

sygn. akt VII Pa 16/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) Centrum (...) w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 15 listopada 2016 r. sygn. VI P 190/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) Centrum (...) w L. na rzecz powoda S. P. kwotę 2.980 zł (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

VII Pa 16/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 roku w Warszawie na rozprawie sprawy z powództwa S. P. przeciwko (...) Centrum (...) w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przywrócił powoda S. P. na dotychczas zajmowane stanowisko na poprzednich warunkach pracy i płacy w (...) Centrum (...) w L., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14.697 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku w punkcie 1, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód wniósł w dniu 27 lutego 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) pozew do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało mu doręczone – jak wskazał – w dniu 22 lutego 2016 roku, ewentualnie w razie rozpoznania sprawy po upływie okresu

wypowiedzenia wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowane stanowisko Szefa Zespołu (...). Ponadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Postanowieniem z dnia 18 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie stwierdził swoją niewłaściwość miejscową i przekazał sprawę do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, sądu pracy jako sądu właściwego miejscowo do rozpoznania sprawy.

Strona pozwana – (...) Centrum (...) w L. (dalej (...)) wniosła o oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) Centrum (...) początkowo na umowę o pracę na okres próbny od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 18 grudnia 2015 r., od dnia 1 stycznia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Szefa Zespołu, (...). Wniosek o zawarcie kolejnej umowy o pracę został umotywowany przez szefa szefostwa ogólnego (...) płk B. Ż. przydatnością pracownika na zajmowanym stanowisku. Osobą zatrudniającą powoda był ówczesny dyrektor (...) płk J. R.. Wcześniej powód pracował w służbach specjalnych, a swojej pracy zajmował się dokumentami z najwyższą klauzulą.

Jeszcze za poprzedniej dyrekcji (...) zostały zainicjowane rozmowy na temat współpracy strony polskiej i amerykańskiej – przeprowadzenia wspólnych ćwiczeń. Na spotkaniu inicjującym współpracę z zagranicznym partnerem została ustalona forma kontaktu. Prowadzono następnie uzgodnienia w tym przedmiocie, w szczególności poprzez kontakt mailowy. Zespół (...) zajmował się przede wszystkim organizacją. Część spraw związanych z tym tematem prowadziła A. G..

Procedura kontaktowania się z podmiotami jak wyżej wynikała z praktyki, która była stosowana za poprzednich dyrektorów. Za poprzedniego kierownictwa była prowadzona korespondencja z partnerami zagranicznymi i dopiero gdy było ustalone pewne stanowisko, wtedy zatwierdzało je kierownictwo. Kontakty robocze nie wymagały ich przekazywania dyrektorowi. Bezpośredni przełożony powoda B. Ż. w ciągu 4 miesięcznej współpracy nie miał żadnych zastrzeżeń do jego pracy ani stosowanych procedur. Również podwładni powoda byli zadowoleni ze zmiany na stanowisku szefa Zespołu na S. P.. Poprzedni dyrektor (...) nie miał zastrzeżeń do podobnej formy wymiany korespondencji. Płk B. Ż. po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora nie otrzymał wytycznych co do prowadzenia tego rodzaju korespondencji. Jeden z takich maili dotarł do nowo powołanego dyrektora (...) T. M.. Była to kontynuacja poprzedniej korespondencji, tj. ustalenie aktualnego stanu rzeczy. Sporny mail dotyczył zapytania o stanowisko, które było wcześniej wypracowywane. Treść maila została przygotowana za akceptacją powoda i B. Ż. przez A. G. po świętach Bożego Narodzenia 2015 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 29 stycznia 2016 r. odbyło się spotkanie w gabinecie dyrektora (...), w którym uczestniczyli: dyrektor (...) T. M., bezpośredni przełożony powoda płk B. Ż., powód oraz A. G.. Inicjatorem spotkania był dyrektor (...) T. M.. Dotyczyło ono pracy Zespołu (...), a konkretnie wymiany mailowej między stroną amerykańską, a stroną polską. Dyrektor miał zastrzeżenia, że odbyło się to bez jego wiedzy i zgody. Spotkanie miało burzliwy przebieg. Dyrektor wyraził swoją opinię na temat prowadzonej korespondencji, o której nie został poinformowany. A. G. oraz powód starali się przedstawić swoje odmienne stanowisko. Mówili, że próbowali tę sprawę przekazać dyrektorowi za pośrednictwem szefa zespołu najbardziej odpowiedniego do uzgadnianych ćwiczeń, żeby ten przekazał dyrektorowi stosowną informację. Powód w szczególności zaś oświadczył, że w działaniu swojego Zespołu nie widzi żadnego uchybienia. Dyrektor wyrażał swoje odmienne i jednoznaczne stanowisko. Podnosił, że jest to partner zagraniczny i dyrektor powinien być informowany na temat stanu tego rodzaju współpracy, że jest nowym dyrektorem i to on powinien określić stanowisko wobec kontaktów z partnerami zagranicznymi.

