WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 maja 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Renata Gąsior

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 maja 2021 r.

w Warszawie

sprawy z powództwa G. B.

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o. o.

z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 lutego 2020r. sygn. akt VI P 162/17

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego Zakładu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda G. B. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 27 lutym 2020 r. wyrok w sprawie z powództwa G. B. przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o odszkodowanie, sygn. VI P 162/17, na podstawie którego:

1. zasądził na rzecz powoda od pozwanej tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 11.188,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

a. od kwoty 11.100,00 zł od dnia 5 maja 2017 r. do dnia zapłaty,

b. od kwoty 88,80 zł od dnia 5 lutego 2020 r. do dnia zapłaty;

2. zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Pastwa – kasy Sadu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 560,00 zł tytułem kosztów tymczasowo poniesionych w toku postępowania przez Skarb Państwa w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

4. nadał wyrokowi rygory natychmiastowej wykonalności w pkt 1 do kwoty 3.729,60 zł.

W niniejszej sprawie powód G. B. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Zakładu (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 11.100,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione
i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem powoda przyczyny podane w otrzymanym przez niego w dniu 29 marca 2017 r. oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenie były ogólnikowe i niekonkretne. Wskazał, że zawsze przestrzegał dyscypliny czasu pracy obowiązującego w pozwanej spółce, nigdy się nie spóźniał, ani nie kończył pracy przed upływem dnia roboczego, w ciągu całego okresu pracy w pozwanej nie miał nigdy żadnej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a jeżeli chodzi
o usprawiedliwione nieobecności w pracy, to wiązały się one wyłącznie z jego stanem zdrowia. Podniósł również, że miał wystarczające uprawnienia, aby pracować w pozwanej spółce, a także, że był dobrym, sumiennym pracownikiem, nienagannie wykonującym swoje obowiązki, o czym świadczy fakt, że nigdy nie otrzymał żadnej kary porządkowej.

Wnosząc o oddalenie powództwa w całości pozwana podała, że powód doskonale znał
i rozumiał przyczyny wypowiedzenia, bowiem zostały mu one szczegółowo wyjaśnione podczas wręczenia wypowiedzenia. Powód miał najwyższą absencję w firmie, miał najniższe kwalifikacje spośród wszystkich zatrudnionych spawaczy oraz naruszał obowiązki pracownicze poprzez spanie w czasie godzin pracy i dwukrotne rozwiązywanie krzyżówek
w godzinach pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód G. B. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 6 maja 2013 roku na stanowisku spawacza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.729,60 zł brutto. Dnia 29 marca 2017 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wypowiedzenia jako jego przyczyny pracodawca podał najwyższą absencję, najniższe kwalifikacje spawacza oraz niewłaściwy stosunek do pracy.

Powód w ciągu pracy w pozwanej spółce przebywał na zwolnieniach lekarskich
w następujących okresach:

- od 17 września 2013 roku do 20 września 2013 roku - 4 dni robocze (4 dni kalendarzowe),
- od 2 grudnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku - 20 dni roboczych (30 dni kalendarzowych),
- od 10 stycznia 2015 roku do 30 stycznia 2015 roku - 15 dni roboczych (21 dni kalendarzowych),
- od 14 lipca 2015 roku do 28 lipca 2015 roku - 11 dni roboczych (15 dni kalendarzowych),
- od 2 kwietnia 2016 roku do 22 kwietnia 2016 roku - 15 dni roboczych (21 dni kalendarzowych),
- od 27 czerwca 2016 roku do 30 listopada 2016 roku - 110 dni roboczych (157 dni kalendarzowych),
- od 8 marca 2017 roku do 21 marca 2017 roku -10 dni roboczych (14 dni kalendarzowych).

W okresie pracy powoda od 6 maja 2013 roku do 5 kwietnia 2017 roku miał on najwięcej dni nieobecności w pracy spośród wszystkich pracowników pozwanej spółki.

Powód ma orzeczony lekki stopień niepełnosprawności, który datuje się od 12 października 2015 roku, ze względu na symbol 06-E - epilepsja. Niepełnosprawność powoda istnieje od 41-go roku życia.

Nieobecności powoda w pracy nie powodowały dezorganizacji pracy w pozwanej spółce. Pracę powoda wykonywali wówczas inni spawacze, nie zachodziła jednak konieczność ich pracy w nadgodzinach, aby wykonać pracę za powoda. W każdym miesiącu było parę dni takich, że zatrudnieni w pozwanej spółce spawacze nie mieli pracy do wykonania co wynikało z braku zamówień i braku zadań dla takiej ilości spawaczy.

