podczas, którego wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Słusznie, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, Sąd ten przyjął, że z powodem nie omawiano szczegółowo wskazanych w piśmie pracodawcy poszczególnych zarzutów.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r., I

PKN 715/00; wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Musi być natomiast prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85).

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00. Przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1999r., I PKN 673/98. Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z danym pracownikiem.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 200r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 1999r., I PKN 670/99).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Podobnie w wyroku z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela przedstawione powyżej stanowisko Sądu Najwyższego.

Argumentację Sądu Rejonowego w zakresie dokonania oceny wskazanych przyczyn wypowiedzenia (przyczyn, które miały spowodować utratę zaufania do powoda jako pracownika) – jako zbyt ogólnych można dodatkowo wzmocnić poprzez szczegółowe przeanalizowanie poszczególnych zarzutów postawionych powodowi w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w kontekście już konkretnych zarzutów, które pojawiły się w odpowiedzi na pozew i których zresztą prawdziwość nie została potwierdzona.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana postawiła powodowi następujące już konkretne zarzuty:

- powód zbyt dużo czasu spędzał przy swoim biurku, na którym panował straszny bałagan i praktycznie nie wychodził na produkcję

Trudno jednak taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

Odnosnie przy tym zarzutu braku obecności powoda na produkcji podwładni powoda potwierdzili, że przebywał on na produkcji.

- niepoinformowanie Prezesa Zarządu o niepokoju panującym wśród pracowników i ich roszczeniach oraz niepodjęcie dialogu z pracownikami aby ochłodzić nastroje wśród załogi tylko odesłanie pracowników z problemem „do góry” oraz brak inicjatywy w rozwiązaniu tej sytuacji.

Trudno jednak taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

Odnosnie otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń pozwany zarzucił też powodowi w odpowiedzi na pozew, że ten podburzał pracowników. Zarzut taki się nie potwierdził. Tutaj też trzeba zwrócić uwagę na naturalne odbywanie pomiędzy pracownikami rozmów dotyczących tematu związanego z oceną niskiej płacy - zwłaszcza pracowników zatrudnionych na najniższych stanowiskach.

- problem przedłużenia umowy dla Ł. G.

Trudno jednak taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut. W odpowiedzi na pozew wskazano ten zarzut na uzasadnienie agresywnego zachowania powoda wobec kierownictwa spółki i ciągle krytykowanie osób przełożonych oraz bezzasadne podważanie decyzji kierownictwa spółki. W ocenie Sądu Okręgowego nie da się jednak połączyć tych zarzutów. Poza tym z materiału dowodowego wynika, że powód starał się po prostu wyjaśnić czy podjęte zostały prawidłowe działania w tym zakresie (podpisania umowy), aby pracodawca uniknął problemów w przyszłości - tak jak to miało miejsce gdy podpisywano z pracownikiem umowę, jak podał powód, „na stole operacyjnym”.

- powód wchodził w kompetencje innych osób przy zaniedbaniu swoich obowiązków

Trudno jednak taki zarzut (zresztą bardzo ogólny) uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

- powód w obecności pracowników i kierownictwa spółki formułował niestosowne i obraźliwe uwagi pod adresem M. M.

W ocenie Sądu Okręgowego na wiarę tutaj zasługują twierdzenia powoda, iż takie sytuacje nie miały miejsca. Potwierdzili to też podwładni powoda.

Nie wiadomo też czy pozwanemu chodziło tutaj o prowokowanie sytuacji konfliktowych pomiędzy powodem a przełożonymi, agresywne zachowanie wobec kierownictwa spółki, powtarzające się krytykowanie osób przełożonych lub bezzasadne podważanie decyzji kierownictwa spółki.

- wiadomość e-mail z 11 kwietnia 2018r. ma uzasadniać agresywne i obraźliwe zachowanie powoda wobec E. S..

