

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. M. przeciwko (...) S.A. w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo (pkt 1), zasądził od K. M. na rzecz (...) S.A. w Ł. kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2), odstąpił od obciążenia K. M. nieuiszczonymi kosztami sądowymi (pkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

K. M. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. od 1 czerwca 1990 roku na czas nieokreślony, na cały etat. K. M. od stycznia 2001r. zajmował stanowisko kierownika D. Produkcji (...), natomiast od 1 lipca 2016r. kierownika D. Produkcji. Do jego obowiązków należało efektywne zarządzanie podległym personelem, czasem operacyjnym zespołu, odpowiedzialność za rozliczenie czasu pracy podległych pracowników, nadzorowanie realizacji sprzedaży, koordynacja pracy wszystkich podległych D., pilnowanie terminowości dostaw, monitorowanie wskaźnika (...).

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w 2001 roku, a przedmiotem jej przeważającej działalności jest produkcja aparatury rozdzielczej i sterowniczej energii elektrycznej. Funkcję prezesa zarządu Spółki pełni T. Ł., który rozpoczął pracę w Spółce w maju 2017 roku.

W sierpniu 2017 roku (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. zatrudniała średnio 205,98 pracowników. Od września 2017 roku rozpoczęto redukcję zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. W dniu 22 września 2017r. rozesłano e-maila do wszystkich pracowników Spółki o podjętej decyzji, z informacją o niezastosowaniu procedury zwolnień grupowych. Od dnia 6 września 2017 roku do dnia 13 lipca 2018 roku rozwiązano umowy o pracę z 52 pracownikami. W lipcu 2018 roku Spółka zatrudniała średnio 146,97 osób. K. M. nie był na liście pracowników do zwolnienia.

W grudniu 2017 roku K. M. przesłał drogą mailową do Z. S. propozycję elementów przeznaczonych do kasacji. Wytypowano materiały na kwotę około 2.150.000 złotych. Zestawienie stworzył J. B.. Na liście kooperantów przeznaczonych do redukcji znajdowały się nowe elementy z 2017 roku. Były to składniki przeznaczone do bieżącej produkcji. Lista nie została zweryfikowana z kierownictwem.

Z arkuszy do celów i zadań dotyczących I i II kwartału 2017 roku, podpisanych w dniu 17 stycznia 2018 roku przez K. M. i jego przełożonego M. D. ds. Produkcji wynika, że K. M. jako Kierownik ds. Produkcji zrealizował 10 z 16 wyznaczonych mu zadań, osiągając wynik ważony na poziomie 28% (I kwartał), zaś w II kwartale wynik ważony realizacji zadań wyniósł 66%.

Z arkusza do celów i zadań dotyczącego III i IV kwartału 2017 roku, podpisanego w dniu 18 stycznia 2018 roku przez K. M. i jego przełożonego Z. D. ds. Operacyjnych wynika, że K. M. jako Kierownik Wydziału OP zrealizował swoje zadania w 100% (przychód 2017; poprawa jakości produktów AE; przygotowanie do produkcji płytek w kooperacji), a niektóre z nich w 120% (realizacja Programu Redukcji Kosztów Zakupów; realizacja Programu Redukcji S. Magazynu (...)). Wynik ważony realizacji zadań wyniósł 104%.

Z uwagi na niezadowalające wyniki K. M. w 2017 roku nie otrzymał premii wynikowej.

K. M. i Z. S. utrzymywali nadgodziny na wysokim poziomie, co narażało Spółkę na niepotrzebne koszty. Pomimo realizowanych nadgodzin Spółka nie dostarczała towarów na czas. Sytuacja była niezadowalająca, tzn. jakość, wskaźniki (...) i stany magazynowe. Nie wdrożono również procedury obniżenia stanów magazynowych. Nie znaleziono kooperantów. K. M. nie posiadał wystarczających umiejętności organizacyjnych, nie realizował

oczekiwanych efektów pracy. T. Ł., odkąd pełnił funkcję prezesa Spółki nie udzielał zgody na zaplanowane nadgodziny pracowników.

Prezes Zarządu nie był zadowolony z realizacji zadań, dlatego zaproponował Z. S. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wraz z zapłatą kwoty jednego wynagrodzenia, na którą pracownik przystał.

