

Sygnatura akt X P 81/13

1. **WYROK**

2. **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

W., dnia 17 lipca 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Anna Grabowska-Gnych, Katarzyna Orzechowska

Protokolant Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2013r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **D. N.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. we W.**

**o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę**

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda D. N. kwotę 29.985,39 zł brutto (dwadzieścia dziewięć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych i 39/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 28.03.2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1501,50 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. części opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

wyroкови w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.995,13 zł brutto.

Sygnatura akt X P 81/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16.01.2013 (data nadania przesyłki) powód D. N. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. kwoty 33.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, że w dniu 9.01.2013 r. strona pozwana złożyła mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia z powołaniem się na rzekome niespełnienie oczekiwań pracodawcy oraz rzekomą utratę zaufania wobec powoda na powierzonym stanowisku. Powód wskazał, że uzasadnienie wypowiedzenia jest nieprawdziwe, mające na celu ukazanie powoda w złym świetle, a przede wszystkim całkowicie niezrozumiałe dla powoda, który dokładał staranności i realizował wszystkie nałożone na niego obowiązki, bardzo często kosztem czasu prywatnego. Przed wręczeniem wypowiedzenia

pracodawca nie zgłaszał do pracy powoda zastrzeżeń. W 2012 r. Powód wielokrotnie realizował obowiązki pracownicze na urlopie wypoczynkowym, a podczas pobytu w szpitalu wykorzystał urlop. W 2012 r. powód borykał się z bardzo poważnymi problemami zdrowotnymi związanymi z uczuleniem na jad os. W dniu 24.12.2012 r. powód zgłosił się do pracy, jednak pracodawca zobligował wszystkich, by w okresie 24.12.2012 – 6.01.2013 wykorzystali przymusowo urlop wypoczynkowy. W dniu 7.01.2013 r. powód zgłosił się do pracy. Rzeczywista przyczyną zwolnienia powoda były przyczyny ekonomiczne.

Powód podkreślił, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu przyczyny wypowiedzenia lub na niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, że powód był zatrudniony na stanowisku kierownika budowy, przy czym faktycznie zostało mu powierzono stanowisko kierownika robót bitumicznych, a później kierownika wytwórni mas bitumicznych. Stanowisko powoda było stanowiskiem kierowniczym. Bezpośrednim przełożonym powoda był G. S.. Powód doskonale znał swój zakres obowiązków, a podczas rozmów z T. L., jak również cotygodniowych spotkań, z powodem precyzyjnie był omawiany zakres jego obowiązków i kierowane wobec niego oczekiwania. Przekazując powodowi wypowiedzenie T. L. szczegółowo uzasadnił przyczyny, z powodu których pozwana zdecydowała się zakończyć współpracę z powodem.

Pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia był fakt niespełniania oczekiwań oraz utrata przez pozwaną zaufania do powoda, spowodowana nienależytym wykonywaniem przez niego obowiązków, polegającym na nienależytej organizacji i planowaniu prowadzonych prac oraz braku właściwej kontroli finansowej. Oczekiwano od powoda, że będzie wykonywał prace terminowo i bez dodatkowych wezwań. Na podstawie obowiązujących u pozwanej procedur zarządzania jakością, powód był zobowiązany do przedkładania cotygodniowej wersji harmonogramu robót, robił to jednak nieregularnie, najczęściej po dodatkowym wezwaniu pracodawcy. Powód lekcewał także obowiązek przedkładania harmonogramów napraw gwarancyjnych, np. w przypadku realizacji inwestycji dotyczącej drogi (...), przy czym powód polecenie wypełnił dopiero 8 dni po dodatkowym wezwaniu. Powód nie przekazywał również terminowo sprawozdań dotyczących rozliczeń przeprowadzonych prac. Nie wykonywał z należytą starannością obowiązków związanych z terminowym i skutecznym usuwaniem wad i usterek stwierdzonych podczas przeglądów gwarancyjnych. Powód nie spełniał oczekiwań strony pozwanej, a zatem pozwana miała prawo utracić do niego zaufanie. Powód miał świadomość skutków finansowych związanych z nieterminową realizacją umów, w 2009 r. z powodu niedotrzymania umówionych terminów zamawiający naliczył pozwanej karę umowną w wysokości ponad 100.000 zł. Ponadto mimo wcześniej zaplanowanego zabiegu medycznego w listopadzie 2012 r. powód nie przekazał prowadzonych przez siebie prac na czas swojej nieobecności żadnemu z pracowników pozwanej. Przyczyną utraty zaufania było także lekceważące traktowanie przez powoda członków zarządu – zamiast dokładnie i z należytą starannością udzielać odpowiedzi, powód zbywał władze spółki lekceważąco. Ponieważ pracodawca wielokrotnie zwracał powodowi uwagę na uchybienia, powód wiedział jakie okoliczności zadecydowały o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Strona pozwana podkreśliła, że jeśli pracownik jest zorientowany co do przyczyny wypowiedzenia, bo podano mu ją wcześniej w inny sposób, to wymóg wskazania przyczyny jest spełniony. Wskazała również, że dla osób na stanowiskach kierowniczych można stosować ostrzejsze kryteria.

W piśmie procesowym z dnia 29.04.2013 r. powód wskazał, że zarzuty sformułowane wobec niego w odpowiedzi na pozew nie były wcześniej wobec niego kierowane i o ich treści i zakresie dowiedział się dopiero z odpowiedzi na pozew. Szeroko ustosunkował się do zarzutów, wskazując, że w przeważającym zakresie są one bezpodstawne. Wskazał, że strona pozwana podejmuje próby wykreowania uzasadnienia wypowiedzenia wyszukując przykłady najmniejszych przewinień powoda w okresie kilku lat pracy bądź też formułując zarzuty całkowicie nieprawdziwe. Podkreślił, że o zarzutach dowiedział się po raz pierwszy z odpowiedzi na pozew i dodał, że strona pozwana nie zatrudniła osoby na jego miejsce, a jego obowiązki tymczasowo realizuje jego zastępca.

W piśmie procesowym z dnia 14.05.2013 r. strona pozwana wskazała, że powód miał świadomość zarzutów, a ponadto szczegółowo wskazał mu je T. L. wręczając powodowi wypowiedzenie. Nie były to minimalne naruszenia obowiązków

pracowniczych, ale naruszenia nagminne. Szeroko odniosła się również do pisma procesowego powoda z 29.04.2013 r. Dodała, że nie tylko nie zredukowała stanu zatrudnienia, ale nawet wzrósł on o 26 osób.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód D. N. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1.04.2007 r. do 30.06.2007 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.07.2007 r. Pracował na stanowisku kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: umowa o pracę z 29.03.2007 r. (B13 akt osobowych – załącznik)

umowa o pracę z 1.07.2007 r. wraz z aneksami (B15 akt osobowych – załącznik, k. 11-15 akt sprawy)

W okresie pracy u strony pozwanej powodowi zwracano uwagę na uchybienia w obowiązkach pracowniczych. Strona powodowa zwracała powodowi uwagę na nieterminowe przesyłanie harmonogramu robót bitumicznych, harmonogramu usuwania usterek oraz na to, że współpracownicy powoda nie otrzymali od niego wyczerpujących informacji przed planowanym przez niego pójściem do szpitala w listopadzie 2012 r. Na jeden z maili z pytaniem od przełożonego o różnicę w zużyciu paliwa powód odpowiedział „nie mam pojęcia”.

Dowód: korespondencja mailowa (k. 55-60, 69-70, 71)

W okresie pracy powoda zdarzały się uwagi do jego pracy. Nie były traktowane przez powoda jako poważne zastrzeżenia, ale bieżące uwagi, jakie są kierowane do wszystkich pracowników.

Dowód: przesłuchanie powoda (k. 166, płyta CD – protokół rozprawy z 5.07.2013, 01:23:20 – 01:54:56)

Bezpośrednim przełożonym powoda był G. S..

Z powodem nie została przeprowadzona rozmowa, w której zbiorczo wskazano by mu na uchybienia w jego pracy, w szczególności w kontekście możliwego zwolnienia z pracy.

Dowód: zeznania G. S. (k. 166, płyta CD – protokół rozprawy z 5.07.2013, 00:10:21 – 01:19:04)

Pismem z dnia 9.01.2013 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała zawartą z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia upływającego w dniu 30.04.2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „niespełnienie oczekiwań pracodawcy oraz utratę zaufania wobec Pana (powoda) na powierzonym stanowisku”.

Dowód: rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem z dnia 9.01.2013 r. (akta osobowe – załącznik, k. 16 akt sprawy)

Wypowiedzenie wręczył powodowi prezes T. L.. Poinformował powoda, że muszą się rozstać z uwagi na niezbyt dobre wyniki finansowe robót bitumicznych. Powód nie dopytywał o szczegóły, uznał bowiem, że dyskusja nie ma sensu.

Dowód: przesłuchanie powoda (k. 166, płyta CD – protokół rozprawy z 5.07.2013, 01:23:20 – 01:54:56)

częściowo przesłuchanie T. L. za stronę pozwaną (k. 166, płyta CD – protokół rozprawy z 5.07.2013, 02:08:33 – 02:19:44)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.995,13 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z 26.03.2013 r. (k. 48)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo co do zasady, a także w przeważającej części co do wysokości, zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda oraz przedłożonej korespondencji mailowej, a także treści zeznań świadka G. S. i wyjaśnieniach powoda, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia – tj. w zakresie twierdzeń co do wskazania powodowi w inny niż w wypowiedzeniu sposób konkretnych przyczyn wypowiedzenia – Sąd uznał za wiarygodne. Wyjaśnienia przesłuchiwanego za stroną pozwaną T. L. w zakresie przebiegu rozmowy towarzyszącej wręczeniu powodowi dokumentu wypowiedzenia Sąd – mając na uwadze zasady rozkładu ciężaru dowodu - uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim były one zgodne z zeznaniami powoda. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął dokumentację oraz zeznania w przedmiocie przebiegu pracy powoda i ewentualnych jego uchybień, albowiem nie badał prawdziwości przyczyn wskazanych w odpowiedzi na pozew przez stronę pozwaną, jako niewskazanych powodowi konkretnie w treści dokumentu wypowiedzenia ani w żaden inny sposób.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Nie dopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod

kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dopełnił obowiązku wskazania pracownikowi – powodowi - konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie się na enigmatyczne pojęcia „niespełnienie oczekiwań” i „utrata zaufania”, nie wypełnia bowiem w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami.

Z treści wypowiedzenia z dnia 9.01.2013 r. nie sposób ustalić, jakie oczekiwania pracodawcy nie zostały spełnione przez powoda ani jakie przyczyny legły u źródeł utraty zaufania wobec powoda, tj. jakim działaniem lub zaniechaniem powód nie wypełnił oczekiwań pracodawcy i spowodował utratę zaufania. Strona pozwana nie powołała się na żadne konkretne zdarzenia, daty czy okoliczności, z którymi łączyć można utratę jej zaufania do powoda. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538). Utrata zaufania następuje jako skutek jakiegoś zachowania czy zaniechania ocenianego przez pracodawcę jako dostatecznie uzasadniające utratę zaufania. Nie może w tym kontekście stanowić samoistnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Dopiero w toku postępowania sądowego strona pozwana usiłowała zdaniem Sądu do tak ogólnie sformułowanej przyczyny wypowiedzenia dopasować różne stany faktyczne, powiązać je z osobą powoda i przypisać im znaczenie prawne w świetle wskazanych w wypowiedzeniu, ogólnych przyczyn. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów przedstawionych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew ani zarzutów formułowanych przez świadka S. – przełożonego powoda i stronę pozwaną, za którą przesłuchiwany był T. L..

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one - lub które z nich – stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia, szczególnie – jak w przypadku powoda – kilkuletniego - pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy ze wskazania które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który jedynie bardzo ogólnikowo wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezasłużenie w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn – on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązany do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Uznając, że przyczyny wskazane w treści dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem nie spełniają wymogu konkretności i jasności i nie umożliwiają powodowi podjęcia skutecznej obrony (co do zasady powód już w pozwie obowiązany był wskazać wszystkie twierdzenia i dowody na poparcie swoich twierdzeń, w niniejszej sprawie powód nie miał zaś żadnej możliwości wyczerpującego odniesienia się do tak ogólnikowo określonych w wypowiedzeniu przyczyn), Sąd Rejonowy, mając na względzie przytoczone przez stronę pozwaną orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. I PKN 670/99 – wyrok z dnia 26.05.2000 r., II PK 236/04 – wyrok z 17.02.2005), dopuszczające w niektórych (wyjątkowych) przypadkach spełnienie wymogu uzasadnienia wypowiedzenia w inny sposób niż przez wskazanie przyczyny wypowiedzenia w jego treści, zbadał ponadto okoliczność, czy powodowi w jakikolwiek inny sposób wskazano konkretne przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, w szczególności czy istnieje inny (wcześniejszy) dokument zawierający konkretne zarzuty wobec pracy

powoda, np. ocena jego pracy z okresu bezpośrednio poprzedzającego rozwiązanie umowy, pismo wzywające powoda w bezpośrednim okresie przed wypowiedzeniem do poprawy jakości pracy wskazujące na możliwość rozwiązania umowy w sytuacji dalszego niespełniania tych czy innych konkretnych oczekiwań złożone do akt osobowych, lub też czy pracodawca ustnie poinformował szczegółowo powoda o tym, z jakich dokładnie przyczyn zostaje on zwolniony z pracy.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił zdaniem Sądu Rejonowego na jednoznaczne ustalenie, że powód nie został zapoznany z konkretnymi przyczynami wypowiedzenia nie tylko w treści dokumentu z 9.01.2013 r., ale również w żaden inny sposób. Strona pozwana nie poinformowała powoda o konkretnych zarzutach w żadnym dokumencie doręczonym mu w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie. Świadek G. S., bezpośredni przełożony powoda, wskazał podczas przesłuchania, że nie było ani takiego dokumentu, ani konkretnej rozmowy z powodem, podczas której zostałyby mu wskazane przyczyny utraty do niego zaufania czy też niespełniania przez niego oczekiwań pracodawcy w kontekście możliwego lub planowanego zwolnienia go z pracy. Przesłuchiwany za stronę pozwaną T. L. podniósł, że szczegółowo wyjaśnił powodowi ustnie przyczyny zwolnienia wręczając mu dokument wypowiedzenia, powód okoliczności tej jednak zaprzeczył, wskazując, że konkretne przyczyny nie zostały mu wskazane. Podkreślenia wymaga, że nawet gdyby T. L. przedstawił powodowi przytoczone przez niego w toku przesłuchania przed Sądem przyczyny wypowiedzenia, to i tak nie sposób byłoby je uznać za wystarczająco konkretne i spełniające wymogi jednoznacznego wskazania przyczyny wynikającego z przepisów kodeksu pracy i umożliwiającego powodowi skuteczną obronę przed Sądem. Z odpowiedzi na pozew wynika bowiem, że strona pozwana nie zwolniła powoda z jednej, oczywistej dla obu stron przyczyny (np. rażącego jednorazowego uchybienia obowiązkowi pracowniczemu), ale z powodu popełnienia przez niego – w ocenie pracodawcy – bardzo licznych uchybień, dotyczących jakości pracy, jej terminowości, a nawet zachowania wobec przełożonych. T. L. wyjaśnił, że wręczając powodowi wypowiedzenie, wskazał podczas rozmowy z powodem na niespełnianie przez niego oczekiwań, zbyt małe zaangażowanie, zwłaszcza w aspekty ekonomiczne robót bitumicznych, straty finansowe, za które powód był odpowiedzialny, brak realizacji robót gwarancyjnych i brak planowania. Zdaniem pozwanego bezpośrednią przyczyną zwolnienia powoda było nieprawidłowe przekazanie przez niego obowiązków przed pójściem do szpitala, o tym zaś powodowi podczas wręczania wypowiedzenia T. L. – jak wynika z jego wyjaśnień – nie powiedział. Jednakże powód zeznał pozwanego w przedmiocie zakresu informacji przekazanych mu przez T. L. przy wręczaniu wypowiedzenia nie potwierdził. Zaprzeczył również, jakoby przedstawiono mu przy zwolnieniu przyczyny wskazane w odpowiedzi na pozew. Wskazał jedynie, że podczas rozmowy poprzedzającej wręczenie wypowiedzenia, prezes L. oznajmił mu, że muszą się pożegnać ze względu na niezbyt dobre wyniki finansowe robót bitumicznych. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim umowy był mniejszy portfel zamówień, nie zaś uwagi do jego pracy. Ciężar wykazania, że powodowi przedstawiono w ten czy inny sposób konkretne przyczyny rozwiązania umowy, spoczywał w niniejszej sprawie na stronie pozwanej. Wobec zaprzeczenia przez powoda, by kiedykolwiek ustnie przedstawiono mu konkretnie przyczyny rozwiązania umowy, uznać należało, że strona pozwana nie wykazała, by poinformowała powoda o konkretnych przyczynach rozwiązania umowy. Ponadto podkreślić należy, że doprecyzowanie konkretnej przyczyny rozwiązania umowy w inny sposób niż przez wskazanie jej w treści wypowiedzenia jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zdaniem Sądu Rejonowego z takimi sytuacjami mamy do czynienia, gdy istnieje jedna, ewidentna przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie zaś gdy są to przyczyny liczne, związane z całym przebiegiem zatrudnienia pracownika lub jego znacznym okresem, i kiedy pracownik musi się domyślać, które z ewentualnych zarzutów stały się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, jakoby z uwagi na piastowanie przez powoda stanowiska kierowniczego, wystarczające było wskazanie w rozwiązaniu umowy dwóch ogólnych przyczyn, obejmujących – jak wskazywał T. L. – wszystkie szczegółowe zarzuty, skoro zarzuty te nie zostały nigdzie skonkretyzowane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. Ponadto, jak trafnie zarzucił pełnomocnik powoda, przyczyny podnoszone przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew nie pokrywają się w pełni z przyczynami wskazywanymi przez T. L. ani przez G. S.. Uprawnia to zdaniem Sądu ocenę, że strona pozwana starała się w toku procesu wypełnić ogólnikowe przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, przytaczając jak najwięcej zarzutów z dłuższego okresu zatrudnienia powoda.

W świetle powyższych rozważań zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy było roztrząsanie prawdziwości rzekomych powodów zwolnienia powoda, wskazanych konkretnie dopiero w odpowiedzi na pozew i częściowo w zeznaniach G. S. i przesłuchaniu T. L.. Sąd Rejonowy ograniczył ustalenia stanu faktycznego do faktów dotyczących zatrudnienia powoda, treści wypowiedzenia i ewentualnego informowania powoda o przyczynach rozwiązania z nim umowy w inny sposób niż w treści dokumentu rozwiązującego umowę o pracę. Ograniczając postępowanie do badania treści wypowiedzenia i świadomości powoda (jej braku) co do konkretnych przyczyn rozwiązania z nim umowy, i uznając, że pracodawca nie spełnił wymogu wskazania pracownikowi konkretnej przyczyny zwolnienia go z pracy, Sąd Rejonowy nie przesądził zatem, czy przyczyny wskazane w odpowiedzi na pozew w postaci licznych uchybień powoda w pracy, jego niewłaściwego zachowania, nieterminowości, lekceważenia obowiązków itd. były prawdziwe, ani czy uzasadniały one rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda D. N. kwotę 29.985,39 zł brutto, stanowiącą trzykrotność wyliczonego przez stronę pozwaną i niekwestionowanego przez powoda średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z ustawowymi odsetkami od dnia 28.03.2013 r. (7 dni od doręczenia pozwu stronie pozwanej – k. 27) do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w pozostałej części powództwo zaś jako nieuzasadnione w punkcie II oddalił.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie zaś z art. 100 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia zadań, koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części żądania, albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych (por. orzeczenie SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10). Powód wygrał sprawę w 91%, z uwagi zatem na fakt, iż uległ tylko co do nieznaczej części żądania, sąd obciążył stronę pozwaną poniesionymi przez powoda kosztami zastępstwa procesowego w całości.

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył stronę pozwaną, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 1501,50 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. części (91%) opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9.995,13 zł brutto, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.