Do dnia 29 stycznia 2016 r. powód nie rozmawiał z nowym dyrektorem, nikt z przełożonych nie informował go o zmianie dotychczasowej formy komunikowania się z partnerami zewnętrznymi. Po spotkaniu w dniu 29 stycznia 2016

r. (piątek) powód oraz A. G. powrócili na swoje stanowiska, natomiast pozostał w gabinecie płk B. Ż.. Dyrektor polecił mu sporządzić notatkę na temat podnoszonych na spotkaniu okoliczności, wskazując mu co mniej więcej w tej notatce powinno się znaleźć.

Jeszcze w tym samym dniu (29 stycznia 2016 r.) szef szefostwa ogólnego (...) płk B. Ż. sporządził notatkę służbową, w której informował, że w III dekadzie stycznia 2016 r. otrzymał od szefa Zespołu (...) S. P. mail wykonany przez A. G. pracownika Zespołu. Dokument ten informował stronę polską na jakim etapie jest sprawa przesłania formularza niezbędnego do pozyskania algorytmu (...) od strony amerykańskiej oraz propozycję zorganizowania telekonferencji w sprawie ustalenia scenariusza do ćwiczeń (...). Powyższy mail został przekazany do płk T. D. (zainteresowanego udziałem w ćwiczeniu (...)). Z powyższą sprawą płk D. zapoznał dyrektora (...). W celu wyjaśnienia sprawy płk Ż. został wezwany do dyrektora (...) wraz ze S. P. i A. G.. W trakcie udzielanych wyjaśnień przez pracowników stwierdzono, że pracownicy (...) prowadzili wymianę mailową ze stroną amerykańską w przedmiotowej sprawie w miesiącu styczniu 2016 r. bez informowania płk Ż. jako przełożonego oraz zgody nowego kierownictwa (...). Biorąc pod uwagę powyższe szef Szefostwa Ogólnego, który jest bezpośrednim przełożonym (...) oraz nowe kierownictwo (...) zostało pominięte w podejmowaniu decyzji o kontaktach ze stroną amerykańską przez szefa Zespołu (...), co może skutkować utratą zaufania do S. P. oraz budzić wątpliwość co do jego lojalności w stosunku do pracodawcy.

Notatka służbowa została przedstawiona dyrektorowi w dniu 1 lutego 2016 r. w godzinach porannych. Na notatce tej dyrektor (...) napisał odręczną adnotację, iż zapoznał się z jej treścią oraz że potwierdza utratę zaufania do S. P. i prosi o przygotowanie dokumentów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Adnotacja ta nie została opatrzona datą.

W dniu 1 lutego 2016 r. w godzinach 7-8 rano B. Ż. odbył rozmowę z dyrektorem (...), której przedmiotem było dalsze zatrudnienie S. P.. Dyrektor polecił B. Ż. poinformowanie S. P., że nie widzi dalszej możliwości współpracy z nim i upoważnił go do zaproponowania powodowi ewentualnie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. B. P. nie miał rano przekazanych informacji co do przyczyn tego rozwiązania umowy. Nie dostał też żadnego dokumentu, który byłby podpisany przez dyrektora.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że około godziny 10.00 (również w dniu 1 lutego 2016 r.) odbyło się spotkanie, podczas którego B. Ż. oświadczył powodowi, że dyrektor powiedział, że go zwolni, chyba że powód zwolni się sam. Rozmowa odbyła się w obecności pułkowników M. L. i L. J. (1) oraz mecenasa J. M.. Ci ostatni jednak nie brali czynnego udziału w rozmowie. W toku tego spotkania B. Ż. nie okazywał powodowi sporządzonej przez siebie notatki urzędowej. Powód oświadczył, że sam nie będzie składał wypowiedzenia. B. Ż. nie odczytywał treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż nie miał przy sobie żadnego dokumentu do wręczenia powodowi. Po tej rozmowie S. P. udał się do swojego pokoju, gdzie przyszli następnie B. Ż. oraz M. L. i oświadczyli, że dyrektor kazał mu opuścić pokój. Powód zapytał B. Ż. czy może udać się do lekarza, a jego bezpośredni przełożony wyraził na to zgodę.

