

Sygn. akt IV Pa 32/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2023 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący sędzia Sławomir Górny (sprawozdawca)

Sędziowie: Dorota Załęska

Sławomir Matusiak

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 25 września 2023 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko K. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu Sądu Pracy z 23 czerwca 2023 roku sygn. akt IV P 16/23

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 32/23

UZASADNIENIE

P. K. wystąpił w dniu 20 kwietnia 2023 r. z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu przeciwko K. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę domagając się zasądzenia kwoty 12 600,00 zł stanowiącej równowartość wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. W uzasadnieniu żądania powód podniósł, iż strony łączy umowa o pracę z dnia 04 marca 2002 r. zawarta na czas nieokreślony. W dniu 27 stycznia 2023 r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i bez pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy. Wobec braku pouczenia powód nie wiedział o prawie i terminie złożenia odwołania.

Pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniósł, że wręczając powodowi wypowiedzenie umowy o pracę wyjaśnił, iż w związku z brakiem opłacalności usług transportowych wypowiedział umowę firmie, dla której usługi świadczył. Z tego powodu wypowiedział umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym w dziale transportu na stanowisku kierowcy. Sytuacja znana była osobom zatrudnionym przez pozwanego. Przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i rzeczywista. Powód wiedział o likwidacji stanowisk pracy i przyczynach ekonomicznych, w związku z którymi pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie od wypowiedzenia zostało złożone po terminie. Powód nie wskazał żadnych okoliczności uzasadniających opóźnienie i brak winy w przekroczeniu terminu.

Wyrokiem z 23 czerwca 2023 r., Sąd Rejonowy w Wieluniu zasądził od pozwanego K. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. na rzecz powoda P. K. kwotę 12 600,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Orzeczenie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powód zatrudniony został przez pozwanego w dniu 04 marca 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2002 r. na stanowisku kierowcy-mechanika. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2003 r. W dniu 01 stycznia 2004 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

28 listopada 2014 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 r. umowy o pracę zawartej w dniu 04 marca 2002 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia z przyczyn ekonomicznych. W dniu 01 marca 2015 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony.

27 stycznia 2023 r. pozwany wręczył powodowi pismo zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia”. Pismo obejmuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 04 marca 2002 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 30 kwietnia 2023 r. Pod oświadczeniem znajduje się podpis pracownika; podpis pracodawcy znajduje się w miejscu „potwierdzam odbiór”. W oświadczeniu nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy z dnia 02 maja 2023 r., w którym wskazano, iż stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Przy wręczeniu wypowiedzenia pracodawca informował powoda, że jeżeli nie dostanie podwyżki od firmy, z którą współpracuje, usługi transportowe nie będą opłacalne i będzie musiał zakończyć współpracę. Pozwany zatrudnił 22 pracowników; zwolnił wszystkich 10 pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy wozidła technologicznego. W chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie informował powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe. Dla powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była pewna; wcześniej, w okresie zatrudnienia powoda, pozwany wręczał już oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed upływem okresu wypowiedzenia informował pracowników, że będą nadal zatrudnieni. Powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 28 listopada 2014 r. i w dniu 29 października 2015 r., w których pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn ekonomicznych.

Pozwany rozwiązał umowę dotyczącą świadczenia usług transportowych i od 30 kwietnia 2023 r. nie prowadzi działalności w zakresie transportu.