W pozwanej spółce najwyższe uprawnienia spawalnicze mieli dwaj najstarsi spawacze. Powód miał zaś najniższe uprawnienia spośród zatrudnionych spawaczy. Dwaj najlepsi spawacze mogli wykonywać spoiny czołowe, zaś powód i pozostali spawacze, którzy mieli niższe uprawnienia, mogli wykonywać spoiny pachwinowe. Spoiny czołowe stanowiły niecały 1% prac wykonywanych przez spawaczy w pozwanej spółce. W przypadku 99% prac wystarczyły uprawnienia takie jakie miał powód. Powód brał udział w egzaminach spawalniczych, na które został skierowany przez pracodawcę. Pracodawca decydował o tym, jakie uprawnienia spawalnicze były potrzebne w zakładzie i w zależności od tego kierował poszczególnych spawaczy na egzaminy. Wyboru potrzebnych szkoleń i egzaminów dokonywał najpierw konstruktor technolog, ale ostateczna decyzja, którego spawacza należy wysłać na kurs należała do prezesa pozwanej spółki i dyrektora produkcji. Powód miał też część uprawnień, których nie mieli dwaj najstarsi spawacze. Prawidłowo wykonywał zleconą mu pracę, sposób wykonania przez niego zadań spawalniczych nie odbiegał od pracy innych spawaczy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów i ich kserokopii, które nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Za wiarygodne w całości Sąd uznał zeznania świadka R. F.,
który przyznał, że powód dobrze wykonywał swoją pracę, posiadał kwalifikacje odpowiednie do swoich zadań w firmie. Potwierdził, że w firmie co miesiąc zdarzało się kilka dni, w których nie było pracy dla spawaczy, zaś nieobecności powoda nie powodowały żadnej dezorganizacji w spółce. Sąd miał na uwadze, że świadek był przełożonym powoda, który oceniał jego pracę. Jednocześnie świadek nie był w stanie konkretnie podać jakie powód miał kwalifikacje,
w tym zakresie więc Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. W., który zajmował się pilnowaniem uprawnień spawalniczych posiadanych przez poszczególnych pracowników pozwanej spółki. Zeznania świadka M. W. również zostały uznane za wiarygodne w całości. W szczególności świadek ten zeznał, że uprawnienia powoda wystarczały do wykonania 99% prac spawalniczych prowadzonych w pozwanej spółce. Jednocześnie potwierdził, że to pracodawca decydował na jakie kursy i egzaminy należy wysłać poszczególnych spawaczy i jakie kwalifikacje spawaczy są mu potrzebne.

Sąd uznał za wiarygodne w całości również zeznania świadka K. S. (1), znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach wymienionych wyżej świadków. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek nie ma dokładnej wiedzy co do pracy powoda, potwierdza on jednak, że to pracodawca kierował powoda na kursy i egzaminy spawalnicze,
a także, że w trakcie nieobecności powoda nie było problemu z zachowaniem płynności pracy i realizacji zamówień. Nie było też konieczności, aby inni spawacze pracowali w nadgodzinach.

Wiarygodne dla Sądu były zeznania świadka P. K., który potwierdził,
że nieobecność powoda nie dezorganizowała pracy w pozwanej spółce, pozostali spawacze nie musieli pracować w nadgodzinach.

Odnośnie zeznań powoda G. B. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach wskazanych wyżej świadków. Powód potwierdza, że wykonywał wszystkie zlecone mu prace, a jego nieobecności w pracy nie powodowały konieczności pracy innych spawaczy w nadgodzinach, ani nie skutkowały dezorganizacją w pozwanej spółce.

Sąd nie dał wiary zeznaniom J. K. w zakresie, w jakim twierdzi on,
że uprawnienia powoda dawały mu możliwość spawania jedynie 50% produktów w pozwanej spółce. Z zeznań pozostałych świadków, w tym w szczególności zeznań świadka M. W. wynika, że uprawnienia powoda wystarczały do wykonania 99% prac. Sąd miał jednocześnie na uwadze, że M. W. był osobą odpowiedzialną za właściwy i racjonalny dla spółki dobór uprawnień spawalniczych zatrudnionych spawaczy, więc był osobą najlepiej zorientowaną co do potrzeb pozwanej w zakresie tych uprawnień. Nie są też wiarygodne zeznania J. K. co do tego, że nieobecności powoda odbijały się na kliencie.
Takie okoliczności nie wynikają z zeznań pozostałych świadków, którzy pracowali razem
z powodem, ponadto w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek materiału dowodowego świadczącego przykładowo o jakichkolwiek opóźnieniach w realizowaniu zamówienia przez pozwaną, czy też o obniżeniu jakości wykonywanych prac.