W styczniu 2018 roku Spółka zaproponowała K. M. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wraz z zapłatą pieniężną. Prezes Spółki poinformował pracownika, że zarząd utracił do niego zaufanie ze względu na złą ocenę pracy. K. M. nie przyjął tej propozycji, zaproponował dodatkową wypłatę w wysokości trzykrotności pensji. Między stronami nie doszło do porozumienia. Po trzech dniach K. M. udał się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał do lipca 2018 roku.

W dniu 8 lutego 2018 roku menager HR skierował e-maila do wszystkich pracowników Spółki, w treści którego poinformował, że w związku z dłuższą nieobecnością K. M., wszystkie sprawy i decyzje, którymi się zajmował przejmie A. C., zajmująca stanowisko Kierownika D. Produkcji.

Ze schematu organizacyjnego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. z dnia 17 października 2017 roku wynika, że Prezes Zarządu Spółki jest przełożonym m.in. D. ds. Organizacyjnych, któremu natomiast podlegają Wydział (...) i Wydział Produkcji – składający się z D. Planowania i Przygotowania Produkcji, D. Produkcji (...), D. Testów i Jakości oraz D. Logistyki i Zakupów. Zarządzeniem z dnia 23 lutego 2018 roku dokonano modyfikacji w strukturze organizacyjnej, m.in. przekształcając dotychczasowy Wydział Produkcji w D. Produkcji, zawierający w sobie dawny D. Produkcji (...) oraz D. Testów i Jakości. Pozostawiono wyodrębniony D. (...) (zmiana nazwy) i D. Planowania, Logistyki i Zakupów (zmiana nazwy).

W poprzedniej strukturze przełożonym K. M. był Z. S..

Od stycznia 2017 roku Spółka (...) miała problemy finansowe. Kontrahenci nie realizowali zamówień, z powodu zaległości w płatnościach. W 2018 roku nie było już zaległości. Gdy K. M. przebywał na zwolnieniu lekarskim została wdrożona kooperacja oraz przyspieszono terminy realizacji. W Spółce zostały wprowadzone zmiany, które spowodowały, że już nie ma problemów z płynnością finansową, a wręcz kondycja Spółki jest bardzo dobra.

Pismem z dnia 6 lipca 2018 roku Spółka zawiadomiła Organizację (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia K. M. umowy o pracę. Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę.

W dniu 13 lipca 2018 roku ponownie odbyło się spotkanie K. M. ze Spółką reprezentowaną przez D. K. i E. P.. Zaproponowano mu odprawę w wysokości 20.000 złotych. K. M. nie przystał na tę propozycję.

W dniu 13 lipca 2018 roku K. M. otrzymał pismo, mocą którego (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 października 2018 roku. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowiły: niezadowolająca ocena pracy i brak oczekiwanych efektów pracy; brak wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych oraz oczekiwanej od pracownika aktywności w realizowaniu postawionych zadań, co naraża pracodawcę na poważne straty, których można by uniknąć przy prawidłowym zarządzaniu; utrata zaufania oraz obawy pracodawcy co do realizacji stawianych zadań w przyszłości.

W styczniu pracodawca dokonał oceny wyników osiągniętych przez zarządzany obszar, w rezultacie której oceniono że Spółka nie poprawiła wskaźnika (...) (terminowości dostaw) oraz nie zoptymalizowała stanów magazynowych, co wskazuje na brak właściwego zarządzania podległym obszarem. Wskaźniki te są kluczowe dla prowadzonego przez pracodawcę biznesu, zarówno pod kątem przyszłości na konkurencyjnym rynku oraz odzwierciedlają się w bieżących wynikach finansowych Spółki. Od dnia 22 stycznia 2018 roku do dnia 4 lipca 2018 roku K. M. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W trakcie jego nieobecności obszarem Produkcji zarządzali inni pracownicy Spółki. W okresie od stycznia do czerwca 2018 roku Spółka wyraźnie poprawiła wskaźnik (...) o około 30%, zoptymalizowała stany

