

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 lutego 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 982/17,

w sprawie z powództwa H. J. przeciwko Gminnemu Zakładowi (...) z siedzibą w Z., o przywrócenie do pracy, w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo, a w punkcie drugim sentencji wyroku zasądził od H. J. na rzecz Gminnego Zakładu (...) z siedzibą w Z. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powód H. J. był zatrudniony w Gminnym Zakładzie (...)

z siedzibą w D. W. koło Z. na podstawie umowy o pracę od 1 czerwca 2007 roku na czas nieokreślony na stanowisku mechanika samochodowego – kierowcy autobusu. W dacie zatrudnienia powoda Dyrektorem Gminnego Zakładu (...) był W. R. (1). Teściowa W. R. jest siostrą matki powoda W. R. pojechał do domu powoda i zaproponował mu zatrudnienie w Zakładzie. Powód był zdyscyplinowany, sumienny i kreatywny. Od stycznia 2015 roku dyrektorem pozwanej jednostki został M. B. (1). Początkowo współpraca układała się pomyślnie. Pismem z dnia 21 lipca 2017 roku pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę, jako przyczynę wskazując, że sposób realizacji przez powoda powierzonych zadań, wynikających z zakresu czynności, jest nieefektywny, nieprofesjonalny, negatywnie wpływa na wydajność i jakość pracy, zakłóca organizację Zakładu. Wskazano nadto, że pracownik nie przejawia właściwej aktywności i inicjatywy, niezbędnych na zajmowanym stanowisku. Wypowiedzi powoda, kwestionujące decyzje przełożonego oraz obowiązujące w Zakładzie regulacje prawne negatywnie oddziałują na postawę innych pracowników i ogólną dyscyplinę pracy. Obserwowane przez pracodawcę przejawy niesubordynacji pracownika godzą w autorytet przełożonego oraz są szkodliwe dla funkcjonowania Zakładu. W konsekwencji pracodawca utracił zaufanie do powoda. Troska o efektywne wypełnianie zadań statutowych powierzonych Gminnemu Zakładowi (...) przez władze gminy Z. wymagają doboru kadry o szerokim, uniwersalnym zakresie kompetencji zawodowych oraz właściwej postawie w kwestii dyscypliny pracy i organizacji pracy, których to wymagań powód nie spełnia. Wręczenie wypowiedzenia poprzedzały następujące okoliczności. M. B. (1) posiadał wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe w zakresie mechaniki pojazdowej, co uprawniało go do instruowania powoda jak powinien wykonywać pracę, aby była wykonana odpowiednio, starannie i efektywnie. Zmienił strukturę organizacyjną, tak aby pracownicy warsztatu, w tym powód, podlegali bezpośrednio M. B.. Powód ignorował polecenia M. B. twierdząc, że wie lepiej jak ma zrobić.

M. B. był odpowiedzialny za zorganizowanie dowozu dzieci z gminy do szkół, więc nie mógł pozwolić na opóźnienia w pracy. Powód powtarzał, że sam wszystkiego nie zrobi,

z czym zgodził się M. B. i zatrudnił drugiego mechanika M. B.. Okazało się jednak, że główną część pracy wykonywał ten mechanik, a powód był pasywny, nie przejawiał zaangażowania. Tempo pracy powoda było powolne i zagrażało terminowemu wykonaniu niezbędnych robót. Powód nie przyjmował uwag pozwanego. Powód pracował w jednym pomieszczeniu i na równorzędnym stanowisku z M. B. (3). M. B. wydał powodowi oraz M. B. polecenie wyjęcia silnika z niesprawnego autobusu, który stał na placu w B., celem przełożenia go do innego pojazdu. Autobus ten miał być zezłomowany, ale jego silnik mógł być użyty w innym autobusie. Sugerował, że należy pociąć poszycie, aby dostać się do silnika. Powód oraz M. B. uznali, że tak będzie więcej pracy i postanowili wymontować silnik od spodu, po uprzednim podniesieniu autobusu za pomocą lewarków ustawionych na utwardzonym podłożu. Przełożony M. B. nie miał pretensji do powoda i świadka B., że pracę wykonali w inny niż sugerował sposób. M. B. nie przerwał rozpoczętej przez powoda i M. B. pracy wymontowania silnika, bowiem stopień zaawansowania tych prac powodował bezzasadność takiej decyzji. Stwierdził jednak, że pracę wykonują niezgodnie z jego poleceniem, ale skoro wybrali taki sposób jej wykonania, to powinni ją kontynuować. Na przełomie czerwca i lipca 2017 roku została poruszona kwestia urlopów wypoczynkowych. M. B. miał wcześniej zaplanowany urlop, który pokrywał się