Powód miał już uprzednio zaplanowaną wizytę u lekarza, tj. miał ją umówioną na dzień 28 stycznia 2016 r., ale przepisano go na 1 lutego 2016 r.

Po odbytej rozmowie z powodem notatka z dnia 29 stycznia 2016 r. sporządzona przez płk B. Ż. została włączona do akt osobowych powoda. S. P. pozostawał niezdolny do pracy w okresie od 1 do 28 lutego 2016 r. O powyższym poinformował telefonicznie swojego bezpośredniego przełożonego B. Ż..

Dyrektor (...) nie otrzymał w dniu 1 lutego 2016 r. informacji, że powód udał się do lekarza czy też, że jest chory. Został o tym poinformowany w kolejnych dniach.

W oświadczeniu datowanym 1 lutego 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca podał, że w związku z brakiem prawidłowych relacji służbowych oraz utratą zaufania, wypowiada S. P. umowę o pracę zawartą w dniu 18 grudnia 2015 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 20 lutego 2016 r. Podano, że stanowisko, które powód zajmuje oraz zakres zadań do wykonania na ww. stanowisku, wymagają odpowiedzialności, lojalności oraz pełnego zaufania, które zostało utracone. Pouczono powoda, że w terminie 7 dni

od doręczenia wypowiedzenia przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu rejonowego dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Wskazane oświadczenie zostało skierowane do powoda drogą listową dopiero w dniu 5 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że stanowisko, które zajmował powód – szefa Zespołu (...) cały czas istnieje w strukturze organizacyjnej (...) Centrum (...). Obecnie jest na nim zatrudniona A. G..

Średnie wynagrodzenie brutto powoda ze stosunku pracy za ostatnie 3 miesiące obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.015 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty wskazane w uzasadnieniu wyroku, których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie zeznań świadków i stron. Sąd dał w szczególności wiarę zeznaniom powoda oraz świadka A. G.. Sąd w zasadzie dał również wiarę zeznaniom świadka B. Ż., a także zeznaniom dyrektora (...) Centrum (...) T. M.. Sąd fragmentarycznie oparł się na zeznaniach świadka M. L. i L. J. (1).