Sąd nie uznał też za wiarygodne zeznania członka zarządu A. B. w zakresie,
w jakim wskazała, że pan J. przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia tłumaczył mu, na czym polega zarzut niewłaściwego stosunku do pracy. Przeczą temu zeznania samego powoda, jednocześnie w aktach sprawy brak jest zeznań pana J., które mogłyby potwierdzić tę okoliczność. Jednocześnie słuchany w charakterze strony aktualny prezes zarządu J. K. zeznał, że nie ma wiedzy na temat okoliczności dotyczącej niewłaściwego stosunku powoda do pracy.

Sąd nie oparł się na dowodach z k. 118-124 akt sprawy, dotyczą one bowiem absencji powoda po dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. Przedmiotem niniejszego postępowania jest zaś analiza wypowiedzenia i wskazanych w nim przyczyn, a nie zdarzeń, które miały miejsce już po wręczeniu pracownikowi wypowiedzenia, które to zdarzenia nie mogą już tego wypowiedzenia uzasadniać. Sąd nie oparł się również na dowodach
z dokumentów z k. 100 i k. 69 - 75 akt sprawy, stanowią one bowiem dokumenty sporządzone w języku obcym, bez przedłożenia ich tłumaczenia na język polski.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze powoda związane z nieuzasadnionym
i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., wskazując,
że 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. Przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana w sposób konkretny i jasny, aby pracownik wiedział jakie konkretnie zachowanie legło u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.
W niniejszej sprawie w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał na trzy przyczyny: najwyższą absencję, najniższe kwalifikacje spawacza oraz niewłaściwy stosunek do pracy. Odnośnie przyczyny - najwyższej absencji oraz najniższych kwalifikacji – Sąd Rejonowy ocenił, że są one podane wystarczająco konkretnie. W toku postępowania Sąd może bowiem zweryfikować, czy faktycznie powód miał najniższe kwalifikacje ze wszystkich zatrudnionych w pozwanej spółce spawaczy, czy też miał najwyższą spośród nich absencję w pracy. Odnośnie trzeciej przyczyny - niewłaściwy stosunek do pracy – Sąd Rejonowy wskazał, że nie została ona podana wystarczająco konkretnie. Nie wiadomo bowiem na czym ten niewłaściwy stosunek do pracy miał polegać i czym się przejawiał. Nie zostały podane żadne zachowania powoda, które w ocenie pracodawcy miałyby świadczyć o takim niewłaściwym stosunku do pracy. Wobec tego ta przyczyna nie spełnia wymogu odpowiedniego skonkretyzowania.
W związku z faktem, że dwie pozostałe przyczyny są podane w sposób wystarczająco konkretny Sąd uznał, że spełniona jest przesłanka z art. 30 § 4 k.p., a wypowiedzenie zawiera dwie konkretne przyczyny.

Odnośnie przyczyny - najwyższej absencji - Sąd Rejonowy uznał, że jest ona prawdziwa. Z przedłożonego przez pozwaną zestawienia nieobecności w pracy, które nie było kwestionowane przez stronę powodową, a także z porównania tego zestawienia ze zwolnieniami lekarskimi powoda wynika, że faktycznie przebywał on na zwolnieniach