z okresem, w którym również powód planował pójść na urlop. M. B. polecił, aby powód i M. B. porozumieli się w tej kwestii, bowiem ktoś na warsztacie musi być obecny. Wówczas powód oświadczył, że jeśli nie otrzyma urlopu w

żądanym przez siebie terminie, to weźmie zwolnienie lekarskie. Powód motywował, że w tym terminie przyjeżdża rodzina z zagranicy.

Incydentem, który przesądził, że M. B. postanowił rozwiązać z powodem umowę o pracę w drodze wypowiedzenia była groźba powoda, że jeśli nie otrzyma urlopu w proponowanym przez siebie terminie, to pójdzie na zwolnienie lekarskie. Po słowach powoda pozwany nie odezwał się i w kolejnych dniach przemyślał zaistniałą sytuację. Doszedł do wniosku, że nie może pozwolić, aby był szantażowany przez pracownika.

Z uwagi, na to że powód miał do wykonania zleconą pracę, oświadczył, że jeśli ją wykona to otrzyma urlop w planowanym przez siebie terminie. Uznał, że jeśli powód nie otrzyma urlopu, to pójdzie na zwolnienie i praca nie zostanie wykonana.

Sąd pominął materiał dowodowy dotyczący kwestii obsługi przez powoda pieca CO, bowiem okoliczności te zgodnie z oświadczeniem strony pozwanej nie były przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Okoliczność, że przed objęciem przez M. B. funkcji dyrektora, poprzedni przełożony powoda nie miał zastrzeżeń do jego pracy nie podważa prawdziwości zeznań pozwanego M. B.. Przede wszystkim poprzedni dyrektor zakładu W. R. nie posiadał uprawnień mechanika samochodowego, czym z kolei legitymował się M. B.. W. R. w dużo mniejszym stopniu niż M. B. mógł zatem oceniać wydajność i profesjonalność pracy powoda. Nadto W. R. zabiegał o zatrudnienie powoda, a między powodem a świadkiem istnieją powiązania rodzinne, co znacznym stopniu ułatwiało pozytywną współpracę. Jak powód sam zeznał współpraca z M. B. też początkowo układała się pomyślnie, co oznacza, że M. B. był pozytywnie nastawiony do powoda. Uwiarygodnia to tezę, że pogorszenie współpracy miało związek z merytoryczną oceną M. B. co do jakości wykonywanej przez powoda pracy, a nie innymi pozasłużbowymi kwestiami.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt. 3 KP każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Stosownie zaś do treści art. 30 § 3 i 4 KP oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powód zarzucił dokonaniem wypowiedzenia, że przyczyny tam zawarte są niezrozumiałe, ogólnikowe i nieuzasadnione. Jak podkreślił Sąd pierwszej instancji, w spornym wypowiedzeniu jest mowa o kwestionowaniu przez powoda decyzji przełożonego, co negatywnie oddziałuje na postawę innych pracowników i dyscyplinę pracy, przejawach niesubordynacji powoda godzących w autorytet przełożonego, nieefektywnym wykonywaniu pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że powód w pozwie przytacza szereg sytuacji,

które wskazują, że współpraca z pozwanym nie układała się w ostatnim czasie pomyślnie.