Odnosnie zeznań świadka A. G. Sąd Rejonowy wskazał, że pozostaje ona pracownikiem strony pozwanej. Obecnie jest zatrudniona na stanowisku, które wcześniej zajmował powód – szefa Zespołu (...). Sąd podszedł do jej zeznań z ostrożnością, choćby także z tego powodu, że składając je musiała zdawać sobie sprawę, że ewentualne przywrócenie powoda do pracy może oznaczać dla świadka utratę stanowiska. Sąd ocenił jej zeznania jako szczerze mając na uwadze, że korespondowały one z zeznaniami powoda, a także świadka B. Ż.. Miała ona w szczególności wiedzę na temat korespondencji mailowej, która miała lec u podłoża wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż jako pracownik zatrudniony w zespole powoda brała bezpośredni udział w wymianie wiadomości pomiędzy stroną polską i amerykańską. Miała informacje jak ta współpraca od początku przebiegała. Ponadto, była uczestnikiem spotkania w dniu 29 stycznia 2016 r., w którym brał udział powód, płk B. Ż. oraz dyrektor (...) T. M.. Mogła więc wypowiedzieć się co do jego przebiegu. Brała udział w spotkaniu w dniu 29 stycznia 2016 r. oraz miała wiedzę na temat przedmiotu, który był omawiany na tym spotkaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego świadek B. Ż. posiadał istotną wiedzę dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, gdyż był bezpośrednim przełożonym powoda od początku jego zatrudnienia w (...) Centrum (...), miał wiedzę na temat kompetencji i przebiegu pracy powoda, jak również na temat procedur obowiązujących u pracodawcy co do obiegu informacji, był uczestnikiem rozmowy z dnia 29 stycznia 2016 r. oraz 1 lutego 2016 r. B. Ż. nie jest już pracownikiem strony pozwanej, jednak nadal pozostaje w dyspozycji Ministerstwa. Z drugiej strony w toku postępowania padła sugestia o osobistych relacjach powoda i świadka, gdyż mówili oni sobie w pracy po imieniu. Powyższe Sąd wziął pod rozwagę przy ocenie zeznań tego świadka. Co do relacji osobistych, to nie wpływały one na szczerść zeznań świadka lub po prostu ta relacja nie jest tego rodzaju, że mogłaby wpływać na zeznawanie na korzyść jednej ze stron. Powód i świadek w istocie poznali się dopiero w (...) Centrum (...), więc ta znajomość trwała jedynie kilka miesięcy. Na gruncie zawodowym łączącym te osoby mogły one przyjąć tego rodzaju zwracanie się do siebie (po imieniu). Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim korespondowały z zeznaniami świadka A. G. oraz powoda, co do ustalonych za poprzedniego kierownictwa reguł współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Sąd Rejonowy wskazał, że świadek nie miał zastrzeżeń do pracy powoda, a notatka służbowa z dnia 29 stycznia 2016 r. została sporządzona na wyraźne polecenie dyrektora. To B. Ż. przeprowadzał rozmowę z powodem w dniu 1 lutego 2016 r. Świadek przedstawiał informacje zarówno niekorzystne (np., że miał polecenie rozwiązania umowy z powodem) jak korzystne dla powoda (np. że powód informował go o wizycie u lekarza i wyraził zgodę na opuszczenie miejsca pracy w dniu 1 lutego 2016 r.), dlatego w ocenie Sądu nie ma podstaw do zarzucenia generalnie mu braku wiarygodności, choć czasem zasłaniał się brakiem pamięci. Co do tego, czy świadek złożył kategoryczne oświadczenie o wypowiedzeniu S. P. umowy o pracę w dniu 1 lutego 2016 r., Sąd dał wiarę wersji przedstawionej w zeznaniach powoda, gdyż jest ona logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Co najmniej niezrozumiałym byłoby składanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ustnie, bez podania przyczyny tego wypowiedzenia i jej wyjaśnienia, w przypadku podmiotu posiadającego odpowiednie zaplecze co do przygotowania procedury rozwiązania umowy o pracę bez naruszeń przynajmniej co do formy. Sąd zauważył, że biernym uczestnikiem spotkania w dniu 1 lutego 2016 r. był

zatrudniony u strony pozwanej radca prawny J. M.. Co najmniej jednak mógł służyć radą B. Ż.. Nielogicznym jest następnie zezwolenie powodowi na opuszczenie miejsca pracy, skoro nie został mu wręczony dokument rozwiązujący umowy o pracę.

Świadkowie M. L. oraz L. J. (1) byli uczestnikami spotkania w dniu 1 lutego 2016 roku, ale nie zabierali głosu w rozmowie. W ocenie Sądu należało oprzeć się na zeznaniach świadka B. Ż. i powoda, gdyż to oni byli najbardziej zainteresowani jej przebiegiem, zatem lepiej mogli oddać tok i kontekst rozmowy.