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zdaniem Sądu Rejonowego, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczone powodowi jest wadliwe pod względem formalnym. Z treści wypowiedzenia wynika, jakoby to pracownik wypowiedział umowę o pracę, a pracodawca oświadczenie pracownika przyjął. Powód zrzuca natomiast, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia. Przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia pozwany nie podał jasno przyczyny rozwiązania umowy o pracę tak, jak to zostało wskazane ostatecznie w świadectwie pracy wydanym powodowi. Nie wskazując w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia pozwany nie może powoływać się na zdaniem pozwanego powszechnie znany fakt, że rezygnuje z prowadzenia usług transportowych. Pracodawca w trakcie wręczenia wypowiedzenia przekazał jedynie powodowi, że firma, dla której świadczył usługi transportowe nie dała podwyżki i jeżeli dalej tak będzie, to nie będą się opłacały usługi i zakończy współpracę z powodem. Wcześniej, według twierdzeń powoda, pozwany również narzekał na dochody. W związku z tym powód przypuszczał, że tak jak poprzednio, pod koniec okresu wypowiedzenia pracodawca cofnie rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i nie powiedział powodowi przy wręczeniu wypowiedzenia, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy, jak to zostało następnie wskazane w świadectwie pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Mając na uwadze, iż wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art. 30 § 4 k. p. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy stosownie do treści przepisu art. 47¹ zdanie pierwsze k. p., który stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k. p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż powództwo winno zostać oddalone jako wniesione po terminie przewidzianym w przepisie art. 264 § 1 k. p., zgodnie z którym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, sąd pierwszej instancji podniósł, że wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy. Stosownie natomiast do treści art. 30 § 5 k. p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Zgodnie z art. 265 § 1 k. p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k. p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Stosownie do treści art. 265 § 2 k. p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Sąd Rejonowy podkreślił, że brak pouczenia pracownika lub błędne pouczenie o prawie do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnia prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k. p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r. II PK 91/12 publ. Legalis nr 582310, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03 lutego 2016 r. II PK 333/14, publ. Legalis nr 1405125, uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2022 r. I PSK 202/21, publ. Legalis nr 2740852, uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2023 r. I PSK 13/22, publ. Legalis nr 2855557). We wniesionym po terminie przewidzianym w art. 264 § 1 k.p. pozwie powód podniósł, iż z uwagi na brak pouczenia w wypowiedzeniu nie wiedział o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy. W terminie 7 dni od powzięcia wiadomości w dniu 18 kwietnia 2023 r. o możliwości wniesienia odwołania od wypowiedzenia, powód w dniu 20 kwietnia 2023 r. złożył w Sądzie niniejszy pozew. Z uwagi na powyższe okoliczności, wniosek powoda o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o odszkodowanie w niniejszej sprawie zasługuje, zdaniem tegoż sądu, na uwzględnienie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu złożył pozwany, zaskarżając orzeczenie w całości. Wyrokowi zarzucił:

- 1) Naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało niewątpliwy wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej, albowiem niepoprzedzonej wszechstronną analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny okoliczności podmiotowo i przedmiotowo istotnych w niniejszej sprawie poprzez przyjęcie, że Pozwany podczas wręczenia Powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia, w sytuacji kiedy z materiału dowodowego zebranego w sprawie w tym w szczególności z zeznań Pozwanego jednoznacznie wynika, że Pozwany poinformował Powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe i zmuszony jest z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy wypowiedzieć Powodowi umowę o pracę.
- 2) Naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało niewątpliwy wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej, albowiem niepoprzedzonej wszechstronną analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny okoliczności podmiotowo i przedmiotowo istotnych w niniejszej sprawie poprzez nieuwzględnienie w ocenie materiału dowodowego wszystkich okoliczności, tj. w styczniu 2023r. Pozwany wypowiedział umowę firmie, dla której świadczył usługi transportowe, wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym

przez Pozwanego na stanowisku kierowcy, poinformowaniu jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia, wszystkich pracowników działu transportu o sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem usług transportowych, o rozmowach prowadzonych z przedstawicielami firmy, dla której Pozwany prowadził usługi transportowe oraz że w przypadku kiedy warunki współpracy nie ulegną zmianie Pozwany będzie zmuszony wypowiedzieć umowę a w konsekwencji wypowiedzieć umowę o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy.

W konsekwencji powyższych naruszeń prawa procesowego:

3) Błąd w ustaleniach faktycznych, który to błąd polega tym, że Sąd uznał iż Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia poinformował Powoda, że jeżeli nie dostanie podwyżki od firmy, z którą współpracuje, usługi transportowe nie będą opłacalne i będzie musiał zakończyć współpracę z Powodem w sytuacji kiedy z zeznań Pozwanego a także zeznań Powoda wynika, że taka informacja została przekazana przez Pozwanego wszystkim zatrudnionym przez niego pracownikom jeszcze w trakcie prowadzenia negocjacji z firmą, z którą współpracował Pozwany, przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę tj. w okresie grudzień 2022, styczeń 2023.

4) Błąd w ustaleniach faktycznych, który to błąd polega tym że Sąd uznał że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie wskazał jasno i precyzyjnie przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając oświadczenie poinformował Powoda, że przyczyną wypowiedzenia jest wypowiedzenie umowy firmie dla której świadczył usługi transportowe, powody ekonomiczne i likwidacja stanowiska pracy.