magazynowe o około 30% oraz poprawiła jakość produkcji (...) na poziom poniżej 750 ppm. Poprawa wyników pracy obszaru produkcji zarządzanego przez zastępujących go pracowników wskazuje zdaniem pracodawcy na brak wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych pracownika K. M.. Pracownik zdaniem Pracodawcy nie wykazał również dostatecznej aktywności w przygotowaniu listy kooperantów dla produkcji w dużych wolumenach. K. M. nie przedstawił między innymi kryteriów wyboru kooperantów, co pokazuje brak elementarnej wiedzy dotyczącej zarządzanego obszaru. Spowodowało to półroczne opóźnienia w realizacji jednego z najważniejszych projektów Spółki – optymalizacji kosztów produkcji oraz zwiększenia przychodów Spółki. K. M. nie proponował i nie przeprowadził koniecznych zdaniem Zarządu zmian w wydziale produkcji, w szczególności pracy magazynów, redukcji kosztów nadgodzin oraz poprawy efektywności pracy. W związku z powyższym kierując się obiektywnymi przesłankami Zarząd utracił zaufanie, że K. M. przeprowadzi w przyszłości konieczne zdaniem Zarządu i Rady Nadzorczej zmiany w procesach produkcji.

K. M. został poinformowany, iż w terminie 21 dni liczonych od dnia doręczenia przedmiotowego pisma przysługuje mu prawo do wniesieni odwołania do Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi.

W dniu 13 lipca 2018 roku K. M. potwierdził odbiór wypowiedzenia własnoręcznym podpisem, zaś w imieniu pracodawcy podpis złożył prokurent Spółki (...).

Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia K. M., liczonego tak jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 12.200 złotych brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzone w aktach dokumenty, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony oraz w oparciu o zeznania świadków K. K. (2), E. P., M. W. i zeznania stron – w zakresie niezbędnym do merytorycznego rozpoznania niniejszej sprawy. Zeznania świadków, strony pozwanej oraz w dużej części zeznania powoda są ze sobą spójne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, w zakresie w jakim twierdził, że koszty naprawy nowych modułów przewyższyłyby ich wartość, dlatego najbardziej opłacalne byłoby ich zełomowanie. Opinia ta, stanowiąca swoistego rodzaju obronę powoda przed zarzutami zawartymi w treści wypowiedzenia, jako gołosłowna nie mogła przysłużyć się do poczynienia ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie. Podobnie wiarygodnością nie zostały obdarzone depozycje powoda, w których twierdził, że prezes Spółki akceptował pracę w godzinach nadliczbowych. Takie sytuacje mogły mieć miejsce przed objęciem funkcji przez T. Ł., niemniej jednak ówczesne okoliczności nie miały znaczenia dla zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd uznał również, że powód chcąc ukazać swoją osobę w korzystnym świetle, przerzucał odpowiedzialność za swoje pracownicze niedociągnięcia na problemy finansowe Spółki. Chronologia wydarzeń, w szczególności następujących po przejściu powoda na zwolnienie chorobowe pokazała jednak, że Wydział, którym uprzednio kierował pozwany poprawił swoje wyniki, pomimo trwających perturbacji finansowych, z których udało się ostatecznie Spółkę wyprowadzić. Wobec tego braki zdolności organizacyjnych powoda nie mogły znaleźć usprawiedliwienia w nadmienionych faktach.

Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo okazało się bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd – 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.

Poprzez naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę rozumie się w szczególności niezastosowanie regulacji art. 30 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu (...) umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (§3), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz stosowne pouczenie dla pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy (§4 i §5).

W odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać należy, iż pracodawca uczynił im zadość. Oświadczenie zostało bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało okoliczności stanowiące przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Pozwana Spółka rozwiązała z powodów stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie – winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną – że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98).

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 KP nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663). Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42).

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99).

Bezdiskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał jego przyczyny, polegające na niezadowolającej ocenie pracy i braku oczekiwanych efektów pracy, ponadto braku wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych oraz oczekiwanej od pracownika aktywności w realizowaniu postawionych zadań. Dodatkowo pracodawca wskazał, że po jego stronie nastąpiła utrata zaufania do powoda, połączona z obawą pracodawcy co do realizacji stawianych mu zadań w przyszłości. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do rzeczywistego zmaterializowania się tychże przesłanek wypowiedzenia. Zarówno przedłożone w sprawie dokumenty, jak i zeznania świadków potwierdziły wersję przedstawioną przez Spółkę, a uwidoczniona w uzasadnieniu przedłożonego wypowiedzenia. Powód faktycznie nie wywiązywał się ze swoich obowiązków z należytą starannością, a warto w tym miejscu podkreślić, że K. M. zajmował