Sąd w zasadzie dał wiarę zeznaniom dyrektora (...) Centrum (...) T. M., w szczególności co do przebiegu rozmowy z dnia 29 stycznia 2016 r., gdyż korespondowały one z zeznaniami świadków B. Ż., A. G. oraz powoda. Co do zlecenia sporządzenia B. Ż. notatki dotyczącej korespondencji mailowej z partnerem zagranicznym, korespondowały one z zeznaniami wskazanego świadka. Co do zeznań dotyczących zlecenia B. Ż. rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd miał na względzie, że nie było żadnych przeszkód by jednocześnie przygotować dokument o wypowiedzeniu umowy o pracę, na wypadek odmowy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. T. M. mógł oczywiście wydać odpowiednie ogólnie sformułowane polecenie, jednak znaczenie w niniejszej sprawie ma jak zostało ono zrozumiane i w jaki sposób zostało wdrożone.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu oraz zbadał, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotnym było ustalenie – po pierwsze, czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone S. P. w dniu 1 lutego 2016 r., podczas przeprowadzonej z nim rozmowy przez jego bezpośredniego przełożonego – B. Ż., czy też nastąpiło ono dopiero w pisemnym oświadczeniu skierowanym do powoda listem nadanym 5 lutego 2016 r. W ocenie Sądu, mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w dniu 1 lutego 2016 r. nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie zasugerowano powodowi, że pracodawca oczekuje od niego zadeklarowania się, czy decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pod niejako rygorem podjęcia innych działań przez pracodawcę w ukierunkowanych na rozwiązanie stosunku pracy. Choć – co do porozumienia stron – należy oczywiście zauważyć, że B. Ż. w tym zakresie posłużył się dość dwuznacznym określeniem, że dyrektor kazał się powodowi zwolnić. Natomiast to, czy zamiarem B. Ż. było już w momencie odmowy przez powoda zakończenia stosunku pracy, wypowiedzenie mu umowy, należy rozpatrywać w kontekście takich okoliczności, jak brak przygotowanego wypowiedzenia na piśmie, brak przekazania przyczyny wypowiedzenia, późniejsze (po odbytej rozmowie) zezwolenie S. P. na opuszczenie zakładu pracy w celu udania się do lekarza. Sąd Rejonowy dostrzegł, że pozwany jest podmiotem zorganizowanym, posiadającym w szczególności profesjonalną obsługę prawną, która powinna również polegać na nadzorze i przygotowywaniu zgodnego z kodeksem pracy trybu rozwiązywania umów z pracownikami. Co najmniej należałoby oczekiwać, że po odmowie „dobrowolnego” zrezygnowania z pracy, nastąpi wręczenie właściwego wypowiedzenia lub przynajmniej powód zostanie poinformowany, że takie wypowiedzenie jest przygotowane/przygotowywane i powinien pozostać w pracy do czasu jego otrzymania. Nic takiego nie miało miejsca. Sąd nie dostrzegł kategoryczności w słowach i zachowaniu B. Ż., które jednoznacznie świadczyłyby o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jedynie zapowiedź, że powód zostanie zwolniony.

Nawet gdyby przyjąć, że podczas rozmowy w dniu 1 lutego 2016 r. B. Ż. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, to naruszono by w ten sposób przepisy art. 30 § 3 i 4 k.p. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. W myśl natomiast art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna

uzasadniająca wypowiedzenie. Powodowi na powyższym spotkaniu nie został przedłożony jakikolwiek dokument, jak również nie podano przyczyny, która miałaby być podstawą rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalał, czy powód podczas wręczania mu wypowiedzenia o pracę podlegał ochronie z art. 41 k.p., a tym samym czy wypowiedzenie umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Zgodnie z art. 41 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Bezsprzeczne pozostaje, iż usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy jest jego choroba, poświadczona stosownym zaświadczeniem lekarskim.

Sąd Rejonowy przywołał następnie poglądy Sądu Najwyższego w przedmiocie zakresu ochrony wynikającej z art. 41 k.p. Mając na uwadze, że S. P. pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 1 do 28 lutego 2016 r., wypowiedzenie skierowane do niego listownie w dniu 5 lutego 2016 r., gdy pracy z pewnością już nie świadczył, zostało złożone z naruszeniem art. 41 k.p. Sąd Rejonowy dostrzegł, że powód nie oddalił się samowolnie z zakładu pracy celem udania się do lekarza, ale uzyskał na to zezwolenie swojego bezpośredniego przełożonego B. Ż.. Nie było więc oczekiwania przez pracodawcę wobec powoda, by ten pozostał w dniu 1 lutego 2016 r. w dyspozycji pracodawcy do czasu przygotowania dokumentu rozwiązującego z nim umowę o pracę, a samo wypowiedzenie zostało wysłane powodowi dopiero po kilku dniach nieobecności powoda w pracy z powodu choroby.