Np. podaje, że dyrektor pytał powoda, czy dzisiaj chce mu się pracować, co potwierdza,

że pozwany miał zastrzeżenia co do tempa i efektywności pracy powoda. Treść pozwu wskazuje również, że powód polemizował z decyzjami dyrektora M. B.. Powód zarzuca pozwanemu, że decyzja o wymianie silnika w autobusie powinna być podjęta dopóki autobus znajdował się na warsztacie, a spóźniona decyzja pozwanego w tym względzie spowodowała konieczność wymontowania silnika w mniej dogodnych warunkach,

po przetransportowaniu w autobusie w inne miejsce, gdzie nie było warsztatu. M. B. wyjaśnił na rozprawie, że decyzji o wymianie silnika nie podjął wcześniej, bowiem zamierzał autobus sprzedać. Dopiero nowe zlecenie przewozowe z gminy spowodowało konieczność zmiany planów. M. B. słusznie wskazał, że tego typu decyzje podejmuje samodzielnie, są one uzależnione od różnych okoliczności, o których nie ma obowiązku informować podległych pracowników. Pracownicy – mechanicy powinni natomiast wykonywać naprawy przy taborze pozwanego, a nie zastanawiać się czy decyzje w tym przedmiocie zostały podjęte we właściwym czasie. Powód w pozwie przyznał, że wymiana silnika została wykonana niegodnie z zasadami BHP i zagrażała życiu i zdrowiu powoda. Pomimo

posiadanych kwalifikacji i długoletniego doświadczenia zawodowego powód zdecydował się wykonać tę czynność w wybrany przez siebie sposób, chociaż przełożony sugerował wyjęcie silnika poprzez pocięcie poszycia. W tym miejscu podnieść należy, że powód nie udowodnił, iż silnik nie mógł być wyjęty w sposób sugerowany przez pozwanego (w drodze opinii biegłego ds. mechaniki pojazdowej), a przyznał, że sposób wybrany przez powoda zagrażał jego bezpieczeństwu. Sytuacja ta jest przejawem niesubordynacji powoda i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, tym bardziej, że ewentualnymi skutkami swoich błędnych decyzji powód obciąża pozwanego. W ocenie Sądu pierwszej instancji z dokonanych ustaleń wynika, że w związku z wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych dochodziło do różnicy zdań z przełożonym M. B., jednakże sytuacją która przesądziła o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była groźba powoda skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, w razie nieudzielenia urlopu wypoczynkowego w żądanym terminie. Groźba ta została wypowiedziana w obecności pracownika M. B., co godziło w autorytet M. B.. W ocenie Sądu w zaistniałej sytuacji dalsza współpraca powoda z przełożonym M. B. stała się niemożliwa (z przyczyn leżących po stronie powoda), a M. B. w celu utrzymania dyscypliny w zakładzie pracy nie mógł podjąć innej decyzji, niż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Po zastanowieniu pozwany słusznie uznał, że w celu wyegzekwowania wykonania przez powoda jego obowiązków pracowniczych (dokończenia zleconych napraw) był zmuszony ulec tej groźbie i dać obietnicę udzielenia urlopu. W przeciwnym razie ryzykował bowiem, że praca nie zostanie terminowo wykonana. Zarzut powoda, że wypowiedzenie otrzymał, ponieważ nie wziął udziału w wigilii zakładowej w świetle dokonanych ustaleń, a także faktu, że zdarzenie to miało miejsce ponad pół roku przed dokonaniem wypowiedzeniem, jest całkowicie gołosłowny.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC w związku z przepisami par. 9 pkt. 1, 15 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015 r., poz. 1804). Stawka w tego rodzaju sprawie wynosi 180 zł. Z uwagi na stopień skomplikowania sprawy oraz ilość rozpraw sądowych stawka minimalna uległa podwyższeniu do jej dwukrotności.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód, zarzucając mu:

- obrazę prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 KP polegającą na podaniu powodowi w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 21 lipca 2017 roku przyczyn sformułowanych ogólnie, przez użycie określeń dla powoda niezrozumiałych, które mógłby ocenić przez jego dotychczasową, długą pracę w tym zakładzie, która była zawsze oceniana bardzo dobrze i nagradzana, nie rozumiał co zrobił nieefektywnie, nieprofesjonalnie, w jaki sposób wpływał na wydajność zakładu pracy, jaką wydajność i jakość pracy, w jaki sposób zakłócał i czym zakłócił organizację pracy, na czym polegało nieprzejawianie przez niego aktywności i inicjatywy niezbędnych na jego stanowisku, jakie regulacje prawne obowiązujące w zakładzie pracy kwestionował, jakie wykazał i kiedy objawy niesubordynacji, które godziły w autorytet przełożonego i były szkodliwe dla funkcjonowania zakładu pracy co spowodowało, że nie rozumiał dlaczego zwolniono go z pracy i w pierwszym momencie nie chciał podpisać wręczonego mu wypowiedzenia, które przyjął i podpisał wieczorem tego samego dnia po dostarczeniu mu tego dokumentu do domu;
- obrazę prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 KP przez błędne uznanie przez Sąd, że wręczone powodowi wypowiedzenie było uzasadnione wobec stwierdzenia powoda, że jak nie dostanie urlopu to skorzysta ze zwolnienia lekarskiego, co dyrektor potraktował jako groźbę;

**- obrazę prawa procesowego mającego istotny wpływ na treść wyroku, tj. art. 233 §1 KPC i art. 328 § 2 KPC przez wyprowadzenie nieuprawnionych wniosków z materiału sprawy prowadzącego do przyjęcia, że :**

- a) pracodawca nie musi podawać konkretnych zdarzeń i sytuacji, które legły u podstaw postawionych zarzutów,

b) że dochodziło do różnicy zdań między powodem i dyrektorem, ale przesądziła o wypowiedzeniu groźba powoda, że w razie nieudzielenia urlopu skorzysta ze zwolnienia lekarskiego .

**- naruszenie zasad współżycia społecznego, tj. art. 8 KP wskutek :**

1. rozwiązania z powodem umowy o pracę na rok przed osiągnięciem wieku ochronnego;
2. rozwiązania z powodem umowy o pracę pomimo poczynionych przez niego zasług dla podniesienia stanu tego zakładu, tj. naprawienie samochodów, autobusu, ciągnika, które były w stanie jak nazwał dyrektor W. R. (3) agonalnym, czego nikt inny nie potrafił zrobić a on zrobił to sam, nie pobierając za to dodatkowego wynagrodzenia, przynosił do zakładu pracy do czasu obecnego własne narzędzie i wykonywał nimi naprawy samochodów, za co był wyróżniany i nagradzany;
3. powierzenie powodowi i drugiemu pracownikowi M. B. (3) wykonania trudnej i niebezpiecznej pracy wyjęcia z autobusu stojącego już poza zakładem pracy, poza warsztatem i bez kanału, silnika z jego wnętrza, bez jego przeholowania na kanał w miejscu, gdzie stał, tj. w miejscowości B., polecenia im wycięcia od góry poszycia by dostać się do silnika, czego nie zrobili bo uznali, że musieliby poodkręcać łatwopalne rzeczy aby się nie spaliły, bo jest wiele rzeczy w autobusie łatwopalnych, które mogą się zapalić przy cięciu palnikiem, bo są resztki paliwa i materiały łatwopalne, podnieśli autobus, postawili go na lewarkach, weszli pod niego, wykręcili śruby aby koparka mogła wyciągnąć silnik spod autobusu. Przy czynnościach tych nie uczestniczył spawacz, a obaj pracownicy nie posiadali takich uprawnień;
4. obiecanie przez dyrektora M. B. (1) powodowi urlopu, o który się ubiegał, i który stał się powodem wypowiedzenia umowy powodowi, tylko po to aby powód wykonał jeszcze dla zakładu określone prace, powód wykonał te prace, bardzo się w nie zaangażował a kiedy skończył, dyrektor M. B. (1) dał mu wypowiedzenie wraz z uzasadnieniem.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa, zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kosztów procesu;
2. o powołanie biegłego sądowego do wydania opinii, czy w opisanych w sprawie warunkach było możliwe, bez naruszenia zasad BHP i bez narażenia życia i zdrowia pracowników, wyjęcie silnika przy pomocy cięcia palnikiem autobusu, czy wyjęcie silnika poza warsztatem i bez kanału poprzez jego podniesienie, wejście pod autobus celem odkręcenia śrub i przygotowanie do wyciągnięcia silnika koparką zagrażało życiu i zdrowiu tych pracowników i było zgodne z przepisami BHP.