w pozwanej Spółce jedno ze stanowisk kierowniczych, w związku z czym usprawiedliwione zdaje się oczekiwanie spełnienia przez niego wyższych wzorców staranności, niż od szeregowego pracownika. Powód winien stanowić przykład dla swoich podwładnych, nakreślając w ten sposób swoistego rodzaju wzór do naśladowania dla innych. Tymczasem jego zdolności organizacyjne okazały się niewystarczające, dla zrealizowania założeń poczynionych przez władze Spółki. Niewątpliwie znaczny wpływ na całą przedmiotową sytuację miała zmiana osoby prezesa Spółki, który w pewnym stopniu nie akceptował praktyk swego poprzednika, choćby w zakresie planowania pracy w godzinach nadliczbowych. Spółka miała problemy finansowe, z których musiała znaleźć rozwiązanie. W tym zakresie przeprowadzono redukcję zatrudnienia, wdrożono nowe procedury, przeorganizowano strukturę pracodawcy. Niestety K. M. nie podążył za nadmienionymi zmianami. Jego praktyki zarządcze nie doprowadzały do poprawienia wskaźnika terminowości dostaw czy też do zoptymalizowania stanów magazynowych. Powód nie radził sobie z zarządzaniem podległym mu obszarem. Przyczyny powyższych zjawisk, wbrew temu co twierdzi powód, znajdowały się po jego stronie, ponieważ w sytuacji gdy nie świadczył on pracy przez okres 6 miesięcy kondycja Spółki uległa znacznej regresji. W okresie od stycznia do czerwca 2018 roku spółka wyraźnie poprawiła wskaźnik (...) o około 30% zoptymalizowana stany magazynowe o około 30% oraz poprawiła jakość produkcji (...) na poziom poniżej 750 ppm. Oznacza to, że nawet w warunkach nienajlepszej sytuacji ekonomicznej Spółki można było wprowadzić takie systemy zarządzania, które przyniosły korzystne efekty. Podczas nieobecności powoda w pracy jego obowiązki przejęła A. C. i chociaż ich zakres był nieco mniejszy niż zadania K. M. to jednak obejmował podobną przestrzeń. A. C. wykazała się określonymi umiejętnościami, dlatego w pełni zrozumiałe okazały się argumenty strony pozwanej, a dotyczące braku wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych pracownika K. M.. Nie bez znaczenia zdaniem Sądu Rejonowego dla oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę pozostawała sytuacja związana z utworzeniem zestawienia elementów przeznaczonych do zlikwidowania. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym przesłuchanie K. M. w charakterze strony, jednoznacznie wskazał, że na liście znalazły się produkty nowe, których utylizacja nie była najbardziej ekonomicznym rozwiązaniem. W ten sposób narażono Spółkę na straty liczone w setkach tysięcy złotych. K. M. nie nadzorował w sposób należyty swoich podwładnych. Nie skontrolował owej listy, a będąc przesłuchiwanym na rozprawie, w sposób nieudolny próbował obronić stanowisko, że regeneracja nowych elementów jest nieopłacalna.

Jako jedną z przyczyn wypowiedzenia pracodawca wskazał również utratę zaufania w stosunku do powoda. W dotychczasowym swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjął, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród obowiązków pracownika określonych w art. 100 k.p. nie wymieniono obowiązku takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika, jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Mogą bowiem czynić zasadnym wypowiedzenie umowy także przyczyny niezależne od pracownika, art. jego choroba, jak również przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98). W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego art.) do ograniczonego. (...), powszechnego wzorca zaufania nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan zaufania (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97).

Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi

na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi.

W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy. Należy przy tym podzielić stanowisko wyrażone w orzecznictwie, że sąd nie ocenia zasadności wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez pracownika poszczególnych zaniedbań, lecz ze względu na utratę zaufania do niego i może uwzględniać ogół okoliczności, w tym także fakty rzucające szersze światło na zbieg zdarzeń wskazujących, że pracownik wykazał nielojalność wobec pracodawcy, uzasadniającą utratę jego zaufania do niego. Dla przyjęcia, że wypowiedzenie było dokonane na podstawie przyczyn rzeczywistych i uzasadnionych wystarczy, by choć jedna ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek utraty zaufania okazała się prawdziwa.

W niniejszym postępowaniu Sąd Rejonowy musiał zatem ustalić, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, czy ostatnia ze wskazanych przez stronę pozwaną, w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyn, tj. utraty zaufania do powoda była prawdziwa, obiektywna i racjonalna, a tym samym mogła uzasadniać wypowiedzenie. Na to pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej.