lekarskich najdłużej ze wszystkich pracowników pozwanej spółki. Sąd miał na uwadze, że dość długa nieobecność powoda, trwająca nieprzerwanie przez 110 dni roboczych miała miejsce
w okresie od 27 czerwca 2016 roku do 30 listopada 2016 roku, a więc na 4 miesiące przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia. W 2017 roku powód miał również nieobecność
w pracy zdecydowanie krótsze w okresie od 8 marca 2017 roku do 21 marca 2017 roku.
Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że nieobecności powoda powtarzały się i rodziły dla pracodawcy niebezpieczeństwo dalszego ich trwania i powtarzania się okresowo przez kolejne lata. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie
z którym uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. z dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych. W niniejszej sprawie nieobecności powoda w pracy były dość częste w latach 2015-2017, w tym w 2016 roku miał on bardzo długi czas nieobecności
z powodów zdrowotnych. Sąd Rejonowy zauważył przy tym, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć charakteru ciężkiego i nie musi być zawiniona przez pracownika, stąd też nawet niezależne od niego komplikacje zdrowotne mogą skutkować wypowiedzeniem umowy
o pracę. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna w postaci najwyższej absencji jest prawdziwa. Jednak oprócz prawdziwości musi również zostać przez pracodawcę wykazane, że dana przyczyna faktycznie mogła uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku nieobecności powoda w pracy można wskazać przykładowo na dezorganizujący charakter tych nieobecności, koszty ponoszone przez pracodawcę,
czy trudności w utrzymaniu dyscypliny pracy wśród pozostałych pracowników. Jak jednak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego nieobecności powoda w pozwanej spółce nie powodowały żadnej dezorganizacji pracy w zakładzie pozwanej spółki. Jak zgodnie zeznali świadkowie, którzy pracowali razem z powodem, nieobecności powoda nie powodowały konieczności zatrudnienia do pomocy innego spawacza, czy konieczności pracy pozostałych spawaczy
w nadgodzinach, aby wykonywali to, czym miał się zająć powód. Nie doszło również
do jakichkolwiek opóźnień w realizacji prac w pozwanej spółce.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nieobecność powoda nie była właściwie dla pozwanej odczuwalna jeśli chodzi o organizację pracy. Wobec powyższego uznał, że jakkolwiek faktycznie powód często był nieobecny, to jednak ta przyczyna, chociaż prawdziwa, nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia nie musi być ciężka, czy zawiniona przez pracownika, wypowiedzenie jest bowiem zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie jednak pracodawca musi wykazać, że faktycznie zachowanie zarzucone zwalnianemu pracownikowi uzasadniało decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, że było na tyle niekorzystne dla pracodawcy, że zasadną jest jego decyzja o zwolnieniu tego pracownika. W niniejszej sprawie jeśli chodzi o nieobecności powoda pracodawca nie udowodnił, aby faktycznie mogły one uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Jak bowiem wyżej wskazano nie prowadziły do żadnej dezorganizacji pracy pozwanej spółki,
nie generowały dla niej żadnych negatywnych konsekwencji. Pozwana nie wykazała również, aby te nieobecności wpływały w jakikolwiek dezorganizujący sposób na dyscyplinę pracy,
czy podejście do swych obowiązków służbowych przez innych pracowników. Wobec tego,
w ocenie Sądu Rejonowego, w tym konkretnym przypadku częste nieobecności powoda nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do przyczyny w postaci posiadania przez powoda najniższych kwalifikacji spawacza Sąd Rejonowy powołał się na poczynione w sprawie ustalenia, z których wynika,
że powód miał faktycznie najniższe kwalifikacje, w tym wyraźnie niższe niż dwaj najstarsi stażem spawacze. Jednocześnie jednak ustalił, opierając się głównie na zeznaniach świadka M. W., że kwalifikacje powoda pozwalały na wykonanie 99% prac prowadzonych przez pozwaną spółkę. Brak jest więc wykazania, że najniższe kwalifikacje powoda mogły uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę. Pracodawca bowiem nie wymagał wyższych kwalifikacji do prowadzenia prac spawalniczych i nie były one potrzebne. Wyższe kwalifikacje do przeprowadzenia spoin czołowych były wykorzystywane bardzo rzadko w mniej niż 1% prowadzonych prac. Wobec tego nie zostało udowodnione, aby