Powyższy wniosek stał się obecnie konieczny z uwagi na treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Postępowanie odwoławcze jest kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji co pozwala na wystąpienie z takim wnioskiem.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o:

1. oddalenie apelacji powoda w całości, jako bezzasadnej;
2. oddalenie wniosku o powołanie dowodu z opinii biegłego sądowego, jako spóźnionego w świetle art. 381 KPC, gdyż strona powodowa mogła wystąpić z takim wnioskiem w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji;
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalenia faktyczne w sprawie zostały poczynione w sposób dowolny, z naruszeniem zasady logicznego rozumowania, co w konsekwencji doprowadziło do wadliwej oceny prawnej sprawy.

Należy podnieść, że inicjatywa w zakresie udowodnienia, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy są uzasadnione, spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 26 sierpnia 2015 r., I PK 93/15, Legalis nr: 1372862).

Zadaniem pozwanego w niniejszej sprawie było więc wykazanie przed Sądem tego, że zaistniały uzasadnione okoliczności do rozwiązania umowy z powodem.

Pozwany tego ciężaru nie udźwignął. W toku procesu nie złożył żadnych wniosków dowodowych na poparcie swoich racji. Jedyнным dowodem w sprawie, na którym Sąd pierwszej instancji ustalił w przeważającej części stan faktyczny sprawy, był dowód z przesłuchania pozwanego.

W ocenie Sądu II instancji nie jest dopuszczalne, aby przy braku materiału dowodowego, zostały wywiedzione tak dalece niekorzystne dla powoda tezy.

Po pierwsze, całkowicie niezrozumiały jest zarzut wypowiedzenia o treści: „sposób realizacji przez pracownika zadań służbowych jest nieefektywny, nieprofesjonalny i negatywnie wpływa na wydajność i jakość pracy oraz zakłóca organizację zakładu”. Sąd Okręgowy zauważa z całą stanowczością, że pracodawca w żaden sposób nie doprecyzował, co konkretnie miał na myśli, jak też nie odwołał się do obiektywnych kryteriów, wpływających na taką ocenę pracownika. Pozwany nie ujawnił żadnych zachowań i sytuacji, które w jego ocenie świadczyłyby o nieefektywności, nieprofesjonalności oraz złej jakości pracy powoda, a tym bardziej takich, które zakłócałyby organizację zakładu pracy.

Podobne uwagi należy odnieść do kolejnych przyczyn, tj. „braku przejawiania właściwej aktywności i inicjatywy”, „niesubordynacji powoda, godzącej w autorytet pracodawcy”, czy „wygłaszania wypowiedzi kwestionujących decyzje przełożonego oraz regulacje prawne obowiązujące w zakładzie, co oddziałuje negatywnie na postawę innych pracowników i ogólną dyscyplinę pracy”. Ta ostatnia przyczyna sugeruje wręcz, jakoby powód inicjował wśród pracowników kampanię przeciwko pozwanemu, co w ogóle nie zostało wykazane.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogą zostać uznane za dostatecznie jasne i konkretne. Pracodawca odniósł się jedynie do bardzo ogólnych stwierdzeń, które nie mogły zostać zweryfikowane przez pracownika.

Stawiając zarzut kwestionowania decyzji przełożonego nie wskazano, jakie decyzje były kwestionowane nie powołano się na żadne regulacje prawne, o których wspomina wypowiedzenie, a które rzekomo kwestionował i podważał powód, nie wyjaśniono, co pracodawca rozumie przez „właściwą aktywność i inicjatywę” na stanowisku pracy powoda, nie wskazano, jakie konkretnie zachowania pracodawca miał na myśli, jako przejaw niesubordynacji. Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, iż decyzja pracodawcy miała charakter arbitralny. Bezsprzecznie niemożliwym jest uwzględnienie w tym zakresie wyłącznie twierdzeń pozwanego, iż powód wielokrotnie wykonywał pracę powoli oraz że długo zastanawiał się nad sposobem realizacji obowiązków. Twierdzenia te pozostają gołosłowne i są jedynie nieuzasadnioną opinią przełożonego, która nie znalazła odzwierciedlenia w stanie faktycznym sprawy.