Przede wszystkim wskazać należy, zdaniem Sądu I Instancji, że powód w trakcie sprawowanej przez siebie funkcji nie doprowadził do poprawy wskaźników, kluczowych dla efektywnej bytności Spółki na rynku. W miesiącu styczniu 2018 roku pracodawca dokonał oceny wyników osiągniętych przez zarządzany przez K. M. obszar, w rezultacie której oceniono, że Spółka nie poprawiła art. wskaźnika (...) (terminowości dostaw) oraz nie zoptymalizowała stanów magazynowych. Cokwartalne arkusze do celów i zadań wskazywały na niezadowolające wyniki, osiągnięte przez powoda. W pierwszym kwartale 2017 roku wynik ważony ukształtował się na poziomie jedynie 28%, a w drugim kwartale wyniósł 66%. Co prawda w drugim półroczu 2017 roku statystyki uległy znacznej poprawie, jednakże nie można umknąć z pola widzenia fakt, iż sporządził ją Z. S., a więc osoba co do której umiejętności zarządczych władze Spółki również miały zasadnicze zastrzeżenia. Zresztą przełożony K. M. również stracił pracę z tym, że decydując się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Znaczące przy tym pozostaje, w ocenie Sądu Rejonowego, że z uwagi na niezadowolające wyniki powoda w 2017 roku nie otrzymał on premii wynikowej. Powód nie wykazał również dostatecznej aktywności w przygotowaniu listy kooperantów dla produkcji w dużych wolumenach, nie przedstawił między innymi kryteriów wyboru kooperantów, co potwierdził świadek K. K. (2). K. M. nie proponował i nie przeprowadził koniecznych z dniem Zarządu zmian w wydziale produkcji, w szczególności pracy magazynów, redukcji kosztów nadgodzin oraz poprawy efektywności pracy. Niewystarczające osiągnięcie obiektywnych wskaźników pozwoliło więc uznać, zdaniem Sądu Rejonowego, że powód nie przedstawia wystarczających kompetencji do zarządzania częścią produkcyjną Spółki, w szczególności w czasie jej kryzysu finansowego. Istotne okazało się przy tym, że tak często powoływane wskaźniki mają kluczowy charakter dla prowadzonego przez pracodawcę biznesu. Przejawia się to zarówno pod kątem przyszłości na konkurencyjnym rynku oraz odzwierciedla w bieżących wynikach finansowych Spółki. Wszystkie nadmienione okoliczności postawiły pod dużym znakiem zapytania możliwość oczekiwanego przeprowadzenia zmian w procesach produkcji przez powoda w przyszłości. Wobec powyższego pracodawca miał uzasadnione i obiektywne powody, dla których utracił zaufanie do dalszej współpracy z powodem.

W świetle nadmienionych okoliczności sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego wszystkie wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy były prawdziwe, obiektywne i racjonalne, a tym samym mogły uzasadniać wypowiedzenie. W tym miejscu należy podkreślić, zdaniem Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie dokonane w odniesieniu do powoda jest zwykłym sposobem rozwiązywania bezterminowych umów o pracę. Nie musi go uzasadniać, co trafnie podkreśla w swych orzeczeniach Sąd Najwyższy, żadna szczególnie doniosła przyczyna. Nie musi to być zwłaszcza zachowanie zawinione przez pracownika lub wynikające ze złej jego woli. Przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę nie eliminując swobody pracodawcy w doborze pracowników, mają jednakże zapobiegać

jego woluntaryzmowi w wymianie kadry i dyskryminacji przy dokonywaniu zwolnień. Zasadność wypowiedzenia należy więc oceniać zawsze przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00). Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, ART. 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01).

Wobec ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione i zgodne z prawem zaistniał brak podstaw do uwzględnienia roszczenia pozwu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c., obciążając powoda obowiązkiem ich poniesienia jako przegrywającego sprawę. Na koszty procesu poniesione przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 180 złotych, ustalone zgodnie z brzmieniem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawych (Dz.U. 2018, poz. 265 t.j.) oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 złotych. Sąd odstąpił od obciążenia powoda nieuiszczonymi kosztami sądowymi, w myśl zasady zdekodowanej w art. 97 w zw. z art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od w/w wyroku złożył powód reprezentowany przez radcę prawnego, zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 30 §4 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tegoż przepisu przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przez pozwaną było uzasadnione i niewadliwe, a podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia o pracę były prawdziwe, obiektywne i racjonalne, co stoi w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami powoda, zakresem jego zadań na II półroczu 2017 roku i oceną wykonania zadań,

- art. 45 §1 k.p., poprzez jego niezastosowanie i oddalenie żądania powoda w zakresie zapłaty odszkodowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, ponieważ podane przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. niezadowolająca ocena pracy i brak oczekiwanych efektów pracy, brak wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych i oczekiwanej aktywności w realizowaniu postawionych zadań, co jakoby miało narazić spółkę na poważne straty, było przyczynami pozornymi i nieprawdziwymi.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.

