

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2014 r. zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda J. S. (1) kwotę 14.790 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 740 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 3); nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 4.930 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był pracownikiem strony pozwanej, zatrudnionym na stanowisku D. P. na podstawie umowy o pracę, od dnia 3 grudnia 2009 r.

Powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków, sam sporządził taki dokument, którego treść była spójna z tym, co powód robił w spółce. Powód przyjmował i kompletował zlecenia, sprawdzał, czy termin realizacji zleceń jest realny, zamawiał materiały oraz elementy z kooperacji, kontrolował proces technologiczny, miał obowiązek wspierać pracowników, monitorować postęp prac na poszczególnych zleceniach, kształtować dyscyplinę, dzielić obowiązki odpowiedzialność.

Stanowisko d. p. było drugim najważniejszym w firmie, po stanowisku prezesa, gdyż produkcja była podstawą działania spółki.

W firmie zdarzały się przypadki, że wizja Zarządu była inna niż to, jak w rzeczywistości wyglądała firma. Dochodziło na tym tle do konfliktów w firmie pomiędzy Prezesem i kadrą kierowniczą, do której należał powód.

Pracownicy narzekali na sposób organizacji pracy w firmie, na przydział zadań, sposób zarządzania firmą.

Powód nie sprawdzał się jako dyrektor w kwestii organizacyjnej, miał on natomiast wiedzę techniczną.

Zdarzało się, że powód odnosił się arogancko do swoich przełożonych i podwładnych. Nie stosował się również do poleceń służbowych, twierdząc, że będzie wprowadzał własne sposoby organizacji pracy.

W czasie, kiedy powód był d. p. dochodziło do sytuacji, w których firmę opuszczały wadliwie wykonane produkty albo też były naruszane terminy wykonania poszczególnych zadań.

Powód składał „zapotrzebowanie” na pracowników, którzy będą niezbędni przy realizacji projektu. Później zdarzało się, że nie wszyscy zatrudnieni mieli co robić, z powodu niewłaściwego rozplanowania pracy. Pracownicy działu produkcji musieli sami organizować sobie stanowiska pracy.

Współpracownicy powoda wskazywali prezesowi zarządu spółki, iż powód ma dużą wiedzę techniczną, ale nie jest w stanie unieść ciężaru organizacji pracy największego w firmie działu.

Zwierzchnicy powoda zwracali mu uwagę, że nie dopełnia on swoich obowiązków, nie składał obowiązkowych raportów, nie nadzorował sposobu rejestracji czasu pracy w swoim dziale.

Dochodziło do sytuacji, kiedy z uwagi na złą organizację pracy firma nie wyrabiała się ze zleceniami, w takich sytuacjach prezes firmy zarządzała pracę w weekendy, aby prace zostały wykonane na czas.

Po 2012 roku spotkania zwierzchników z powodem były częstsze. W 2013 roku zwierzchnicy podejmowali rozmowy dyscyplinujące z powodem.

W styczniu 2014 r. powód prowadził korespondencję ze stroną pozwaną na temat wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego.

Przełożona powoda została zwolniona w związku z niezgodnością stylu zarządzania z wizją zarządu.

W dniu 10 stycznia 2014 roku powód otrzymał od pracodawcy pismo, zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Pracodawca po upływie okresu wypowiedzenia zaproponował powodowi stanowisko kierownika ds. technicznych. Jako przyczynę swojej decyzji pracodawca podał „rozbieżność pomiędzy sposobem organizacji firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem firmy.

W okresie od 14 stycznia 2014 r. do 13 kwietnia 2014 r. powierzono powodowi na podstawie art. 42 § 4 kp wykonywanie pracy w dziale projektowym.

Wynagrodzenie powoda miesięczne brutto wynosiło 4.930 zł.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął dokumenty z k. 36 – 52, dotyczących przebiegu kariery zawodowej powoda, wiadomości e – mail – k. 58 – 59 – 64, 70 - 71 jako nieistotne dla ustalenia stanu faktycznego i dla rozstrzygnięcia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za zasługujące na uwzględnienie

Mając na uwadze treść art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 30 § 4 kp Sąd podniósł, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia warunków pracy „rozbieżność pomiędzy sposobem organizacji Firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem Firmy” jest zbyt ogólna i nie podlega weryfikacji na drodze postępowania sądowego. W szczególności bowiem nie wskazuje ona na konkretne uchybienia i czas ich popełnienia.