pracodawca faktycznie dążył do tego, żeby powód miał wyższe kwalifikacje, że faktycznie były one pracodawcy do czegokolwiek potrzebne. Niższe kwalifikacje powoda pozwalały mu i tak na wykonanie zdecydowanej większości prac i nie powodowały żadnych problemów w organizacji pracy w pozwanej spółce. Nie mogą więc one stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Ponadto Sąd miał na uwadze, że to dyrektor pozwanej oraz jej prezes zarządu, a więc sam pracodawca, decydowali o skierowaniu danego pracownika na odnowienie lub uzyskanie określonych uprawnień spawalniczych. Skoro więc pracodawca sam nie skierował powoda na szkolenie, czy egzamin to nie może potem skutecznie wymagać, aby powód miał kwalifikacje uzyskiwane po zdaniu takiego egzaminu. Jednocześnie pracodawca nie może skutecznie powołać się w takiej sytuacji na brak uprawnień powoda jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Brak tych uprawnień nie był bowiem zależny od samego powoda, ale zależał od decyzji pracodawcy. Pracodawca w niniejszej sprawie nie udowodnił zaś, aby nie kierował powoda na dodatkowy egzamin w związku z jego oporem przed takim egzaminem, brakiem zgody, czy też długotrwałą nieobecnością w pracy. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powód nie był kierowany na dodatkowe egzaminy i szkolenia z przyczyn praktycznych, gdyż takie wyższe kwalifikacje nie były mu potrzebne, aby wykonywać 99% prac spawalniczych, zaś pracami wymagającymi wyższych kwalifikacji zajmowali się dwaj najstarsi spawacze, wytypowani do tego celu przez pracodawcę. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że również przyczyna w postaci najniższych kwalifikacji nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, w niniejszej sprawie pracodawca podał w treści wypowiedzenia trzy przyczyny, z których jedna jest zbyt ogólna i niekonkretna, a pozostałe dwie, jakkolwiek są prawdziwe, nie mogą jednak uzasadniać - w świetle ustalonego stanu faktycznego sprawy - rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem. Wobec tego spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 k.p., gdyż wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Zgodnie z art. 47^1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące, wobec czego należne mu odszkodowanie wynosiło 11.188,80 zł (3 x 3.729,60 zł). W zakresie odsetek Sąd Rejonowy uznał, że powodowi należą się odsetki od dnia następnego po dniu doręczeniu odpisu pozwu i po dniu doręczenia odpisu pisma rozszerzającego powództwo.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 4 czerwca 2020 r. (data przyjęcia na biurze podawczym) pozwana Zakład (...) Sp. z o.o.
z siedzibą w W., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik pozwanej spółki zarzucił skarżonemu wyrokowi naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego skutkujące przyjęciem przez Sąd Rejonowy, że częste i długotrwałe nieobecności powoda nie dezorganizowały pracy w pozwanej spółce, jego kwalifikacje wystarczały
do wykonywania 99% zadań, a żadne z zachowań powoda nie świadczyły
o niewłaściwym stosunku do pracy, tym samym przyczyny podane w oświadczeniu pozwanego nie były konkretne i niezasadne, a przez to że wypowiedzenie było nieuzasadnione;

2. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego skutkiem czego Sąd I instancji błędnie ustalił,
że długotrwałe nieobecności powoda nie dezorganizowały pracy w pozwanej spółce,
jego kwalifikacje wystarczały do wykonywania 99% zadań, a żadne z zachowań powoda nie świadczyły o niewłaściwym stosunku do pracy, tym samym przyczyny podane
w oświadczeniu pozwanego nie były konkretne i niezasadne, a przez to że wypowiedzenie było nieuzasadnione;

3. art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, że jedna z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę – niewłaściwy stosunek do pracy – nie spełnia wynikających z tego przepisów wymogów konkretności, bowiem nie zostały podane żadne zachowania powoda, które mogłyby świadczyć o takim niewłaściwym zachowaniu, podczas gdy z materiału dowodowego, w tym zeznań świadków i samego powoda wynika wprost
co było podstawa uznania przez pozwanego, że powód miał niewłaściwy stosunek

do pracy, a zatem przyczyna ta była skonkretyzowana, jasna, prawdziwa i zasadna;

4. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu,
iż wypowiedzenie stosunku pracowniczego powodowi przez pozwanego było nieuzasadnione w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były konkretne, prawdziwe i uzasadnione, a wiec nie doszło do ziszczenia się określonej w tym przepisie przesłanki roszczenia odszkodowawczego.

W związku z powyższymi zarzutami, pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a także zasądzenie kosztów procesu.

U uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej przedstawił argumentację na poparcie powyższych zarzutów, wskazując, że w ocenie pozwanej wszystkie trzy przyczyny wypowiedzenia były zarówno znane powodowi, jak i prawdziwe, konkretnie i uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy wyprowadził błędne wnioski oceniając materiał dowodowy, że często nieobecności powoda nie pociągały za sobą ujemnych następstw dla zakładu pracy. Z zeznań świadków P. K., R. F. czy K. S. (1) oraz stron wynika jasno, że obowiązki, które powód miał wykonywać, zostały rozłożone innych pracowników, mimo iż nie musieli oni pracować w godzinach nadliczbowych. Pełnomocnik pozwanej powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu najwyższego, zgodnie z którym jeśli nieobecność pracownika trwa zbyt długo albo często się powtarza, przyznaje się pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy. Ponadto w ocenie pozwanej Sąd I instancji poczynił błędne ustalenia w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia związanej z posiadaniem przez powoda najniższych kwalifikacji spawacza. Sąd I instancji nie dostrzegł, co wynikało z zeznań J. K., że na uprawnienia spawacza składa się kilka elementów, a tym samym na ocenę uprawnień powoda w odniesieniu do zadań spawaczy u pozwanego nie powinien by wzięty pod uwagę tylko rodzaj spoiny, ale tez rodzaj produktu, który był spawany, grubość spoiny i materiał, z którego zrobiono produkt. Wbrew ustaleniom Sądu I instancji, pracodawca kierował powoda na odpowiednie szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji, ale z uwagi na absencje chorobowe powód nie mógł do nich przystąpić. Nadto w ocenie pozwanej jest niezrozumiały i sprzeczne z zasadami logiki przyjęcie, że trzecia przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. niewłaściwy stosunek do pracy, nie spełnia odpowiedniego wymogu skonkretyzowania, gdyż w odpowiedzi na pozew wskazano, że powodowi zdarzało się w godzinach pracy spać i rozwiązywać krzyżówki, co tez znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków. Ponadto pozwana podniosła, że w niniejszej sprawie powód wiedział co stoi za tą przyczyną, gdyż zostało to powodowi wyjaśnione przy okazji wręczania wypowiedzenia (apelacja k. 322-326 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 3 sierpnia 2020 r. powód G. B., zastępowany przez pełnomocnika, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu. Pełnomocnik powoda odniósł się do podniesionych w apelacji zarzutów i podzielił stanowisko Sądu Rejonowego przyjęte w uzasadnieniu skarżonego wyroku (odpowiedź na apelację k. 333-336 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2^1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącego opierała się na kwestionowaniu przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie prowadzącym do uznania, że wskazane w oświadczeniu z dnia 29 marca 2017 r. przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niekonkretne i nieuzasadnione. W tym kontekście pozwany podniósł zarzuty błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w konsekwencji zarzut błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Po rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił jednak tego stanowiska.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie dopatrzył się w skarżonym wyroku naruszenia
art. 233 § 1 k.p.c. W orzecznictwie wskazuje się, że przepis ten i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.
W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego:
z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00;
z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99;
z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98).