- art. 233 §1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania niewłaściwą oceną wiarygodności i mocy zebranych w sprawie dowodów, fragmentaryczne potraktowanie materiału dowodowego, w następstwie nieobjęci swymi rozważaniami całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i stanu istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, w szczególności wyjaśnień powoda i przedłożonych dokumentów przeczących twierdzeniom pozwanego,

- art. 3 k.p.c. poprzez brak dążenia Sądu I instancji do ustalenia polegającego na prawdzie stanu faktycznego, będącego podstawą wydania orzeczenia.

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 36.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje.

Pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz

w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a które nie i dlaczego.

Sąd Rejonowy jednoznacznie wyjaśnił dlaczego odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził on, że koszty naprawy nowych modułów przewyższałyby ich wartość oraz w zakresie w jakim twierdził, że prezes akceptował pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji słusznie wskazał, że twierdzenia te stanowiły jedynie obronę przed zarzutami postawionymi wobec powoda.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił na podstawie akt osobowych, iż od dnia 1 lipca 2016 r powodowi powierzono stanowisko kierownika D. Produkcji. W aktach osobowych brak jest bowiem dokumentu w postaci powierzenia stanowiska od dnia 1 lipca 2017 r. Przy czym w istocie w odpowiedzi na pozew strona pozwana przyznała, że od 1 lipca 2017 roku strony łączyła umowa o pracę na stanowisku Kierownika Wydziału Produkcji, zatem nie było podstaw do otwarcia rozprawy przed Sądem II instancji. Przy czym skarżący w sposób nieuprawniony wywodzi z tej okoliczności, iż praca powoda była do lipca 2017 r dobrze oceniana. Należy w tym miejscu przypomnieć, że ocena powoda nastąpiła w styczniu 2018 roku i wówczas sprawdzono realizację założeń także za pierwszą połowę 2017 roku, z których powód się nie wywiązał. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo wywiódł, iż pracodawca miał prawo ocenić pracę powoda za cały rok, a nie tylko drugie półrocze.

Skarżący zarzuca Sądowi I Instancji, iż ten opierał się na twierdzeniach pozwanego co do tego, iż pracownicy zastępujący powoda zrealizowali zadanie zmniejszenia stanów magazynowych i likwidacji nadgodzin, tymczasem strona pozwana na te okoliczność przedstawiła dowody z dokumentów i zeznań świadków, natomiast powód ograniczył się do jednego wniosku dowodowego z zeznań świadka, który wiedzę na temat sposobu wykonywanych obowiązków czerpał od powoda. Innych wniosków dowodowych mających na celu wykazania okoliczności przeciwnych stronie apelująca nie zgłosiła.

W ocenie Sądu Okręgowego, to czy praca w godzinach nadliczbowych jest korzystna dla pracodawcy, należy pozostawić ocenie konkretnemu pracodawcy. W tym przypadku w związku z trudnościami finansowymi pracodawcy akurat zależało na ograniczeniu tych nadgodzin, a więc na takiej organizacji pracy, by ograniczyć ich liczbę, a tym samym ograniczyć wypłaty z tego tytułu, czemu powód nie sprostał.

Prawidłowo także Sąd Rejonowy ocenił kwestię propozycji powoda co do materiałów nierotujących, uznając, iż propozycja ta została przedstawiona bez dostatecznych konsultacji, w oparciu o propozycję jednego z podległych pracowników, a przyjęcie propozycji w takim kształcie mogłoby doprowadzić do strat po stronie pracodawcy.

Powód powołując się na opóźnienia w płatnościach w żaden sposób nie wykazał, by któraś konkretna zaległość wpłynęła na obowiązki powoda. Podobnie ogólnikowe zeznania przedstawiła świadek W..