Sąd wskazał, iż dopiero w toku postępowania - początkowo w odpowiedzi na pozew, strona pozwana sprecyzowała, choć nie powołując się na żadne konkretne okoliczności, czego dotyczyła wskazana przyczyna, podnosząc, że wiele było okoliczności uzasadniających wskazaną przyczynę, a powód o nich wiedział lub sam je prokurował. Podnosiła, że powód naruszał swoje obowiązki pracownicze znaczną ilość razy, w szczególności wynikające z obowiązku dbania o interes i dobro pracodawcy. Źródłem powyższego był brak realizacji założeń Zarządu co do jakości i organizacji pracy, działanie pozwanego (tak wskazano w treści pisma) dezorganizowało pracę oraz narażało na dodatkowe koszty, pozwany nie umiał w sposób prawidłowy porozumiewać się z pracownikami, źle zarządzał pracownikami i ich pracą, niewłaściwie dbał o realizację zamówień dla klientów, niewłaściwie nadzorował pracowników.

W toku postępowania zarówno świadkowie jak i strona pozwana wskazali na szereg uchybień w procesie pracy powoda, często używając ogólnych pojęć (świadek W. – K.), powoływali się na indywidualne konflikty (świadek M. N., A. G., P. O., K. R., J. S.), wskazali na pewne zdarzenia, bez sprecyzowania okresu, albo mające miejsce dwa, pięć lat temu (świadek K. B., M. N., R. C.), mówili o swoich przypuszczeniach co do wiedzy powoda o wadliwościach produktów (świadek K. B.). Strona pozwana powoływała się na niewykonywanie pewnych obowiązków (raporty) od początku zatrudnienia powoda, pojawił się także zarzut dotyczący okresu po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym (zakup elementu do pilarki). Powtarzały się także zarzuty co do niewłaściwej organizacji pracy, zasad rozliczania czasu pracy, czy braku porozumienia między pracownikami a powodem.

W ocenie Sądu żadna z tych okoliczności nie znalazła jednak odzwierciedlenia w treści pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Przyczyna w postaci rozbieżności pomiędzy sposobem organizacji Firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem Firmy ma się bowiem nijak do zgłaszanych zarzutów, np. w zakresie zachowania powoda w stosunku do współpracowników, składania raportów, czy błędów na produkcji.

Mając na względzie okoliczności towarzyszące złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, Sąd uznał że pracodawca nie zadośćuczynił swojemu obowiązkowi należytego poinformowania powoda o przyczynach wypowiedzenia

zmieniającego, pozbawiając go tym samym możliwości obrony przed postawionym mu zarzutem. Bowiem dopiero w toku procesu pozwany powoływał się na szereg okoliczności, konkretyzując pismo, co nie jest dopuszczalne.

Z ustaleń wynikało, że z powodem prowadzono rozmowy dyscyplinujące, jednak pracodawca nie wykazał, by w samym momencie wręczania pisma w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, wyjaśnił konkretnie, co brał pod uwagę przy swojej decyzji.

Powód podnosił, że w istocie nie wiedział, co stanowi przyczynę tego wypowiedzenia. Jego stanowisko zdaniem Sądu jest uzasadnione w świetle zaproponowanego nowego stanowiska, związanego z dużym zakresem odpowiedzialności w zakresie technicznej obsługi projektów i wynagrodzenia, które nie ulegało zmianie. Powodowi zarzucano zaś, między innymi, że dopuszczał i to celowo do tego, by produkcję opuszczał wadliwy produkt.

Skoro zatem przyczyny wskazane w toku rozprawy nie zostały konkretnie i jednoznacznie podniesione we wcześniejszym pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym, to Sąd uznał, że oświadczenie to było prawnie wadliwe i naruszało przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z tego też powodu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy na podstawie art. 42 § 1 kp w zw. z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp w zw. z art. 36 § 1 pkt. 3 kp. Jako podstawę Sąd przyjął wysokość wynagrodzenia powoda wynikającego z zaświadczenia o wynagrodzeniu, którego wysokość nie była sporna pomiędzy stronami.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. nakazując jej zwrot pozwanemu w kwocie 740 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez błędne przyjęcie, że powód nie miał świadomości znaczenia treści wypowiedzenia i jego przyczyn ze względu na brak rzeczywistego i konkretnego określenia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 kp
3. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy - art.233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na pominięciu w ustaleniu stanu faktycznego ważnych dowodów w sprawie. Bezpodstawne pominięcie dowodów w postaci korespondencji mailowej, w sytuacji jej niewątpliwego znaczenia dla sprawy.

Z uwagi na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów procesu.

W odpowiedzi, powód wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania w obu instancjach.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

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 pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności zauważyć należy, iż apelujący nie wskazał jakie dowody Sąd Rejonowy ocenił wbrew zdrowemu rozsądkowi lub sprzecznie z konkretnymi zasadami logicznego rozumowania. Nie uzasadnił w szczególności dlaczego, jego zdaniem, pominięcie korespondencji mailowej było bezpodstawne. Nie wskazał konkretnych maili, których treść miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, ani nie podniósł jakich konkretnie okoliczności maile te miałyby dowodzić

i do jakich ustaleń faktycznych prowadzić. Stąd też w oparciu o ogólnikowe twierdzenia apelacji w tym zakresie nie sposób wnioskować co do nieprawidłowej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy w tej materii.