Niejako już na marginesie – z uwagi na opisane powyżej naruszenia, które skutkują uznaniem wypowiedzenia za dokonane z naruszeniem przepisów prawa – Sąd dokonał analizy przyczyny podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę powołując się na stosowne przepisy kodeksu pracy oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego. W ocenie Sądu Rejonowego podana w wypowiedzeniu przyczyna, tj. „brak prawidłowych relacji służbowych oraz utrata zaufania” jest nazbyt ogólna, gdyż nie sposób tylko na jej podstawie skonkretyzować co w istocie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę. Natomiast pojęcia te nie zostały też skonkretyzowane choćby na spotkaniu w dniu 1 lutego 2016 r. Niezależnie od tego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do stwierdzenia, iż pracodawca nie wykazał, iż przyczyna podnoszona w toku niniejszego postępowania mogła być uzasadnioną. Pracodawca oczywiście może mieć określone wymagania względem pracowników co do obiegu informacji, udostępnienia mu wszelkich danych, ale powinien w tym zakresie określić wyraźne, dostrzegalne przez pracowników reguły. Ma to znaczenie zwłaszcza wtedy, gdy kierownictwo jednostki zmienia się i w konsekwencji zmieniają się oczekiwania w tym zakresie. Na gruncie niniejszej sprawy istotnym było, że mail, który był przedmiotem rozmowy w dniu 29 stycznia 2016 r., stanowił niejako kontynuację rozmów podjętych jeszcze za poprzedniego kierownictwa na ustalonych wtedy regułach. Sposób podejmowanych przez powoda i osoby zatrudnione w jego Zespole działań był konsekwencją przyjętej wcześniej praktyki. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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 (art. 45 § 1 k.p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). W niniejszej sprawie powód dochodził – wobec upływu terminu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu nie było podstaw do stwierdzenia, by przywrócenie do pracy było niemożliwe lub niecelowe. Stanowisko, które zajmował powód cały czas funkcjonuje w strukturze organizacyjnej (...) Centrum (...). Nie może tu być okolicznością znacząca, iż pracodawca na powyższym stanowisku zatrudnia obecnie inną osobę. Powinien bowiem liczyć się z możliwością niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia w postępowaniu zainicjowanym przez zwolnionego pracownika.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał podstawy prawne oraz sposób obliczenia zasądzonego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy a także zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony w całości przez stronę pozwaną, która zarzuciła: 1.naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, tj.:

-- art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie przyznania wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków M. L. i L. J. (1), z których niezbitcie wynika, że powód w dniu 1 lutego 2016 r. podczas spotkania u swego bezpośredniego przełożonego B. Ż. został poinformowany o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę;

-- art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w nadaniu mocy dowodowej jedynie zeznaniom świadka B. Ż., z których wynika, że powód w dniu 1 lutego 2016 r. podczas spotkania u swego bezpośredniego przełożonego B. Ż. nie został poinformowany o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę

-- art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że zaistniały przesłanki uzasadniające przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że takie przywrócenie do pracy jest niecelowe z uwagi na stosunek powoda do osoby pozwanej.

Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez uznanie, że w wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2016 w swej treści nie zawierało przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, podczas gdy zawarte w tym dokumencie sformułowania są jednoznaczne i nie budzące wątpliwości;

- art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko na poprzednich warunkach pracy i płacy, podczas gdy ocena materiału dowodowego sprawy jednoznacznie wskazuje na niecelowość przywrócenia powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko;

- art. 47¹ Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko służbowe jest niecelowe.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 KPC skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie wyłącznie o odszkodowaniu należnemu powodowi za okres wypowiedzenia oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania wywołanych wniesioną apelacją, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się szczegółowo do zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego i materialnego, dokonał własnej oceny zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego.

W odpowiedzi na apelację pozwanej pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu pisma pełnomocnik odniósł się do zarzutów apelacji oraz wniosku o zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja jest niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu. Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku II UKN 61/97).

Sąd II instancji jest związany zarzutami zawartymi w apelacji. Związanie zarzutami apelacyjnymi oznacza, że uwzględnienie apelacji możliwe jest jedynie w oparciu o zarzuty powołane przez stronę skarżącą. Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, (III CZP 49/07), Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni przepisów prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty apelacyjne koncentrowały się na kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4, 45 § 2 kp, 47¹ kp oraz art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone 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 i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015r., I ACa 1501/14).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Należy ponadto zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażonym w wyroku z dnia 31 lipca 2013 roku (sygn. I ACa 645/13) zgodnie z którym, „Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także wtedy, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym”.

Przykładowy katalog kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 r. (III CKN 1049/99). W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji. Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku sprostał tym wymaganiom, a zatem nie ma uzasadnionych podstaw, aby zarzucać Sądowi przekroczenie zasady swobodnej oceny ustanowionej przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty pozwanego sprowadzają się w istocie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie

mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego zwłaszcza zeznań świadków L., J. oraz Ż..