Po drugie, Sąd Okręgowy zauważa, że w odpowiedzi na pozew podkreślano dwie sytuacje, które miały doprowadzić do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę: wyjęcie silnika w sposób niezgodny z zaleceniami pozwanego oraz wypowiedź powoda, że jak nie dostanie urlopu, który wcześniej miał zaplanowany, to pójdzie na zwolnienie lekarskie.

Odwołanie się do sytuacji dotyczącej wymiany silnika, która miała rzekomo świadczyć o braku profesjonalizmu i niesubordynacji powoda, nie jest w ocenie Sądu Okręgowego przekonująca. Przede wszystkim istnieją rozbieżności w opisie niniejszej sytuacji w odpowiedzi na pozew oraz w późniejszych zeznaniach pozwanego, który początkowo

twierdził, że o sposobie wyjęcia silnika dowiedział się już po wykonaniu tej czynności, by w trakcie przesłuchania przyznać, że był obecny na miejscu i widział, w jaki sposób pracownicy demontują silnik ze starego autobusu. Jak zeznał świadek M. B. (3), pozwany obserwował wyjmowanie silnika i nie miał do pracowników zastrzeżeń. Co więcej, świadek ten zeznał, że pozwany nie mówił, jaką metodą pracownicy mają wyjąć silnik, zaś oni zrobili to zgodnie ze sztuką i w takich warunkach, jakie były na placu, bo pozwany wydał polecenie zdemontowania silnika tam, gdzie stał stary autobus. Ponadto, powód wskazał racjonalne przyczyny, dla których on i drugi mechanik, wybrali określoną metodę realizacji tego zadania, czego w ogóle nie uwzględnił Sąd pierwszej instancji. W odniesieniu do tej sytuacji, jako jednej z głównych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, zastanawiające jest, że drugi pracownik, który razem z powodem zajmował się wyjęciem silnika z pojazdu (w ocenie pozwanego w sposób nieprofesjonalny i świadczący o braku kompetencji na sprawowanym stanowisku), nie poniósł z tego tytułu żadnych konsekwencji. Tym samym argumentacja pozwanego jest niespójna, skoro w przypadku jednego z pracowników określone zachowanie stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy natomiast w stosunku do drugiego już nie.

Dodatkowo, wysoce naganne i całkowicie nieracjonalne wydaje się twierdzenie pozwanego, że obserwował i nie przeszkadzał pracownikom w wyjęciu silnika, chociaż w toku procesu akcentował niebezpieczeństwo, na jakie pracownicy się narazili, wybierając niewłaściwy (według niego) sposób realizacji zadania. Bez komentarza Sąd Okręgowy pozostawia to, że pozwany nakazał powodowi wykonanie prac spawalniczych przy autobusie, chociaż ani powód, ani drugi mechanik takich uprawnień nie posiadali. Bazując jednak na własnym doświadczeniu i instynkcie uznali metodę narzuconą przez pozwanego za wysoce niebezpieczną, bowiem stary autobus posiadał łatwopalne elementy oraz resztki paliwa, a więc pod wpływem palnika mógł się zapalić. Tych okoliczności Sąd Rejonowy jednak nie zauważył.

Odnosząc się do wypowiedzianych przez powoda słów, że jak nie dostanie zaplanowanego urlopu, to pójdzie na zwolnienie lekarskie, Sąd uznał, że nie mogą stanowić podstawy do zwolnienia pracownika z pracy.

Zachowania ludzkie są różne i często kierują nami emocje. W chwilach zdenerwowania, czy silnego wzburzenia ludzie wypowiadają słowa, których w normalnych okolicznościach by nie powiedzieli. Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia Sądu na obraźliwe, czy w inny sposób niewłaściwe wypowiedzi.

W niniejszej sprawie pozwany wpłynął negatywnie na emocje powoda słowami, że nie udzieli mu zaplanowanego urlopu. Dla powoda urlop był bardzo ważny, bowiem wiązał się z przyjazdem dzieci z zagranicy i wspólnie spędzonym czasem. Powiedział więc przy pozwanym, że jak nie dostanie tego urlopu, to pójdzie na zwolnienie.