Ponadto, jeśli nawet powołana korespondencja mailowa wskazuje, że powód wielokrotnie postępował niezgodnie z zasadami zarządzania i oczekiwaniami Zarządu pozwanej, to i tak nie zmienia to ogólnikowego sposobu określenia przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, którą sformułowano jako „rozbieżność pomiędzy sposobem organizacji Firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem Firmy”.

W ocenie Sądu Okręgowego z uwagi na tą samą okoliczność nie jest istotne, czy i dlaczego powód zaprzecza faktom udowodnionym w procesie, a wskazującym na zarządzanie przez niego jedną z komórek organizacyjnych pozwanej zakładu pracy, prowadzenie z nim rozmów na temat niewłaściwego zarządzania czy uchybianie przez niego poszczególnym obowiązkom pracowniczym. Nawet jeśli powód, co podnosi apelujący robi to całkowicie bezzasadnie, nie wpływa to na zmianę oceny sposobu redakcji przyczyny wypowiedzenia, która do tych zdarzeń w ogóle się nie odnosi.

Brak też podstaw do uznania – czego oczekuje skarżący - że powód miał świadomość znaczenia treści wypowiedzenia i jego przyczyn. Twierdzenia apelacji w tej materii pozostają gołosłownymi. Żadną miarą nie sposób przyjąć, że o rzeczonej świadomości J. S. (1) świadczy nawet treść złożonego w sprawie pozwu. Szczegółowa analiza pozwu jednoznacznie dowodzi, iż powód niejako na wyrost, nie wiedząc z czym konkretnie wiązać podaną mu przyczynę wypowiedzenia, odniósł się do zarzutów, które tylko potencjalnie mogłyby z nią korespondować. Znamienne jest także i to, że powód w pozwie nie odniósł się do żadnego uchybienia zarzucanego mu następnie przez pozwanej w toku procesu, które rzekomo miał już znać w chwili dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie uznać należy za nieuprawnione.

Z całą stanowczością podnieść również należy, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę pracodawca nie powołał się na podkreślany w apelacji fakt naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, na złą organizację pracy, nieprawidłowe zarządzanie sprzeczne z polityką czy wizją Zarządu pozwanej firmy. W procesie nie udowodniono też, że powyższe należało utożsamiać z „rozbieżnością pomiędzy sposobem organizacji Firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem Firmy”, a powód miał świadomość konieczności takiego utożsamiania. Samo zaś powołanie się na jasność i powszechność znaczenia słów użytych w uzasadnieniu wypowiedzenia nie sprawia, iż podana pracownikowi na piśmie przyczyna wypowiedzenia musi być uznana za konkretną.

Prawidłowe podanie przyczyny w myśl art. 30 § 4 k.p. oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000, z. 14, poz. 548) Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4). Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. (wyrok SN z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 LEX nr 1427709). Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011 r. I PK 152/10 OSNP 2012/5-6/62 LEX 1120329) Konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r. I PKN 315/98 OSNP 1999/19/617, M.Prawn. 1999/12/51 LEX 37508). Nie można jednak uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo

niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r. I PKN 670/98 OSNP 2000/13/510 40594).

Powołując fakt „rozbieżności pomiędzy sposobem organizacji Firmy pomiędzy Pracownikiem a Zarządem Firmy” pracodawca nie wskazał gdzie tej rozbieżności w organizacji upatrywał. Tym samym nie można uznać, że powód był za nią odpowiedzialny. W konsekwencji nie sposób ocenić czy wypowiedzenie było uzasadnione. Posługując się tym zwrotem pozwany pracodawca nie wskazał faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących powoda bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy mających wpływ na jego decyzję w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Błędnie zakładając, iż przyczyna wypowiedzenia jest powodowi znana uszczegółowił ją dopiero w trakcie procesu powołując się na poszczególne przypadki naruszenia obowiązków przez powoda obrazujących w jego ocenie nieprawidłowości w zarządzaniu podległą komórką organizacyjną firmy. Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4) przesądza o tym, że ewentualny spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać zwolnienie z pracy (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12 I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 266). Tym samym apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 kp - jako nieuzasadniony - nie może przynieść spodziewanego przez stronę skarżącą skutku instancyjnego.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pozwany sformułował podaną powodowi przyczynę wypowiedzenia w sposób niedostatecznie konkretny – art. 30 § 4 kp, a tym samym dokonane wypowiedzenie warunków umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 42 kp w zw. z art. 45 § 1 kp.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.