Uwzględniwszy powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do czynienia Sądowi Rejonowemu zarzutu dokonania błędnej oceny materiału dowodowego bądź też przekroczenia omówionej wyżej zasady swobodnej oceny dowodów w zakresie wskazanych
w apelacji okoliczności ściśle związanych z przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy
o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe – obejmujące w szczególności dowody ze świadków oraz dokumentów – było wnikliwe, a jego skutkiem było ustalenie okoliczności mających istotne znaczenie dla oceny dochodzonego przez powoda roszczenia. Sąd Rejonowy przeprowadził dowody ze świadków będących pracownikami pozwanego, którzy zeznawali na okoliczności bezpośrednio dotyczące wskazanych w przyczynach wypowiedzenia. Z kolei Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do tego, by kwestionować przyjętą przez Sąd I instancji ocenę dowodów ze świadków. Podstaw ku temu nie wskazano również w uzasadnieniu apelacji. Pozwany powoływał się na zeznania świadków, jednakże jego argumentacja sprowadzała się do przedstawienia własnej interpretacji faktów, jakie w ocenie strony należało z tych dowodów wywnioskować. Tymczasem dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza przedstawienie własnej wersji zdarzeń, wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r., V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17). Wymaga przy tym również podkreślenia, że prócz ogólnego sformułowania zarzutów błędnej oceny materiału dowodowego, skarżący w zasadzie nie kwestionował oceny poszczególnych dowodów przyjętej przez Sąd Rejonowy. W szczególności pozwany nie przedstawił argumentów mających prowadzić do wzruszenia stanowiska tego Sądu co do nadania zeznaniom świadków przymiotu wiarygodności bądź jego pozbawienia. Stanowisko skarżącego skupiało się jedynie na przedstawieniu własnej wersji wydarzeń i faktów, co jednak na tle powyższego nie mogło prowadzić do wzruszenia ustaleń i ocen Sądu Rejonowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie ustalenia i uznania, że powoda cechowała wprawdzie największa absencja w pracy spośród wszystkich pracowników pozwanego, przy czym ostatecznie okoliczność ta nie skutkowała dezorganizacją pracy pozwanego. Wymaga zaznaczenia, iż fakt, że pracownik korzysta ze zwolnień lekarskich, jest jego uprawnieniem zagwarantowanym odpowiednimi regulacjami ustawowymi. W orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00). Można oczywiście zważyć, że częste absencje pracownika w pracy zawsze wywołują negatywne skutki po stronie pracodawcy – przez co można rozumieć choćby konieczność rozdzielenia obowiązków nieobecnego pracownika na inne osoby – a takie zapatrywanie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie jako mogące uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13), tym niemniej o ocenie, czy nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, zawsze decydują okoliczności konkretnego przypadku (zob. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 11 września 2018 r., VIII Pa 161/18). W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do uznania, by nieobecność powoda wywołała u pozwanego jakiekolwiek negatywne skutki. Wprawdzie pozwany powołał się na zeznania świadków R. F., K. S. (2) oraz P. K., wskazując, że obowiązki, które powód miał wykonywać zostały rozłożone na innych pracowników, jednakże okoliczność ta nie świadczy o jakiejkolwiek dezorganizacji pracy pozwanej. Wymaga zaznaczenia, że świadkowie współpracowali z powodem, a część z nich była jego przełożonymi. Zeznali przy tym, że w czasie ich zatrudnienia nieobecności powoda nie powodowały problemów z wykonywaniem zleceń, a pozostała część pracowników pracowała normalnie. Zeznania świadków w tym zakresie pozwalały zatem przyjąć, że wprawdzie nieobecności powoda skutkowały zwiększoną ilością obowiązków po stronie innych osób zatrudnionych na stanowiskach spawaczy, jednakże nie zaburzało to organizacji pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego za prawidłowe należało uznać również ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie kolejnej przyczyny wypowiedzenia w postaci posiadania przez powoda najniższych kwalifikacji spawacza. Pracodawca powołując się na niskie kwalifikacje pracownika jako przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem winien wykazać, że kwalifikacje danego pracownika są nieadekwatne do potrzeby związanych z prowadzoną przez niego działalnością bądź jej planowanym rozwojem. Takie okoliczności nie zostały natomiast przez pozwanego w żaden sposób wykazane. W ocenie Sądu pozwany uznając kwalifikacje powoda za zbyt niskie winien poinformować go o konieczności ich podwyższenia oraz skutkach zaniechań w tym zakresie, z możliwością wypowiedzenia umowy włącznie. W materiale dowodowym brak również dowodów na to, by pozwana zwracała powodowi uwagę na brak odpowiednich kwalifikacji bądź ponosiła jakiekolwiek konsekwencję w związku, przykładowo, z niemożnością powierzenia powodowi pewnych zadań z uwagi na brak uprawnień do ich wykonania. W kontekście omawianego zarzutu pozwany przytoczył jedynie zeznania świadka J. K., wskazując, iż z jego relacji wynika, że na uprawnienia spawacza składa się kilka elementów, w tym materiał, rodzaj produktu i spoiny oraz grubość spawanych elementów, jednakże powyższe okoliczności w istocie nie miały znaczenia dla oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie stały również w sprzeczności z relacjami innych przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności wspomnianych wyżej R. F. i K. S. (2), którzy nie wskazywali, by powód z uwagi na niskie kwalifikacje nie był w stanie wykonywać swoich obowiązków; przeciwnie, zeznania tych świadków potwierdzają, że jego praca zasadniczo nie różniła się od pracy innych spawaczy. Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali jedynie na konieczność odnowienia uprawnień spawacza co dwa lata, z ich zeznań nie wynika natomiast, by pracodawca oczekiwał od nich podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uzyskiwania dodatkowych uprawnień spawalniczych. W tym samym charakterze wypowiadał się świadek P. K., który zeznał, że uprawnienia mają datę ważności i osoby, którym te uprawnienia się kończyły były wysyłane na kursy, gdyż inaczej nie mogły wykonywać swoich czynności. Wbrew argumentacji skarżącego z zeznań świadka J. K. nie wynika natomiast, by powód nie brał udziału w szkoleniach

z uwagi na absencję chorobową, gdyż świadek nie był w stanie przypomnieć sobie, by powodowi wyznaczano termin szkolenia, na który nie poszedł z przyczyn zdrowotnych.

