

Sygn. akt VIII *Pa* 87/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2014 r.

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

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

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. R. (R.)

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 27 marca 2014 r. **sygn. akt** VI P 73/14

oddala apelację.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 87/14

UZASADNIENIE

Powód W. R. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. domagał się zasądzenia kwoty 6 400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Uzasadniając swoje stanowisko powód podniósł, że pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując że przyczyną ustania stosunku pracy była niska wydajność pracy. Powód nie zgodził się ze wskazaną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, bowiem w jego ocenie przyczyna leży po stronie pozwanej. Powód dodał, że nikt mu nie wyjaśnił na czym polega niska wydajność pracy. Zdaniem powoda wskazana przyczyna jest zbyt ogólna i niekonkretna a on sam jej nie rozumie.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rzeczywista i została oparta na wystawionej powodowi przez przełożonych ocenie. Pozwana nie kwestionowała wartości przedmiotu sporu.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 27 marca 2014r. (sygn. akt IV P 73/14) uwzględnił roszczenie powoda w całości.

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

Sąd I instancji ustalił, że powód jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2008 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter instalacji sanitarnych. Powód otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości 15,50 zł za godzinę.

Pozwana zatrudnia około 60 pracowników i świadczy usługi z zakresu budownictwa. W związku z trudną sytuacją finansową pozwana pod koniec stycznia 2014 roku dokonała oceny poszczególnych pracowników według wydajności pracy. Celem przeprowadzonej oceny był dobór pracowników do zwolnienia. Powód otrzymał jedną z najniższych ocen.

Dnia 30 stycznia 2014 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niską wydajność pracy. Prezes pozwanej spółki, działający w imieniu pracodawcy, nie wyjaśnił powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

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

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany

w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz. 164).

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

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

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

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

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

Skoro pracodawca nie wyjaśnił powodowi na czym polegała jego niska wydajność pracy, to trudno wskazać, czego oczekiwał od niego w okresie zatrudnienia. Prezes pozwanej spółki, działając w imieniu pracodawcy, złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez wyjaśnienia przyczyny ustania stosunku pracy. W związku z tym pozwana nie uściśliła, nie skonkretyzowała przyczyny wypowiedzenia – niskiej wydajności pracy.

Warunku podania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny nie może zastąpić subiektywna ocena pracodawcy, że przyczyna ta, mimo że nie została należyście wskazana (sprecyzowana) – była znana pracownikowi, gdyż kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu

okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 670/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 13, poz. 510).

Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków J. M., M. G. (1) i M. Z. na okoliczność niskiej wydajności pracy powoda, albowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do rozstrzygnięcia sporu. Sąd I instancji zauważył, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była trudna sytuacja finansowa pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna w postaci niskiej wydajności pracy stanowiła jedynie kryterium doboru pracownika do zwolnienia, natomiast sama przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżała po stronie pozwanej. Przesłuchiwany na rozprawie prezes zarządu pozwanej spółki - (...) podał, że oprócz powoda ma zamiar z tego powodu zwolnić jeszcze około 3, 4 pracowników.

Konkludując, w ocenie Sądu Rejonowego pozwana, składając powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie podała pracownikowi na czym polegała niska wydajność pracy. Zatem pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, który powód nie rozumiał i pozwana nie wyjaśniła powodowi tej przyczyny.

Na podstawie art. 45 § 2 k.p., art. 47¹ k.p. zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.400,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

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

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 3 k.p.c. poprzez brak dążenia Sądu do ustalenia polegającego na prawdzie stanu faktycznego będącego podstawą wydania orzeczenia;
2. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego z przesłuchania bezpośrednich przełożonych powoda, który to dowód ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia spraw;
3. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, iż stosunek pracowniczy został rozwiązany z powodem ze zbyt ogólną nie wyjaśnioną przez pozwaną przyczyną;
4. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. z treścią art. 30 k.p. poprzez uznanie, iż przyczyna wypowiedzenia stosunku pracowniczego powodowi przez pozwaną stanowi przesłankę wszczęcia postępowania jako przesłanka zbyt ogólna ze swej zasady;
5. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, iż przyczyna wypowiedzenia umowy została sformułowana zbyt ogólnie i nie pozostaje dla powoda niezrozumiałą;
6. nie rozpoznania istoty sprawy poprzez pominięcie wnioskowanych przez pozwaną dowodów.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

ewentualnie o;

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

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

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

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

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

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

14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

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

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. W ocenie Sądu Okręgowego słusznie jest stanowisko Sądu Rejonowego, iż nie było potrzeby przeprowadzania dowodów z wnioskowanych świadków przez stronę pozwaną, ponieważ Sąd zasadził na rzecz powoda odszkodowanie z tego względu, że przyczyna nie była należycie sprecyzowana.

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

W szczególności Sąd I instancji prawidłowo ocenił, iż pozwana, składając powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie podała pracownikowi na czym polegało jego niska wydajność pracy. Zatem pozwana nie podała konkretnej przyczyny ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na ogólnym zarzucie, wobec czego wypowiedzenie umowy o pracę dotknięte jest brakiem formalnym.

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

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

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

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

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

i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. (Por. Komentarz do art. 30 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. C.,

E. Ł., L. F., G. G., A. H., A. K., Ł. P.,

J. S., B. W., T. Z., Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

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

Przedmiotem badania sądu pozostaje zatem prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod

kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

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

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

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

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana w wypowiedzeniu stosunku pracy zawarła tylko ogólne sformułowania dotyczące wypowiedzenia, a zatem Sąd nie ma potrzeby badania, co pod taką ogólną przyczyną miało się kryć.

Strona pozwana, czyli pracodawca miał obowiązek wskazania taką przyczynę, którą powód mógłby zrozumieć i podjąć decyzję, czy istnieją podstawy do tego, żeby bronić swoich interesów.

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

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

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

Sędzia Przewodnicząca Sędzia