Wiadomość ta znajduje się na k-41 a.s. i na pewno nie jest obraźliwa i agresywna. Ponadto w wypowiedzeniu nie wskazano na agresywne i obraźliwe zachowanie w stosunku do pracownika specjalisty da sprzedaży.

- sytuacja związana z faktycznym przystąpieniem przez powoda do wykonania polecenia uporządkowania terenu zakładu w dniu 23 maja 2018r.

W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał to jako przykład sabotowania funkcjonowania zakładu (zarzutu takiego nie ma w wypowiedzeniu), gdyż w tym momencie należało się skupić na innych rzeczach. Trudno w tej sytuacji taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut. Zresztą w

wypowiedzeniu zarzuca się powodowi bezzasadne podważaniem decyzji kierownictwa spółki, a tutaj powód przystąpił do wykonania polecenia.

- współpraca ze specjalistą z zakresu BHP (osoba z zewnątrz)

Trudno taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut. Pozwany taki zarzut zawarł w odpowiedzi na pozew w części dotyczącej omówienia „braku współpracy z osobą bezpośrednio przełożoną oraz zaniechania bieżącego przekazywania jej informacji dotyczących pracy, zaniechania przekazywania informacji pomiędzy działem produkcji, działem handlowo-marketingowym a projektantami, negatywnym nastawieniem i niechęcią do wdrażanych zmian organizacyjnych, manifestowaniem niezadowolenia na rodzaj powierzanych zadań” – więc też nie wiadomo o którą dokładnie przyczynę chodziło.

- lekceważenie polecenia przygotowania zestawień umów, dostawców, komponentów oraz cennika

Nie wiadomo czy to jest manifestowanie niezadowolenia na rodzaj powierzanych zadań (punkt j) i czy innego zarzutu dotyczy ten przykład.

Powód zresztą wskazane zadanie wykonał - korespondencja e-mail z 9 maja 2018r. Pozwany stawia, w odpowiedzi na apelację, zarzut zbyt późnego wykonania tego polecenia, które powód otrzymał 27 kwietnia 2018r. o godz.14.47. Polecenie nie zawierało jednak terminu wykonania a ponadto z list obecności w pracy wynika, że w dniach 28 i 29 kwietnia 2018r. nie ma odnotowanej obecności powoda, tak samo w dniach 1-6 maja 2018r.

- krytykowanie decyzji dotyczących wprowadzonego sporządzenia list pracowników, wniosków urlopowych i przekazywania informacji A. U. (osoba z zewnątrz)

Trudno taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

Ponadto wskazanie przez pracownika, zajmującego stanowisko kierownicze, że wcześniej pewne obowiązki realizował w inny sposób nie może być, w ocenie Sądu Okręgowego, podstawą do formułowania względem tego pracownika zarzutów uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli pracownik, tak jak powód, nowy obowiązek faktycznie wykonał.

- brak poszukiwania podwykonawców

Trudno w tym zakresie zarzut dotyczący działania/niedziałania powoda uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

Tutaj powód zresztą słusznie zauważył, że z jednej strony pracodawca zarzucił, iż zbyt dużo czasu przebywał w biurze, a z drugiej strony, że nie poszukiwał podwykonawców - do czego konieczna jest właśnie obecność w biurze.

- awaria pompy i kabiny lakierniczej

Trudno w tym zakresie zarzut dotyczący działania powoda uznać jako dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

- stan urządzeń produkcyjnych, zapchana pompa grzewcza oraz zaniedbane przeglądy instalacji, jej konserwacje i bieżący serwis

Trudno taki zarzut dotyczący działania/niedziałania powoda uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

- leasing F. (...) sfinalizowany został wbrew stanowisku pozostałych pracowników i przedstawicieli spółki

Trudno taki zarzut dotyczący działania powoda uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut. Ponadto powód nie był tutaj osobą ostatecznie podejmującą decyzję. Osoba, która podjęła decyzję sama powinna, analizując różne opinie pracowników spółki, wybrać najlepsze rozwiązanie.