5) Błąd w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie poinformował Powoda o jego przyczynach uznając że rezygnacja z prowadzenia przez Pozwanego usług transportowych stanowi okoliczność powszechnie znaną wszystkim pracownikom, w sytuacji kiedy Pozwany poinformował Powoda, że wręcza mu wypowiedzenie z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy związanej z wypowiedzeniem umowy firmie dla której świadczył dotychczas usługi transportowe. Pozwany podczas przesłuchania wskazał jedynie, że okoliczności związane z zakończeniem współpracy z firmą, dla której świadczył usługi transportowe, przyczyny ekonomiczne oraz konieczność zwolnienia przez niego wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy były powszechnie znane wszystkim osobom zatrudnionym przez Pozwanego.

6) Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była pewna albowiem Pozwany wcześniej wręczał pracownikom oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie informował ich że będą nadal zatrudnieni w sytuacji kiedy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jasna i precyzyjna nadto wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy Pozwanego zatrudnieni na stanowisku kierowcy.

A w konsekwencji powyższego:

7) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k. p. poprzez uznanie, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę Pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając Powodowi oświadczenie poinformował do o przyczynie wypowiedzenia.

8) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k. p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k. p. i zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowania w sytuacji kiedy Pozwany wypowiedział Powodowi umowę o pracę zgodnie z przepisami albowiem poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia.

9) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 264 § 1 k. p. poprzez uwzględnienie powództwa w sytuacji kiedy powinno ono zostać oddalone jako wniesione po terminie. .

10) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 265 § 2 k. p. polegające na niezbadaniu przez Sąd czy wniosek o przywrócenie terminu został złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Wobec ww. zarzutów, apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości. Zasadzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie przed Sądem I instancji oraz Sądem II instancji.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że wyrokowi zarzuca naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało niewątpliwy wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej, albowiem niepoprzedzonej wszechstronną analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny okoliczności podmiotowo i przedmiotowo istotnych w niniejszej sprawie poprzez przyjęcie, że Pozwany podczas wręczania Powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia w sytuacji kiedy z materiału dowodowego zebranego w sprawie w tym w szczególności z przesłuchania Pozwanego jednoznacznie wynika, że Pozwany poinformował Powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe i zmuszony jest z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy wypowiedzieć Powodowi umowę o pracę. Pozwany podczas rozprawy w dniu 23 czerwca 2023r. zeznał: „ Było to spotkanie na przejściu zmian i publicznie wszystkim to powiedziałem. Każdego z osobna też uprzedziłem, że nie dostałem podwyżki i muszę dać wypowiedzenia. ” Następnie Pozwany zeznał: Nie prowadzę działalności w zakresie transportu od 30.04.2023r. Prowadzę tylko sprawy koparkowe. Zostawiłem ludzi tych, którzy mają uprawnienia na koparki. Żadna tajemnica, wszystkich informowałem na bieżąco. To była jedyna przyczyna wypowiedzenia. Nie mam żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, był wzorowym pracownikiem i nigdy bym go nie zwolnił. Zwolniłem go tylko i wyłącznie dlatego, że likwidowałem transport. Powód pracuje u mnie ponad 20 lat” I dalej podczas przesłuchania stron Pozwany zeznał: „ (...) Przy wręczaniu wypowiedzenia każdego informowałem, że kończę współpracę z transportem (...). „Podczas wręczania wypowiedzenia wskazałem, że to jest jedyna przyczyna zwolnienia, żeby nikt nie czuł się urażony, to była główna przyczyna. Każdy pracownik był poinformowany przeze mnie 27.01.2023r. przy wręczaniu wypowiedzenia. Zwolniłem wszystkich kierowców po 30.04.2023r. nie zachowałem żadnego stanowiska kierowcy i do dnia dzisiejszego nie zatrudniam żadnego pracownika na stanowisku kierowcy” Powyższe okoliczności potwierdził w części sam Powód zeznając : „Było spotkanie z pracownikami, na którym pracodawca dał nam wypowiedzenia. Powiedział, że firma, z którą współpracował nie dała mu podwyżki kiedy się upomniał i jeżeli tak będzie to kończymy współpracę. (...) ” „Pracodawca w momencie wręczania wypowiedzenia mówił, że nie będą mu się opłacały usługi, jeśli nie dostanie podwyżki. (...) ”

Apelujący zarzucił również naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało niewątpliwy wpływ na treść wydanego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnej, albowiem niepoprzedzonej wszechstronną analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny okoliczności podmiotowo i przedmiotowo istotnych w niniejszej sprawie poprzez nieuwzględnienie w ocenie materiału dowodowego wszystkich okoliczności, tj. w styczniu 2023r. Pozwany wypowiedział umowę firmie, dla której świadczył usługi transportowe, wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym przez Pozwanego na stanowisku kierowcy, poinformowaniu jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia, wszystkich pracowników działu transportu o sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem usług transportowych, o rozmowach prowadzonych z przedstawicielami firmy, dla której Pozwany prowadził usługi transportowe oraz że w przypadku kiedy warunki współpracy nie ulegną zmianie Pozwany będzie zmuszony wypowiedzieć umowę a w konsekwencji wypowiedzieć umowę o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy. Podczas informacyjnego przesłuchania Pozwany zeznał: „w firmie mamy dwie działalności transport i koparki. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w dziale transportu byli informowani na bieżąco, że kończę współpracę w dziedzinie transportu, bo dla mnie jest to nieopłacalne. Mojemu kontrahentowi złożyłem pismo o podwyżkę, ale nie udzielono mi podwyżki. Pracownicy byli na bieżąco informowani, że jeśli nie dostanę podwyżki, to będę ich musiał zwolnić. Rozmowy zaczęły się od listopada, były prowadzone w grudniu i styczniu. ” Następnie Pozwany zeznał: „ W styczniu pertraktacje zakończyły się fiaskiem i w styczniu dałem wypowiedzenie firmie i pracownikom na koniec stycznia. (..) Powodowi powiedziałem jak każdemu, że jeżeli nie dadzą mi podwyżki, to będę musiał z nimi skończyć współpracę, bo mi się nie będzie to opłacać ” Dalej Pozwany kontynuował: „ Wypowiedzenie umowy firmie było trzymiesięczne, musiałem firmie dać to wypowiedzenie., żeby zakończyć współpracę w kwietniu i dlatego dałem wypowiedzenia pracownikom. Rozmowa, że jeżeli nie dostanę podwyżki dotyczyła okresu od listopada do stycznia. W

styczniu wiedziałem, że nie dostanę podwyżki i dałem go wypowiedziałem umowy firmie i pracownikom. Na bieżąco informowałem, że nie dostałem podwyżki i będę musiał zakończyć współpracę.” Następnie Pozwany zeznał: „Nie prowadzę działalności w zakresie transportu od 30.04.2023r. Prowadzę tylko sprawy koparkowe. Zostawiłem ludzi tych, którzy mają uprawnienia na koparkę. Żadna tajemnica, wszystkim informowałem na bieżąco. (...)” Co istotne wskazane powyżej okoliczności zostały potwierdzone nie tylko w zeznaniach Pozwanego ale również podczas zeznań złożonych podczas rozprawy przez samego Powoda: „Było spotkanie z pracownikami, na którym pracodawca dał nam wypowiedzenia. Powiedział, że firma, z którą współpracowałem nie dała mi podwyżki kiedy się upomniałem i jeżeli tak będzie to kończymy współpracę. (...)” „Pracodawca w momencie wręczania wypowiedzenia mówił, że nie będą mi się opłacały usługi, jeśli nie dostanie podwyżki. (...)”

W konsekwencji powyższych naruszeń prawa procesowego strona pozwana zarzuca błąd w ustaleniach faktycznych, który to błąd polega tym że, Sąd uznał że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie wskazał jasno i precyzyjnie przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając oświadczenie poinformował Powoda, że przyczyną wypowiedzenia jest wypowiedzenie umowy firmie dla której świadczył usługi transportowe z powodów ekonomicznych i likwidacji stanowiska pracy musi wypowiedzieć umowę Powodowi. Pozwany zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych, który to błąd polega tym że Sąd uznał że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia poinformował Powoda, że jeżeli nie dostanie podwyżki od firmy, z którą współpracuje, usługi transportowe nie będą opłacalne i będzie musiał zakończyć współpracę z Powodem w sytuacji kiedy z zeznań Pozwanego a także zeznań Powoda wynika, że taka informacja została przekazana przez Pozwanego wszystkim zatrudnionym przez niego pracownikom jeszcze w trakcie prowadzenia negocjacji z firmą, z którą współpracował Pozwany, przed wręceniem wypowiedzenia umowy o pracę tj. w okresie grudzień 2022, styczeń 2023. Zaskarżonemu orzeczeniu strona pozwana zarzuca także błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że Pozwany przy wręczeniu wypowiedzenia nie poinformował Powoda o jego przyczynach uznając że rezygnacja z prowadzenia przez Pozwanego usług transportowych stanowi okoliczność powszechnie znaną wszystkim pracownikom, w sytuacji kiedy Pozwany poinformował Powoda, że wręcza mu wypowiedzenie z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy związanej z wypowiedzeniem umowy firmie dla której świadczył dotychczas usługi transportowe. Pozwany podczas przesłuchania wskazał, że okoliczności związane z zakończeniem współpracy z firmą dla której świadczył usługi transportowe, przyczyny ekonomiczne oraz konieczność zwolnienia przez niego wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy były powszechnie znane wszystkim osobom zatrudnionym przez Pozwanego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucam również błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była pewna albowiem Pozwany wcześniej wręczał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie informował pracowników, że będą nadal zatrudnieni, w sytuacji kiedy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jasna i precyzyjna nadto wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy Pozwanego zatrudnieni na stanowisku kierowcy.

W konsekwencji powyższych zarzutów Sąd I instancji naruszył prawo materialne, tj.

art. 30 § 4 k. p. poprzez uznanie, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę Pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia w sytuacji kiedy Pozwany wręczając Powodowi oświadczenie poinformował go o przyczynie wypowiedzenia. Pozwany wręczając Powodowi wypowiedzenie umowy o pracę poinformował go o przyczynach wypowiedzenia, wyjaśnił mu, że w związku z brakiem opłacalności usług transportowych wypowiedział umowę firmie, dla której prowadził usługi transportowe. Nadto poinformował również Powoda, że z przyczyn ekonomicznych nie będzie już prowadził działalności gospodarczej w zakresie transportu. Z powyższych względów zmuszony był wypowiedzieć umowę o pracę nie tylko Powodowi ale wszystkim pracownikom zatrudnionym w dziale transportu na stanowisku kierowcy. Sytuacja związana z w/w okolicznościami była doskonale znana wszystkim osobom zatrudnionym przez Pozwanego. Tym samym wbrew twierdzeniom Powoda wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z art. 30 § 4 k. p. albowiem pracodawca poinformował pracownika o przyczynie wypowiedzenia. Jednocześnie przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, rzeczywista i konkretna a przez to całkowicie zrozumiała dla Powoda. Zgodnie z orzecznictwem brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 KP), jeżeli pracodawca w

inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (zob. wyr. SN z 26.5.2000 r., I PKN 670/99. OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 663). Należy zatem stwierdzić, że jeśli istnieje poważna i rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy przez pracodawcę, wówczas okoliczność ta ma większe znaczenie niż naruszenie wymogów formalnych. Strona skarżąca zarzuca również naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k. p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k. p. i zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda odszkodowania w sytuacji kiedy Pozwany wypowiedział Powodowi umowę o pracę zgodnie z przepisami albowiem poinformował Powoda o przyczynach wypowiedzenia.

W ocenie Pozwanego Sąd I instancji naruszył również przepis prawa materialnego, tj. art. 264 § 1 k. p. poprzez uwzględnienie powództwa w sytuacji kiedy powinno ono zostać oddalone jako wniesione po terminie. Zgodnie z art. 264 § 1 k. p. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Pozwany wręczył wypowiedzenie Powodowi w dniu 27 stycznia 2023r. tymczasem pozew został przez Powoda złożony w dniu 20 kwietnia 2023r. a więc po terminie o którym mowa w art. 264 § 1 k. p.

Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 265 § 2 k. p. polegające na niezbadaniu przez Sąd czy wniosek o przywrócenie terminu został złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Sąd nie zbadał bowiem kiedy i w jakich okolicznościach Powód dowiedział się o możliwości złożenia odwołania, nie zweryfikował również czy pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu został złożony z zachowaniem 7 - dniowego terminu od ustania przyczyny uchybienia.

Powód nie zajął stanowiska co do wywiezionej apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, jak również odpowiada dominującemu pogładowi sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na zagadnienie pracowniczej pretensji wniesionej po przewidzianym kodeksowo terminie oraz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy zauważyć, że apelacja w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne ich podzielenie miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti, w granicach apelacji, przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne w sprawie, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje wyczerpująca, fachowa, zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena osobowego i nieosobowego materiału dowodowego, którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Co istotne w sprawie, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Należy zaznaczyć, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo

- skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu drugiej instancji, pozwany nie zdołał wykazać, aby Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia. Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Przy czym, Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił wszystkich zaoferowanych przez pozwanego dowodów. Powyższe wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające oraz kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów. W ocenie sądu odwoławczego, nie miało również miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego wybiórczej ocenie oraz pominięciu dowodów potwierdzających stanowisko pozwanej, co miało doprowadzić do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych. Ma rację sąd pierwszej instancji, że pozwany pracodawca nie zaoferował wiarygodnych dowodów na fakty potwierdzające poprawność dokonanego wypowiedzenia, skutkującego ustaniem zatrudnienia.

Pomimo powyższego, odnosząc się do zarzutów apelacyjnych, należy w pierwszym rzędzie podnieść nieskuteczność zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci przepisu art. 264 § 2 k. p. w związku z art. 265 § 1 i 2 k. p., poprzez ich zastosowanie. Skuteczność tychże zarzutów prowadzi bowiem bezpośrednio do skutku materialnego w postaci oddalenia powództwa, bez badania innych zarzutów. W ocenie apelanta, powód złożył pozew po terminie wynikającym z tych przepisów i nie wystąpił w odpowiednim czasie z wnioskiem o przywrócenie terminu. Niezaprzeczalnie, w art. 264 k. p. określone zostały materialnoprawne terminy zawite dla dochodzenia roszczeń o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, o odszkodowanie z powodu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, nawiązanie umowy o pracę. Ww. terminy są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy procedury cywilnej dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Procesową konsekwencją takiego stanu rzeczy jest to, że sąd oddał powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, których nie przywrócono (tak SN w zasadzie prawnej z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, Nr 12, poz. 19). Również w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

z 9 września 1999 r., III ZP 5/99 (OSNP 2000 nr 4, poz. 131) stwierdzono, że brak pouczenia lub pouczenie błędne w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności. Także SN w wyroku z 3 lutego 2016 roku II PK 333/14 uznał, że błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k. p. Należy podkreślić, że na gruncie prawidłowych ustaleń sądu pierwszej instancji, zarzuty dotyczące naruszenia art. 265 § 1 k. p. w zw. z 264 § 1 k. p. są całkowicie chybione, nieznajdujące poparcia w utrwalonej już praktyce orzeczniczej sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, na co słusznie powołał się Sąd Rejonowy. 27 stycznia 2023 r. pozwany wręczył powodowi pismo zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia”. Pismo obejmuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 04 marca 2002 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 30 kwietnia 2023 r. Pod oświadczeniem znajduje się podpis pracownika, a podpis pracodawcy znajduje się w miejscu „potwierdzam odbiór”. W oświadczeniu nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, ani stosowne pouczenie odwołania się pracownika do sądu pracy. Powód otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy z dnia 02 maja 2023 r., w którym wskazano, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych z powodu likwidacji stanowiska pracy. Przy wręczeniu wypowiedzenia pracodawca informował jedynie powoda, że jeżeli nie dostanie podwyżki od firmy, z którą współpracuje, usługi transportowe nie będą opłacalne i będzie musiał zakończyć współpracę. Pozwany zatrudnił 22 pracowników; zwolnił wszystkich 10 pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy wozidła technologicznego. Co istotne, w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwany nie informował powoda, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe. Dla powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była pewna. Wcześniej, w okresie zatrudnienia powoda, pozwany wręczał już oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed upływem okresu wypowiedzenia informował pracowników, że będą nadal zatrudnieni. Powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 28 listopada 2014 r. i w dniu 29 października 2015 r., w których pracodawca wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn ekonomicznych.

Z tych to względów, stwierdzając, że powód nie ponosi winy w uchybieniu terminu do wniesienia pozwu przeciwko K. T., Sąd Rejonowy zasadnie termin ten przywrócił. Należy dodatkowo wskazać, że zaniechanie powoda nie było następstwem niedbalstwa czy też wynikiem świadomej rezygnacji z dochodzenia roszczeń wynikających z rozwiązania stosunku pracy. Reasumując, niezachowanie ustawowego terminu z art. 264 k. p. uznać należało za sądem meriti za niezawinione. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powód zachował termin, o którym mowa w art. 264 § 2 i art. 265 § 2 k. p.

Prawidłowe ustalenia faktów prowadzą do jedynie słusznej konkluzji, że Sąd Rejonowy nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że pozwany, podczas wręczenia powodowi pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie poinformował adresata o indywidualnych przyczynach wypowiedzenia mu umowy. Co prawda, pozwany poinformował ogół zatrudnionych, że wypowiedział umowę firmie, dla której wykonywał usługi transportowe. Jednakże było to zdarzenie przyszłe i niepewne, przez co nie spełniało funkcji skutecznej przesłanki indywidualnie skierowanego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Ma rację sąd pierwszej instancji twierdząc, że poinformowanie jeszcze przed wręceniem wypowiedzenia, wszystkich pracowników działu transportu o sytuacji ekonomicznej związanej z prowadzeniem usług transportowych, o rozmowach prowadzonych z przedstawicielami firmy, dla której pozwany prowadził usługi transportowe oraz że w przypadku kiedy warunki współpracy nie ulegną zmianie będzie zmuszony wypowiedzieć umowę a w konsekwencji wypowiedzieć umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowcy, nie stanowią zindywidualizowanej, konkretnie skierowanej do powoda, pewnej i weryfikowalnej przesłanki rozstania się z pracownikiem. Stąd też, Sąd Rejonowy nie popełnił błędów w ustaleniach faktycznych, o których, w różnych konfiguracjach, mowa jest w apelacji.

Wobec nieskuteczności zarzutów formalnoprawnych, nie doszło w sprawie do naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 4 k. p., poprzez błędne uznanie, że do wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę doszło w sposób niezgodny z prawem, podczas gdy pracodawca nie tylko miał ku temu fatyczne podstawy,

ale i rozwiązał umowę w sposób prawidłowy. W odniesieniu do zarzutu naruszenia prawa materialnego, pierwszej kolejności należy przytoczyć obowiązujący pogląd judykatury, wyrażony również w wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r. I PKN 481/99, że naruszenie art. 30 § 4 k. p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W apelacji nie zostało podważone, poprzez podniesienie adekwatnych i przekonujących zarzutów ustalenie Sądu Rejonowego, że przyczyna nie była w ogóle wskazana. Co istotne, ustalenie potrzebnego w okolicznościach sprawy stopnia konkretyzacji nie jest dokonywane przy zastosowaniu zasad tłumaczenia oświadczeń woli wymienionych w art. 65 § 1 k. c. Należy podzielić stanowisko sądu pierwszej instancji, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana, co ważne, dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla zwalnianego pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe. Należy zaakceptować ocenę sądu pierwszej instancji, że w treści wypowiedzenia, trudno szukać nawiązania do konkretnych działań, czy zaniechań. Jak wynika z zeznań powoda, w chwili wręczania pracownikowi oświadczenia, również nie uszczegółowiono stawianych przez pracodawcę zarzutów. Przeto, pozwany nie wywiązał się z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w sposób umożliwiający P. K. realną ocenę zasadności wypowiedzenia. Pracodawca nie zastosował wobec powoda obiektywnych i weryfikowalnych przesłanek oraz kryteriów doboru do zwolnienia. Przedstawiony przez pozwanego już trakcie sporu sądowego zbiór przyczyn, jakie uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, stanowił w istocie swoisty abstrakcyjny konglomerat. Wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k. p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Zaś, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie ma żadnych podstaw do twierdzenia za pozwanym, że dostateczne sprecyzowanie i zakomunikowanie przyczyny wypowiedzenia nastąpiło poprzez podanie pracownikowi informacji w inny sposób, w trakcie świadczenia przez powoda pracy.

Konkludując, w rozpoznawanej sprawie strona pozwana nie uczyniła zadość ciężącemu na niej obowiązkowi dowodu, w konsekwencji czego, sąd pierwszej instancji słusznie uznał zgłoszone żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za uzasadnione. Sąd Okręgowy w pełni podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia. Z tych to względów, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalono apelację jako nieuzasadnioną.