W sposób prawidłowy ocenił także Sąd Rejonowy przeprowadzoną reorganizację u pozwanego pracodawcy. W istocie obowiązki powoda zostały rozdzielone, przy czym ich trzon powierzono jednej osobie, jednakże z ustaleń wynika, że powód nie był przewidziany na liście do zwolnienia, a okoliczności przeciwnych powód nie wykazał.

Skarżący podnosił także, iż Sąd Rejonowy nie rozważył dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej powoda u pozwanego, tymczasem przy ocenie konkretnych przyczyn wypowiedzenia nie ma znaczenia dotychczasowy przebieg zatrudnienia, ale okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednocześnie nie istnieje także obowiązek proponowania pracownikowi innego stanowiska, gdy na dotychczasowym się nie sprawdził.

W toku postępowania przed Sądem II Instancji powoływał się na wyrok Sądu Rejonowego, na mocy którego zasądzono na rzecz powoda premię, przy czym należy zauważyć, że wyrok ten nie jest prawomocny, nadto uzasadnienie do tego orzeczenia potwierdza brak realizacji założeń w I i II kwartale 2017 roku.

Reasumując zebrany w sprawie materiał był wystarczający do wydania wyroku w sprawie. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że na aprobatę nie zasługuje podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 3 k.p.c. to jest on chybiony. W myśl art. 3 k.p.c., strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Przepis art. 3 k.p.c jest wyrazem tendencji do poznania prawdy w postępowaniu cywilnym, obejmującej nie tylko sferę uprawnień sądu, lecz także stron i uczestników postępowania oraz ich pełnomocników, którzy swoim działaniem powinni przyczynić się do jej wykrycia. Statuuje on zarazem zasadę kontradyktoryjności. Zasada prawdy materialnej nie może bowiem przekreślać kontradyktoryjności procesu, gdyż – jak podaje się w doktrynie – ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku. Adresatem normy zawartej w art. 3 kpc nie jest więc sąd, lecz strony, nie można zatem zarzucić, że sąd ją naruszył (wyrok SN z dnia 15 lipca 1999 r., I CKN 415/99, LEX nr 83805, wyrok SN z dnia 11 grudnia 1998 r., II CKN 104/98, LEX nr 50663, oraz wyrok SA w Lublinie z dnia 1 sierpnia 2013 r., I ACa 247/13, LEX nr 1363302).

Materiał zgromadzony w sprawie potwierdza okoliczności wykazywane przez pozwanego tj., że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była niezadowolająca ocena pracy powoda, brak efektów jego pracy, brak wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych powoda na stanowisku kierownika oraz utrata zaufania do powoda. Natomiast powód choć nie był ograniczony w możliwościach przedstawiania okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia nie podważył okoliczności wykazanych przez pozwanego w sposób skuteczny.

Zatem brak jest podstaw by uznać, że w/w zarzut jest zasadny.

Nieuwzględnienie zarzutów prawa procesowego czyni całkowicie chybionym zarzuty prawa materialnego tj. art. 30 §4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

W myśl § 4 art. 30 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.

Należy wskazać, że komentowany przepis nakłada obowiązek informacyjny na pracodawcę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby mógł on podjąć 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 (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Nadto przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) - (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przy

czym powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i 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 wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15 LEX nr 2019497).

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)). Podkreślenia wymaga też fakt, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156). W świetle obowiązującego orzecznictwa okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest także brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazanie przez pracodawcę powodowi jako podstawy wypowiedzenia okoliczności takie jak: niezadowolająca ocena pracy i brak oczekiwanych efektów pracy, brak wystarczających zdolności organizacyjnych i zarządczych oraz oczekiwanej od pracownika aktywności w realizowaniu postawionych zadań, co naraża pracodawcę na poważne straty, których można by uniknąć przy prawidłowym zarządzaniu, utrata zaufania oraz obawy co do realizacji stawianych zadań w przyszłości są konkretne, precyzyjne i zgromadzone w sprawie materiały dowodowe pozwolił uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do

rzeczywistego zmaterializowania się w/w przesłanek wypowiedzenia. Przedłożone w sprawie dokumenty i zeznania świadków potwierdziły wersję przedstawioną przez pozwanego, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Skoro przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są konkretne, precyzyjne, prawdziwe i rzeczywiste to niezasadny jest zarzut naruszenia art. 30 §4 k.p. i tym samym chybiony jest także zarzut naruszenia art. 45 §1 k.p.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018, poz. 265 t.j.) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K.-W.