- awarie toalet

Trudno taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut. Powód tutaj zresztą podnosił, że proponował zamawianie części i materiałów lepszej jakości ale nie było takiej woli kierownictwa.

- nowe rozwiązania w zakresie toalet nie są autorstwa powoda tylko innej osoby i powód przestawił te pomysły zarządowi w celu wykreowania lepszego swojego wizerunku

Trudno taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

- uzyskanie informacji w czerwcu 2018r., że dotychczasowy dostawca spółki sprzedaje akceptory

Pozwany wskazał tutaj, że to dowodzi nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda, który twierdził, iż jest problem ze znalezieniem takich akceptorów. Wobec jednak wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w maju 2018r. pozwany na pewno nie uwzględnił tej sprawy w przyczynie wypowiedzenia.

Ponadto trudno taki zarzut uznać za dający się zakwalifikować do ogólnych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Nie wiadomo, z której ze wskazanych przyczyn pracownik miał się dowiedzieć, że pracodawca kieruje do niego taki właśnie zarzut.

Słusznie zwrócił też uwagę Sąd pierwszej instancji, że pozwana nie tylko rozwiązując z powodem umowę o pracę powołała się na okoliczności ogólnikowe, ale także w odpowiedzi na pozew pozwana nie podała wszystkich przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, o których tak konkretnie zeznawał Prezes Zarządu pozwanej już w postępowaniu sądowym.

Analizując postawione powodowi, dopiero w trakcie postępowania przez Sądem pierwszej instancji, konkretne zarzuty - trudno uznać i zrozumieć, że te właśnie zarzuty są objęte przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę i wskazane w wypowiedzeniu przyczyny dotyczą właśnie tych zarzutów.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji wskazał, iż powód, wobec braku skonkretyzowania przyczyn, jedynie w sposób ogólny odniósł się w pozwie do zarzutów zamieszczonych w wypowiedzeniu - poprzez zaprzeczenie aby takie (ogólne) sytuacje miały miejsce bądź poprzez podkreślenie swojej dobrej pracy. Konkretnie nawiązanie przez powoda w pozwie odnosiło się do sytuacji z F. (...) ale dotyczyło tylko braku możliwości skontaktowania się z przełożoną po sprawdzeniu przez powoda samochodu w salonie, a nie tego co miała na myśli pozwana, czyli jej zdaniem zbędnego zakupu samochodu. Ponadto powód w pozwie wymienił po prostu efekty swojej pracy i dokonania w spółce.

Powód w trakcie swoich zeznań podał, że zrozumiał treść wypowiedzenia - nie oznacza to jednak wiedzy powoda na temat faktycznych konkretnych przyczyn wypowiedzenia, których nie wymieniono dokładnie w pisemnym

oświadczeniu pracodawcy. Samo zrozumienie wypowiedzenia oznacza po prostu wiedzę na temat doniosłości prawnej i skutku tej czynności dokonanej przez pracodawcę.

Podsumowując podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została wskazana z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. - nie została ona skonkretyzowana poprzez wyjaśnienie pracownikowi jakie w istocie są przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Oczywiście Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że powód zajmował stanowisko kierownika produkcji i przy ocenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, należy stosować surowsze kryteria oceny jego pracy niż w odniesieniu do pracownika na stanowisku szeregowym (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 1984r., I PRN 138/84). W rozpoznawanej jednak sprawie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Sąd drugiej instancji zwraca też uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę wręczono powodowi bezpośrednio po odmowie podpisania przez niego umowy o zakazie konkurencji. Faktycznie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w związku z odmową podpisania takiej umowy nie zwolniono pracowników – niemniej taka jest w przypadku powoda chronologia zdarzeń.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

(-) sędzia Jolant Łanowy-Klimek (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia(del.)Anna Capik-Pater