Na tle powyższego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do podzielenia argumentacji pozwanego w zakresie kwestionowania zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisu art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie jednej z przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – niewłaściwego stosunku do pracy – za nieskonkretyzowaną. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi
i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Celem regulacji zawartej
w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy
o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów
o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego,
z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06; z dnia 8 stycznia 2008 r.,
I PK 177/07; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12; z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Wymaga podkreślenia, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia ma również znacznie procesowe, gdyż zakreśla istotę sporu między pracownikiem a pracodawcą, jaka winna być przedmiotem rozpoznania przez sąd pracy. Na tle powyższego sformułowanie przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia jako „niewłaściwy stosunek do pracy" w trafnie zostało zakwalifikowane przez Sąd Rejonowy jako jej niedostateczne skonkretyzowanie. Z powyższego stwierdzenia nie wynika bowiem, jakie dokładnie zachowania powoda pozwany traktował jako „niewłaściwy stosunek do pracy", nie jest możliwe zweryfikowanie przez sąd rangi powyższego zarzutu w kontekście oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy był zwolniony z badania prawidłowości wypowiedzenia w tej części w dalszym zakresie. Nie zasługuje natomiast na uwzględnienie argument, zgodnie z którym pozwany miał wskazać w odpowiedzi na pozew w czym niewłaściwy stosunek powoda do pracy miał się przejawiać. Przyczyna wypowiedzenia powinna bowiem zostać skonkretyzowana najpóźniej w momencie, w którym pracownik mógł się z nią zapoznać.
Nie jest natomiast dopuszczalne późniejsze doprecyzowanie przyczyny – w tym m. in. poprzez dokładne wskazanie zdarzeń, z którymi pracodawca utożsamia tę przyczynę – na etapie postępowania sądowego. Możliwość nieprecyzyjnego wskazania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia dopuszcza się wyjątkowo, pod warunkiem, że w okolicznościach danej sprawy pracodawca przedstawił pracownikowi informacje konkretyzujące te przyczyny w inny sposób (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99). W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał jednak, by wskutek innych okoliczności powód miał świadomość jakie dokładnie zachowania były przez pracodawcę oceniane jako jego niewłaściwy stosunek do pracy. Wprawdzie z zeznań świadek A. B. wynika, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miały mu zostać wyjaśnione w trakcie wręczenia oświadczenia w tym przedmiocie, jednakże ostatecznie Sąd Rejonowy nie dał wiary relacjom świadka w powyższym zakresie, zaś taka ocena nie była kwestionowana przez pozwanego. Okoliczności, iż powód miał świadomość co do tego co dokładnie mu się zarzuca w ramach zarzutu „niewłaściwego stosunku do pracy" nie potwierdzały również zeznania samego powoda, który wprawdzie wskazał, iż zdarzało mu się przysnąć w pracy i rozwiązywać krzyżówki, lecz wobec braku skonkretyzowania omawianej przyczyny nie było podstaw ku temu, by tak określoną przyczynę wiązać z tymi właśnie zachowaniami powoda.

W obliczu powyższych rozważań należało uznać, iż zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. był niezasadny. W orzecznictwie wskazuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna okazała się pozorna, lecz również wówczas, gdy ze względu na jej wagę lub charakter była niewystarczająca do rozwiązania stosunku pracy. Zasadność wypowiedzenia w tym zakresie powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i ma między innymi służyć

racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98; z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07).
Na tle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie dwie z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę – to jest, najwyższa absencja oraz najniższe kwalifikacje – należało uznać za niezasadne, zaś przyczynę w postaci niewłaściwego stosunku do pracy należało uznać za niedostatecznie skonkretyzowaną. Apelacja nie zawierała zarzutów mogących prowadzić do wzruszenia poczynionych w tym zakresie ustaleń i ocen Sądu Rejonowego. W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, iż w sprawie błędnie zastosowano art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. Powód w niniejszym postępowaniu dochodził od pozwanego roszczenia odszkodowawczego z powyższego tytułu, tym samym wobec uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, zasądzenie przedmiotowego roszczenia na jego rzecz było uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei skarżący nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawił zarzutów mogących kwestionowany wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 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 (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), zasądzając od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior