

Sygn. akt XXI Pa 293/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan (spr.) SO Dorota Czyżewska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko Urzędowi Miasta P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 30 grudnia 2016 roku sygn. akt VII P 490/15

1. oddała apelację;
2. zasądza od Urzędu Miasta P. na rzecz J. C. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Bożena Rzewuska Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 293/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

J. C. pozwem z 31 marca 2015 r. (data nadania w placówce pocztowej) skierowanym przeciwko Burmistrzowi Miasta P. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z 24 marca 2015 r. za bezskuteczne, przywrócenie go do pracy, a w braku takiej możliwości – zasądzenie odszkodowania w pełnej wysokości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

Burmistrz Miasta P. w odpowiedzi na pozew wniósł o odrzucenie pozwu, a w braku odrzucenia - o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z 26 stycznia 2016 r. J. C. wskazał, że pozywa Urząd Miasta P. zamiast Burmistrza Miasta P.. Na rozprawie 26 sierpnia 2016 r. J. C. zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. trzykrotności kwoty 5.984,00 zł brutto.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 grudnia 2016 r. zasądził od Urzędu Miasta P. na rzecz J. C. kwotę 17.952,00 zł tytułem odszkodowania; wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.984,00 zł; ustalił, że J. C. wygrał sprawę w całości i pozostawia szczegółowe rozliczenie kosztów postępowania referendarzowi sądowemu.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

J. C. był zatrudniony w Urzędzie Miejskim w P. w okresie od 2 lutego 2004 r. do 31 grudnia 2008 r. Od 2 lutego 2004 r. do 28 lutego 2007 r. wykonywał pracę na stanowisku podinspektora, a od 1 marca 2007 r. do 31 grudnia 2008 r. na stanowisku inspektora.

J. C. został zatrudniony w Urzędzie Miejskim w P. 3 października 2011 r. na czas określony do 31 grudnia 2011 r. na stanowisku głównego specjalisty. 30 grudnia 2011 r. zawarł z Urzędem Miejskim w P. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty od 1 stycznia 2012 r. 10 października 2012 r. strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z 30 grudnia 2011 r., na mocy którego J. C. zostało powierzone stanowisko p.o. kierownika referatu inwestycji w okresie od 10 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. Ustalono, że po upływie ww. okresu obowiązują dotychczasowe warunki pracy i płacy.

10 stycznia 2012 r. strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z 30 grudnia 2011 r., na mocy którego J. C. zostało powierzone stanowisko p.o. kierownika referatu inwestycji w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 maja 2013 r. Ustalono, że po upływie okresu obowiązują dotychczasowe warunki pracy i płacy.

23 października 2013 r. strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z 30 grudnia 2011 r., na mocy którego J. C. zostało powierzone stanowisko p.o. kierownika referatu inwestycji w okresie od 1 października 2013 r. do 30 listopada 2013 r. Ustalono, że po upływie okresu obowiązują dotychczasowe warunki pracy i płacy.

13 grudnia 2013 r. strony zawarły aneks nr (...) ww. umowy o pracę z 30 grudnia 2011 r., na mocy którego J. C. zostało powierzone stanowisko p.o. kierownika referatu inwestycji w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. Ustalono, że po upływie ww. okresu obowiązują dotychczasowe warunki pracy i płacy.

31 grudnia 2013 r. strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z 30 grudnia 2011 r., na mocy którego J. C. zostało powierzone stanowisko głównego specjalisty.

Zgodnie z opisem stanowiska, z którym J. C. został zapoznany, do obowiązków głównego specjalisty należało: programowanie inwestycji ogólnobudowlanych, zlecenie opracowań dokumentacyjnych oraz pełnienie nadzoru nad pracami projektowymi, przygotowywanie materiałów przetargowych (opis przedmiotu zamówienia, dokumentacja techniczna), załatwianie wszelkich formalności związanych ze zleceniem robót w trybie bezprzetargowym, sporządzanie umów, zleceń i zamówień zgodnie z regulaminem udzielania zamówień publicznych, którego wartość nie przekracza kwoty 30 tys. euro netto w tym: zapytania cenowe i wnioski wyboru, koordynowanie robót inwestycyjnych w zakresie obowiązków inwestorskich, zapewnienie nadzoru inwestorskiego przy realizacji obiektów, pilotowanie spraw związanych z gwarancjami na zrealizowane inwestycje, rozliczanie i potwierdzanie rachunków i faktur dotyczących zadań referatu - sprawdzanie pod względem merytorycznym pod nieobecność Kierownika Referatu,

przygotowanie informacji na temat realizowanych inwestycji w szczególności do biuletynu, na Komisje i Sesje Rady Miasta, prowadzenie rejestru zamówień publicznych do 30.000 euro referatu, przygotowanie propozycji do budżetu miasta w zakresie realizowanych zadań oraz ich realizacja, przygotowanie projektów uchwał, zarządzeń oraz ich wykonywanie w trybie i zakresie określonym przez Burmistrza, udział w wizjach w terenie w wyniku zgłaszanych interwencji, przygotowywanie dokumentacji przetargowych, umów i prowadzenie rozliczeń wynikających z zakresu obowiązków, rozpatrywanie skarg, wniosków, interpelacji wg właściwości, w tym przygotowywanie odpowiedzi na wnioski o informację publiczną oraz pytania do Burmistrza, wykonywanie zadań realizacyjnych do strategii zrównoważonego rozwoju miasta-ogrodu, sporządzanie okresowych analiz, sprawozdań, informacji wynikających z wykonywanych zadań, w tym opracowanie sprawozdań statystycznych i opisowych GUS, rozliczanie i potwierdzanie rachunków i faktur dotyczących umów i wynikających z zakresu obowiązków oraz rozliczanie podpisanych umów, w tym przygotowanie dokumentów OT i PT, współudział w przygotowywaniu projektów wniosku na pozyskanie środków finansowych z UE i innych na realizację zadań, wynikających z zakresu obowiązków, zapewnienie właściwej i terminowej realizacji zadań zgodnie z Kodeksem postępowania administracyjnego, zgodna z prawem, kompetentna i sprawna obsługa interesantów, współpraca w zakresie swoich zadań z innymi referatami i stanowiskami pracy, współdziałanie z właściwymi organami administracji samorządowej i rządowej, należyte ewidencjonowanie i przechowywanie akt, zbiorów, zarządzeń, rejestrów itd. zgodnie z jednolitym rzeczowym wykazem akt, przestrzegane przepisów ustaw m.in.: o ochronie danych osobowych, o ochronie informacji niejawnych, o dostępie do informacji publicznej, podejmowanie działań zmierzających do usprawnienia organizacji pracy na swoim stanowisku, prowadzenie zbiorów przepisów prawnych dotyczących zakresu czynności, wykonywanie innych prac zleconych przez Kierownika Referatu lub Burmistrza Miasta.

28 listopada 2014 r. obowiązki Burmistrza Miasta P. objął A. T.. Do tego dnia obowiązki pełniła M. P..

W tym czasie Referat Inwestycji składał się z 4 pracowników: kierownika S. B., głównych specjalistów J. C. i H. S. oraz inspektora T. G..

W okresie grudzień 2014 r. – marzec 2015 r. referat inwestycji realizował zadania budżetowe związane z budową budynku komunalnego, przebudową ulicy (...), remontami odtworzeniowymi na przedszkolu miejskim, przygotowaniem do prac zabezpieczających i remontów na terenie budynku szkoły samorządowej. Ponadto do zadań stałych Referatu Inwestycji należało wydawanie zezwoleń na lokalizację zjazdu, zajęcie pasa drogowego czy opiniowanie projektów drogowych.

J. C. jesienią 2014 r. przeprowadził przetarg na dostawę i montaż mebli do Zespołu Szkół w P. na polecenie ówczesnej burmistrz M. P..

W okresie grudzień 2014 r. – marzec 2015 r. S. B. zlecił J. C. przygotowanie: rozpoznania cenowego i dokumentacji do przebudowy wejścia, placu przed przedszkolem miejskim łącznie z wykonaniem podjazdu dla niepełnosprawnych; dokumentacji związanej z wymianą orynnowania w przedszkolu; dokumentacji zabezpieczenia uszkodzeń i nedoróbek po wykonawcach na terenie szkoły samorządowej.

J. C. wykonał powierzone mu zadania bez opóźnień i zastrzeżeń ze strony przełożonego.

W końcu lutego 2015 r. burmistrz A. T. zlecił J. C. przygotowanie dokumentacji przetargowej związanej z przebudową ulicy (...).

Do 24 marca 2015 r. dokumentacja nie została w pełni wykonana przez J. C.. J. C. w ramach zadania wykonał projekt umowy, który uzgodnił z działem prawnym oraz częściowo sporządził specyfikację istotnych warunków zamówienia.

W piśmie z 24 marca 2015 r. pracodawca oświadczył, że wypowiada J. C. umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał:

1. nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych głównego specjalisty w Referacie Inwestycji,

2. negatywną ocenę pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji specjalisty,

3. brak zaangażowania.

Pracodawca wskazał, że powyższe wykonywanie obowiązków pracowniczych spowodowało również utratę zaufania do J. C. jako pracownika, co jest kolejną przyczyną wypowiedzenia. Pracodawca zawarł w piśmie pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Wypowiedzenie zostało wręczone J. C. przez burmistrza A. T. 24 marca 2015 r. w obecności M. G..

Wynagrodzenie J. C. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.984,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie złożonych do akt dokumentów, w tym z akt osobowych powoda oraz zeznań świadków i przesłuchania stron.

Treść oraz prawdziwość przedłożonych dokumentów nie była kwestionowana przez strony niniejszego postępowania, a Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, by to czynić z urzędu. Tym samym wszystkie powołane dokumenty stanowią materiał dowodowy obiektywny oraz w pełni wiarygodny, zatem Sąd uznał je za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: T. G., M. G., S. B., M. P., G. L. oraz przesłuchania powoda J. C. i strony pozwanej w osobie A. T..

Zeznania świadka T. G. Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne, aczkolwiek nieprzydatne dla poczynienia ustaleń w zakresie okoliczności spornych w sprawie, dotyczących przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Z zeznań świadka T. G. wynikało bowiem, że zasadniczo nie posiada on wiedzy, co do powyższych okoliczności. Ponadto zeznania świadka były zbyt mało konkretne, aby mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Zeznania świadka M. G. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości. Podkreślenia wymaga, że Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka, które stanowiły subiektywne oceny okoliczności faktycznych, dotyczące m.in. wykształcenia powoda czy zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków służbowych. Zeznania świadka, obecnej przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, nie potwierdziły, aby burmistrz wyjaśnił powodowi przyczyny wypowiedzenia lub dodatkowo je omówił. M. G. zeznała, że zgodnie z jej wiedzą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak zaangażowania w pracy oraz przewlekłe załatwianie spraw. Świadek nie potrafiła podać przykładów w jaki sposób przejawiało się niedostateczne zaangażowanie powoda w swoją pracę, czy też na przewlekłe załatwianie przez niego spraw.

Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka S. B. - przełożonego powoda - za w pełni wiarygodne, gdyż były logiczne, spójne, korespondujące ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym zeznaniami innych świadków. Z zeznań S. B. nie wynikało, aby miał zastrzeżenia do pracy wykonywanej przez powoda. Świadek zeznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było związane ze złą oceną Burmistrza przygotowania przez powoda przetargu na przebudowę ulicy (...), tj. przedłużającym się, nadmiernym okresem przygotowania przetargu.

Zeznania świadka M. P. Sąd Rejonowy uznał za w pełni wiarygodne, gdyż były szczere, logiczne i spójne. Jak potwierdziły zeznania świadka, do 27 listopada 2014 r. wykonywała obowiązki Burmistrza Miasta P.. Z zeznań świadka wynikało również, że od momentu świadczenia przez powoda pracy w Referacie Inwestycji była jego przełożoną. Zeznania powyższego świadka nie potwierdziły, aby powód w tym okresie nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków służbowych.

Zeznania świadka G. L. Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne w całości. Sąd zważył, że znaczna część zeznań świadka stanowi negatywną ocenę kompetencji powoda w związku z realizacją i odbiorem inwestycji – budowy szkoły samorządowej w P.. Świadek zarzucał powodowi, że powyższa inwestycja została odebrana z usterkami. Powód w

trakcie przesłuchania w pełni odniósł się do zarzutów stawianych przez świadka. Z wyjaśnień powoda wynikało, że większość zgłoszonych zastrzeżeń odnosiło się do odbiorów częściowych, dokonanych w 2011 r. Odnosząc się zaś do zarzutów świadka w zakresie usytuowania śmietnika, powód podał, że został on umieszczony zgodnie z dokumentacją i odebrany przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego i Powiatowy Nadzór Budowlany. Przesłuchanie powoda w powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, gdyż było konkretne i szczegółowe. Podkreślenia wymaga, że ocena przedstawiona przez świadka dotyczy okoliczności mających miejsce około dwóch lat przed złożeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że świadek odnosił się do usterek, które zgodnie z twierdzeniami powoda, powstały w czasie, gdy G. L. był jeszcze pracownikiem pozwanego. W ocenie Sądu świadek starał się zatem przypisać powodowi nieprawidłowy odbiór usterek, o których miał wiedzę. W świetle powyższego, zeznania świadka budzą wątpliwości Sądu w całości. Niemniej Sąd Rejonowy zaznacza, że dowód z zeznań świadków jest źródłem faktów, zatem w zakresie w jakim zeznania świadka G. L. stanowiły subiektywną ocenę zachowania powoda, i tak nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Przesłuchanie powoda Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w przeważającej części. Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności twierdzeniom powoda odnoszącym się do rozmowy z burmistrzem przed wręczeniem pisma wypowiadającego umowę o pracę. Powyższym okolicznościom zaprzeczył bowiem burmistrz A. T.. Natomiast z zeznań M. G. wynikało, że była obecna w pokoju burmistrza zanim został do niego poproszony powód w celu wręczenia ww. pisma.

Oceniając przesłuchanie strony pozwanej w osobie A. T. Sąd Rejonowy uznał, że jego twierdzenia dotyczące przyczyn wypowiedzenia nie znajdowały żadnego odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w tym w zeznaniach świadków. Ponadto znaczna część przesłuchania pozwanego miała w tym zakresie charakter ogólny, bądź też stanowiła subiektywną ocenę zachowania powoda. Podkreślenia wymaga, że zarówno przesłuchanie powoda, jak i zeznania świadka M. G. nie potwierdziły, aby „w trakcie wręczania powodowi wypowiedzenia doszło do takiej rozmowy, że powód się nie zgodził z przyczynami wypowiedzenia i powiedział, że ich nie rozumie i chyba nastąpiła prawie godzinna rozmowa na temat powodów wypowiedzenia i relacji pracownik-pracodawca, moich oczekiwań, ponieważ niejednokrotnie miałem okazję rozmawiać z powodem na ten temat”. Ponadto w ocenie Sądu, M. G. zapamiętałaby sytuację, w której wręczaniu wypowiedzenia towarzyszyłoby następnie trwające około godziny uszczegóławianie, wyjaśnianie powodowi przyczyn wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zważył również, że powyższe okoliczności nie znalazły odzwierciedlenia w pismach procesowych stron. Zarówno powód, jak i strona pozwana nie odnosili się bowiem do okoliczności, które wiązałyby się z przyczynami wskazanymi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z oświadczeniem strony pozwanej w piśmie z 24 marca 2015 r. przyczyną wypowiedzenia było: nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych przez powoda na stanowisku głównego specjalisty w referacie inwestycji; negatywna ocena pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji specjalisty, brak zaangażowania oraz spowodowana powyższymi okolicznościami - utrata zaufania do powoda jako pracownika.

Mając na uwadze całokształt materiału dowodowego w sprawie, okoliczności wręczenia powodowi oświadczenia Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie została w sposób dostateczny skonkretyzowana. Wyżej określona przyczyna wypowiedzenia nie odwołuje się do kryteriów obiektywnych. W ocenie Sądu Rejonowego sformułowane wyżej zastrzeżenia mają charakter subiektywnej oceny powoda przez pracodawcę. Niemniej powyższa ocena powinna wynikać z konkretnych okoliczności faktycznych. Natomiast pracodawca w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał kiedy i w jaki sposób powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki służbowe, wykazał brak zaangażowania czy brak dostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego,

a konsekwencji przydatności do pełnienia funkcji specjalisty w Referacie Inwestycji. Okoliczności sprawy pozwalają na uznanie, że powód mógł stwierdzić, że powyższe zastrzeżenia dotyczyły okresu grudzień 2014 r.-marzec 2015 r., bowiem decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podjął A. T., który 28 listopada 2014 r. objął obowiązki Burmistrza Miasta P.. Ponadto wskazanie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu - umowy z 3 października 2011 r., powód mógł odczytać jako omyłkę pisarską, gdyż intencje pracodawcy w tym zakresie nie budziły wątpliwości. Niemniej w pozostałym zakresie okoliczności wręczenia powodowi wypowiedzenia, jak i przebieg jego zatrudnienia w tym okresie, nie dają podstaw do uznania, że powód wiedział jakie okoliczności motywowały pracodawcę do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W ocenie Sąd Rejonowy strona pozwana nie wykazała również, aby w momencie wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazała mu okoliczności uściślające i wyjaśniające podane w sposób bardzo ogólny w treści przedmiotowego pisma przyczyny wypowiedzenia. Podkreślenia wymaga, że takich okoliczności strona pozwana nie powołuje również w składanych w toku postępowania pismach procesowych, w szczególności w odpowiedzi na pozew. Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia strona pozwana powiela wyłącznie ogólnikowe sformułowania, zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sposób, w jaki powód w pozwie odniósł się do stawianych mu zarzutów, również dowodzi, że nie zostały mu przedstawione konkretne okoliczności, z którymi należałoby wiązać określone wyżej przyczyny wypowiedzenia. Powód wskazywał bowiem, że wykonywał swoje obowiązki z najwyższą starannością czy powoływał się na lata pracy w Urzędzie. W konsekwencji na podstawie oświadczenia pracodawcy nie można było w sposób niebudzący wątpliwości stwierdzić jakie zachowania powoda stały się przyczyną utraty do niego zaufania.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że dopiero w trakcie przesłuchania strony pozwanej A. T., zostały wskazane okoliczności, z którymi należałoby wiązać wskazane przez pracodawcę w piśmie z 24 marca 2015 r. przyczyny wypowiedzenia. Podkreślenia zatem wymaga, że niedopuszczalne jest precyzowanie przyczyn wypowiedzenia w toku procesu, zwłaszcza w trakcie przesłuchania stron, a więc przeprowadzania dowodu o charakterze uzupełniającym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna, wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, była niedostatecznie sprecyzowana i konkretna. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Niemniej Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe w sprawie nie wykazało, aby powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki służbowe, wykazał brak zaangażowania czy brak dostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego, a konsekwencji przydatności do pełnienia funkcji specjalisty w referacie inwestycji.

Sąd Rejonowy wziął w szczególności pod uwagę zeznania świadka S. B., bezpośredniego przełożonego powoda. Z zeznań tego świadka wynikało bowiem, że nie miał zastrzeżeń w zakresie wykonywania obowiązków służbowych przez powoda. Zeznania świadka nie potwierdziły również, aby powód w sposób przewlekły realizował powierzone mu zadania. Ponadto zeznania pozostałych świadków współpracujących z powodem w okresie grudzień 2014 r. – marzec 2015 r. również nie wykazały, aby powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki służbowe, czy wykazywał brak zaangażowania w swoją pracę. Materiał dowodowy nie dał również podstaw do przyjęcia, w świetle przesłuchania powoda, aby uznać, że powód w sposób przewlekły realizował powierzone mu przez Burmistrza zadanie przygotowania dokumentacji przetargowej związanej z przebudową ulicy (...). W konsekwencji twierdzenia pozwanego, zgłoszone w trakcie przesłuchania, Sąd uznał za całkowicie gołosłowne, niepotwierdzone dowodami zgromadzonymi w sprawie. Ponadto należało zwrócić uwagę, że pozwany nie przedstawił dowodów, które ukazywałyby popełnianie przez powoda błędów merytorycznych czy innego rodzaju. Pozwany nie złożył również dowodów na okoliczność zgłaszania powodowi zastrzeżeń, co do efektów jego pracy czy też sposobu realizacji powierzonych mu zadań.

Reasumując, wypowiedzenie złożone powodowi było nieuzasadnione oraz niezgodne z prawem, to jest z art. 30 § 4 k.p. W związku z tym, uzasadnione było roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej, co do przekroczenia przez powoda terminu z art. 264 § 1 k.p., Sąd Rejonowy uznał je za bezpodstawne. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi

się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedającego umowę o pracę. Skoro powód miał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem o wypowiedzeniu mu umowy o pracę 24 marca 2015 r., termin do wniesienia powództwa o odszkodowanie upłynął 31 marca 2015 r. Powód wniósł skutecznie pozew 31 marca 2015 r., a więc w terminie, określonym w powołanym przepisie. Okoliczność, że powód, jako pozwanego wskazał w pozwie Burmistrza Miasta P., nie świadczy o przekroczeniu przedmiotowego terminu przez powoda, gdyż nie budzi wątpliwości, że intencją pracownika było pozwanie pracodawcy. Należy przy tym zwrócić uwagę, że powód działał bez profesjonalnego pełnomocnika, a Burmistrz Miasta P. jest osobą reprezentującą pracodawcę – Urząd Miasta P..

Zgodnie z art. 47¹ 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. Bezsporne w sprawie pozostawało, że okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące. Ze względu na powołane motywy Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku, zasadzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 17.952,00 zł (5.984,00 zł x 3 miesiące) tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach w punkcie 3 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. W niniejszej sprawie, powód wygrał sprawę w całości, wobec czego Sąd w całości obciążył kosztami postępowania stronę pozwaną, pozostawiając ich szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu.

5. *apelacja*

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tj. zbyt swobodną, wybiórczą i błędną ocenę przedstawionych w sprawie dowodów, polegającą na:

1) niewzięciu przez Sąd I instancji pod uwagę zeznań świadka M. G. dotyczących wykształcenia i doświadczenia zawodowego powoda oraz jego zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, podczas gdy m.in. niedostateczne przygotowanie zawodowe i brak zaangażowania stanowiły przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Tym samym Sąd I instancji nie wziął pod uwagę zeznań świadka dotyczących istoty sprawy;

2) pominięciu zeznań świadka S. B. dotyczących przygotowania zawodowego i praktycznego powoda, tj. zeznań w przedmiocie braku posiadania przez powoda wiedzy specjalistycznej do zadań budowlanych, mimo, że właśnie takimi zadaniami zajmował się referat inwestycji, w którym pracował powód. Niedostateczne przygotowanie zawodowe i praktyczne oraz brak zaangażowania stanowiły przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Tym samym Sąd I instancji nie wziął pod uwagę zeznań świadka dotyczących istoty sprawy;

3) niezasadnym, bezpodstawnym uznaniu za niewiarygodne zeznań świadka G. L., z tego tylko powodu, że Sąd I instancji najpierw błędnie ustalił, że świadek odnosił się do usterek, które zgodnie z twierdzeniami powoda powstały w czasie, gdy G. L. był jeszcze pracownikiem pozwanego, a następnie błędnie i zupełnie bezpodstawnie uznał, że świadek starał się przypisać powodowi nieprawidłowy odbiór usterek, o których miał wiedzę. Tymczasem świadek odnosił się od usterek powstałych po zakończeniu pracy świadka w Urzędzie, do odbiorów robót dokonywanych już nie przez świadka, lecz przez powoda;

4) w konsekwencji, niewzięciu pod uwagę zeznań świadka G. L. dotyczących braku zaangażowania powoda w pracę, braku posiadania przez powoda przygotowania zawodowego i praktycznego do wykonywania pracy w referacie inwestycji, podczas gdy powyższe stanowiło przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - istotę sprawy;

5) bezpodstawnym uznaniu za wiarygodne w całości zeznań świadka M. P., mimo iż pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadka M. G. i świadka G. L. oraz zeznaniami strony pozwanej;

6) błędnej ocenie materiału dowodowego w sprawie poprzez uznanie, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była niedostatecznie sprecyzowana i konkretna.

W efekcie powyższego, Sąd I instancji błędnie uznał, iż postępowanie dowodowe w sprawie, nie wykazało zaistnienia wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy przyczyny te zaistniały, zostały wykazane i były zasadne.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tj.

1) błędne przyjęcie, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była niedostatecznie sprecyzowana i konkretna;

2) błędne przyjęcie, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie wskutek błędnego przyjęcia, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz jest nieuzasadnione, a zatem że powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Wskazując na wyżej wymienione zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za drugą instancję według norm przepisanych; ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach.

Ponadto strona pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z dokumentów na okoliczność przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę: sprawozdanie z audytu w przedmiocie przeglądu procesu nadzoru nad realizacją inwestycji „Budowa Sali sportowej wraz z rozbudową i modernizacją budynków Zespołu Szkół (...) w P.”.

6. odpowiedź na apelację

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja pozwanego, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania. Podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest niekonkretna.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia oraz niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podniósł, iż pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachował warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powód został pouczony o prawie odwołania się do sądu oraz wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

Powołując się na przepis art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy zaznaczył, iż ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

W niniejszym przypadku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z uwagi na nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych głównego specjalisty w referacie inwestycji, negatywną ocenę pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji specjalisty, brak zaangażowania.

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. XI teza uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164). Wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem” bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 566). Podobnie wskazanie na „racjonalizację zatrudnienia dla dobra firmy” w sposób oczywisty nie wypełnia sprecyzowania konkretnej, a więc weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (II teza wyroku Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, Legalis).

Artykuł 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, nr 5, poz. 27). A zatem, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Konkretyzowanie tej przyczyny przez pracodawcę dopiero w trakcie procesu należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, MoPr - z sali sądowej 2007, Nr 6, poz. 280).

Spełnienie wymogu dostatecznej konkretyzacji podanej przyczyny wypowiedzenia podlega ocenie z punktu widzenia pracownika otrzymującego wypowiedzenie. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000, Nr 21, poz. 787). Dlatego też wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy „braku dyscypliny pracy” nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (II teza wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, Nr 3, poz. 86).

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu odwoławczego, wskazane przez pozwanego przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę, są nazbyt ogólne a prze to niekonkretne. Nie ulega wątpliwości, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że określenie „nienależycie wykonuje obowiązki służbowe głównego specjalisty w referacie inwestycji” jest jedynie wyrażeniem ogólnikowym, z którego nie sposób jest odczytać w jakich to sytuacjach pracownik nie wykonał swoich obowiązków służbowych lub wykonał je nieprawidłowo. Pracodawca powinien

skonkretyzować w jakich sytuacjach powód nie wykonał obowiązków głównego specjalisty, a nadto jakie to były obowiązki. Samo przedstawienie oceny pracy pracownika, nie daje bowiem sądowi pracy, a tym bardziej powodowi, możliwości rozstrzygnięcia o jej zasadności. Powód w ten sposób zostaje pozbawiony możliwości obrony, gdyż nie ma wiedzy jakie jego zachowania pozwany kwestionuje i uważa za nienależyte.

Kolejna przyczyna wypowiedzenia „negatywna ocena pracownika, która wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego, nie potwierdziła zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji specjalisty” jest zbyt ogólna, ponieważ nie można stwierdzić jakie przygotowanie zawodowe i praktyczne było dla pracodawcy przynajmniej dostateczne. Pozwany nie przedstawił informacji, aby powód został poddany jakiejś ocenie, a jeśli tak to jaki wynik uzyskał. Pozwany nie wykazał również, jakie braki w przygotowaniu zawodowym miał powód, a także jakie jego zdaniem wymagane byłoby przygotowanie zawodowe powoda. W zakresie braku przygotowania praktycznego pracodawca nie odniósł się także do kwestii stażu zawodowego powoda w urzędzie i dotychczasowego przebiegu jego zatrudnienia, a zważywszy na wieloletnie zatrudnienie powoda trudno określić, co pracodawca miał na myśli jako niedostateczne przygotowanie praktyczne.

Ostatnia przyczyna wskazana powodowi, tj. „brak zaangażowania” z oczywistych względów nie mogła stanowić usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna ta w takiej formie jest niesprawdzalna i nie do zweryfikowania.

Dalej Sąd Okręgowy wskazuje, że skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Konkretyzowanie tej przyczyny przez pracodawcę dopiero w trakcie procesu należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne. Zatem Sąd Okręgowy nie widział potrzeby weryfikowania dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadków M. G., S. B., G. L. oraz M. P., skoro przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pozwanego były niekonkretne, a pozwany nie mógł ich uszczegółwić w trakcie postępowania sądowego.

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazuje, że także zachowanie powoda, w szczególności treść pozwu, potwierdza ogólnikowy charakter wskazanych powodowi przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Powód do złożonego mu odwołania odniósł się bowiem bardzo ogólnie. Nie wiedząc w rzeczywistości jakie zarzuty stawia mu pracodawca, zapewniał o swojej przydatności, umiejętnościach oraz wiedzy merytorycznej. Okoliczności te zatem potwierdzają trafność oceny co do ogólności przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany jest stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda zostały określone w kwocie 120,00 zł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

Dorota CzyżewskaBożena RzewuskaGrzegorz Kochan