Bardzo istotne jest jednak to, co zadziało się później. Otóż pozwany uzależnił udzielenie urlopu od wykonania konkretnego zadania przez powoda i jak sam zeznał przed Sądem, powód bardzo się zaangażował w wykonanie tego zadania i je wykonał. Powodowi został więc udzielony urlop, ale równocześnie wręczono mu sporne wypowiedzenie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie wypowiedział groźby, czy też inwektywy pod adresem pozwanego. Oczywiście jego uwaga o pójściu na zwolnienie lekarskie nie była właściwa, jednak za słowami nie poszedł jakikolwiek czyn. Powód nie obraził się na pracę, nie zlekceważył swoich obowiązków, a wręcz zrobił wszystko, aby spełnić warunek postawiony przez pozwanego. Dlatego też Sąd Okręgowy nie może zaakceptować tak drastycznej reakcji pracodawcy. Wydaje się wręcz, że niefortunna wypowiedź powoda stanowiła pretekst do zwolnienia go z pracy. Potwierdzeniem tego są bardzo ogólne i nieczytelne przyczyny tego zwolnienia, podane w piśmie.

Pracodawca powołał się również na utratę zaufania do pracownika, co miało być konsekwencją wskazanych powyżej zarzutów. Jednakże wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, jako jego przyczyny, utraty zaufania pracodawcy do pracownika tylko wtedy spełni wymagania przewidziane w art. 30 § 4 KP, gdy równocześnie pracodawca (na piśmie) poda do wiadomości okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub gdy te okoliczności są wcześniej pracownikowi znane. Natomiast w żadnym wypadku nie jest dopuszczalne wskazanie (doprecyzowanie) przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu złożonym pracownikowi później niż

w momencie wypowiedzenia umowy. Nie może być mowy o „mieszanej” formie wypowiedzenia pracodawcy, w której na piśmie wskazuje się przyczynę wypowiedzenia ogólnikowo (niekonkretnie), a następnie pracodawca ustnie ją precyzuje (por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 27 maja 2014 r., II PK 8/14, Legalis nr: 1385197).

Jak stanowi art. 30 § 4 KP 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.

Utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym w art. 30 § 4 KP objęty jest obowiązek zachowania przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która stanowi jednocześnie uzasadnienie tego wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy musi w sposób niebudzący wątpliwości określić, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi. Najważniejsze jest bowiem, by to pracownik rozumiał jaki jest powód wypowiedzenia stosunku pracy. Celem dyspozycji art. 30 § 4 KP ma być umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Tym samym ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Przyjmuje się zatem, że wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, tj. z naruszeniem art. 30 § 4 KP. Natomiast, jeżeli wypowiedzenie nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione.

W konsekwencji, przepis art. 45 § 1 KP pozwala na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem wymagań formalnych, określonego w art. 30 § 4 KP, jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia,

nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca i z tego względu nie uzasadniała wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 223/15, Legalis nr: 1514846).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić,

że przyczyny wypowiedzenia zawarte w oświadczeniu pracodawcy nie zostały sprecyzowane tak, by pracownik bez konieczności snucia domysłów był świadom, dlaczego zdecydowano się na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Powód wielokrotnie w toku procesu podkreślał, że przyczyny rozwiązania umowy są dla niego niezrozumiałe.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że wypowiedzenie nie spełniało wymagań określonych w art. 30 § 4 KP, gdyż nie podano w nim skonkretyzowanych, jasnych i niebudzących wątpliwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W konsekwencji, wobec obraz przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 KP oraz art. 45 § 1 KP, Sąd Okręgowy przyznał rację apelującemu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił H. J. do pracy w Gminnym Zakładzie (...) w D. W. na poprzednich warunkach. W kwestii kosztów procesu Sąd Okręgowy zasądził od Gminnego Zakładu (...) w D. W. na rzecz H. J. 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k. p. c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

W punkcie drugim sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach postępowania odwoławczego i zasądził od Gminnego Zakładu (...) w D. W. na rzecz H. J. kwotę 150,00 zł (120 zł + 30 zł opłaty od apelacji) tytułem zwrotu kosztów postępowania na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k. p. c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).