W świetle zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego za całkowicie bezzasadny należało także uznać zarzut, jakoby powód samowolnie kontaktował się ze strukturami ponadnarodowymi, co rodziło poważne ryzyko i mogło przynieść bardzo negatywne konsekwencje nie tylko dla pozwanego ale także dla całego resortu Obrony Narodowej. Zaprzeczają takiemu twierdzeniu nie tylko zeznania powoda ale także świadka Ż. i A. G. co do przyjętego jeszcze za poprzednich przed dyr. M. dyrektorów, wśród nich także dyrektora J. R. sposobu kontaktów roboczych z partnerami zagranicznymi. Sąd Rejonowy trafnie zatem ustalił, że jeszcze za poprzedniej dyrekcji (...) zostały zainicjowane rozmowy na temat współpracy strony polskiej i amerykańskiej – przeprowadzenia wspólnych ćwiczeń. Na spotkaniu inicjującym współpracę z zagranicznym partnerem została ustalona forma kontaktu. Prowadzono następnie uzgodnienia w tym przedmiocie, w szczególności poprzez kontakt mailowy. Taka właśnie procedura kontaktowania się wynikała z praktyki, która była stosowana jeszcze za poprzednich dyrektorów. Za poprzedniego kierownictwa prowadzona była bowiem korespondencja z partnerami zagranicznymi i dopiero gdy było ustalone pewne stanowisko, wtedy zatwierdzało je kierownictwo. Kontakty robocze nie wymagały przekazywania dyrektorowi informacji o ich przebiegu i rezultatach. Poprzedni dyrektor (...) nie miał zastrzeżeń do takiej formy wymiany korespondencji. Skoro świadek Ż. po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora T. M. nie otrzymał od niego wytycznych co do prowadzenia tego rodzaju korespondencji usprawiedliwione więc było dotychczasowe działanie powoda i świadka K. w zakresie poradzenia korespondencji mailowej. Jeden z takich maili dotarł do nowo powołanego dyrektora (...). Była to kontynuacja poprzedniej korespondencji, tj. ustalenie aktualnego stanu rzeczy. Zeznania świadka A. G. są w tym zakresie jednoznaczne i wskazują na brak naruszenia przez powoda obowiązujących w (...) przed styczniem 2016 roku zasad wymiany korespondencji. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fragment zeznań tego świadka kiedy zeznała, że dzień przed spotkaniem 29 stycznia 2016 roku wraz z powodem prosiła szefa zespołu najbardziej odpowiedniego do ćwiczeń, żeby przekazał dyrektorowi informację o wymianie korespondencji. Informacja została przekazana, dyrektor dowiedział się o współpracy z partnerem zagranicznym, mailach i dlatego odbyło się spotkanie.

Zdaniem Sądu Okręgowego dyrektor M. powinien niezwłocznie po objęciu stanowiska zapoznać podwładnych z zasadami funkcjonowania (...) pod jego kierownictwem, ustalić priorytety, sposoby wymiany korespondencji z partnerami zagranicznymi, sposoby kontaktów służbowych, a zwłaszcza obowiązku informowania go przez podwładnych o bieżącej pracy i jej wynikach. Jak zeznał przy tym dyrektor na rozprawie w dniu 27 października 2016 roku „każdy mail z partnerem zagranicznym ma ogromne znaczenie”. Skoro tak – to pracownicy, wśród nich powód powinni być poinformowani, że dotychczasowa praktyka przestaje obowiązywać i o każdym kontakcie z takim partnerem dyrektor powinien być na bieżąco informowany. Było to niezbędne skoro sam pozwany w apelacji wskazuje jakie skutki mogło spowodować samowolne kontaktowanie się powoda ze strukturami ponadnarodowymi.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy odniósł się do istoty sporu, przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie mając na względzie roszczenie powoda i twierdzenia strony pozwanej. Zeznania świadków zostały ocenione przez Sąd Rejonowy prawidłowo z zachowaniem zasady swobodnej oceny dowodów.

Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 kp poprzez wadliwe zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy zamiast zasądzenia odszkodowania wskazać należy, że ten zarzut okazał się niezasadny. Sąd Okręgowy zważył, że o merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Zatem na podstawie art. 45 k.p. Sąd bada prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Norma prawna zawarta w art. 45 kp wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, którą jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Oznacza to, że

wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu. W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 kp może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Uogólniając można przyjąć, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 kp. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 kp. 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 kp. 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. praca zbiorowa, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kp).

Wbrew twierdzeniu skarżącego powodowi nie była „doskonale znana przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę”. Nie zostało mu to przekazane w sposób wyraźny ani też nie budzący wątpliwości podczas spotkania w dniu 29 stycznia ani w dniu 1 lutego 2016 r. u jego bezpośredniego przełożonego płk. B. Ż.. Nie wystarczy bowiem ogólnikowe stwierdzenie świadków J. i L., że „wypowiedzenie nastąpiło z uwagi na utratę zaufania kierownictwa Centrum do Pana P.". W ocenie Sądu Okręgowego bezsporne jest, że notatka służbowa sporządzona w dniu 29 stycznia 2016 roku przez świadka Ż. nie mogła być uznana za poinformowanie powoda o przyczynie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Z notatką tą powód nie został bowiem zapoznany, nie była ona też przedstawiona powodowi podczas spotkania w dniu 29 stycznia 2016 roku ani w dniu 1 lutego 2016 roku. Jak zeznał świadek Ż., sporządził on notatkę dopiero

po spotkaniu z powodem, gdy osoby z Zespołu poszły na swoje stanowiska pracy. Sąd Rejonowy trafnie ustalił i zważył, że ani w dniu 29 stycznia 2016 roku, ani też w dniu 1 lutego 2017 roku pozwany nie miał przygotowanego dla powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, mimo tak poważnych zarzutów o „braku odpowiedzialności, lojalności oraz pełnego zaufania”. Trafna jest również konstatacja Sądu Rejonowego co do fachowej obsługi prawnej strony pozwanej, co znalazło także potwierdzenie podczas rozprawy apelacyjnej, w której uczestniczyło 2 pełnomocników pozwanego. Również z pisma przesłanego powodowi w dniu 5 lutego 2016 roku nie wynika spełnienie przez pozwanego wymogu zawartego w art. 30 § 4 kp w zakresie prawidłowego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy bardzo trafnie ocenił naruszenie tego przepisu kodeksu pracy i dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku (strona 12-130).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy wbrew zarzutowi skarżącego prawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i trafnie przyjął, że brak przeszkód do przywrócenia powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko służbowe. Sąd Okręgowy zapoznał się zwłaszcza z nagraniem przebiegu rozprawy w dniu 15 listopada 2017 roku i zeznaniami powoda. Sąd Okręgowy nie odnalazł w tych zeznaniach zarzucanej w apelacji tak krytycznej postawy powoda wobec pracodawcy, która w jakikolwiek sposób deprecjonowałaby osobę dyrektora (...). Nie może być uznane za taką postawę przytoczenie posiadanych (lub nie) uprawnień do dostępu do wiadomości niejawnych lub brak doświadczenia dyrektora (...) w porównaniu z tym, jakim legitymuje się powód w dostępie do dokumentów z najwyższą klauzulą. Skarżący nadał wypowiedzi powoda inne znaczenie, niż wynikało to z tonu i kontekstu wypowiedzi powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było (wbrew wnioskowi sformułowanemu w apelacji) do zastosowania przepisu art. 47¹ Kodeksu pracy, skoro Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy i nie zasądził na jego rzecz odszkodowania lecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy dokonał niezbędnej oceny, czy istnieje podstawa faktyczna do zasądzenia jedynie odszkodowania zamiast przywrócenia powoda do pracy. Sąd Okręgowy podziela argumentację i wnioski Sądu Rejonowego nie znajdując podstaw do twierdzenia, że między stronami istnieje konflikt. Brak także potwierdzenia istnienia konfliktu między powodem a pracodawcą, o czym świadczy zeznanie dyrektora na rozprawie poprzedzającej ogłoszenie wyroku. Sąd Okręgowy zauważył ponadto, że skarżący nie zakwestionował ustalenia Sądu Rejonowego co do naruszenia przez pozwanego dyspozycji art.41 kp.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa.

Rozpoznając w ramach apelacji pełnej całość sprawy Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Sąd I instancji rozpoznając sprawę przeprowadził postępowanie dowodowe stosownie do wniosków dowodowych stron i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy prawidłowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia te pod względem reguł logicznego wnioskowania, dokonane zostały w sposób wynikający z przeprowadzonych dowodów. Stawiane przez skarżącego zarzuty przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów oraz naruszenia przepisów prawa materialnego okazały się całkowicie bezzasadne.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddał apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów strony pozwanej oraz argumentów przedstawionych przez nią w apelacji oddał apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt.1 oraz § 2 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2016 roku).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Z/ (...)