

Sygn. akt VI P 73/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2019 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	Sędzia Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Barbara Żukowska, Tadeusz Bartkowski
<b>Protokolant:</b>	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. L. (1)

przeciwko (...) SA w G.

o odszkodowanie

oddala powództwo;

zasądza od powoda B. L. (1) na rzecz pozwanej (...) SA w G. kwotę 180 zł ( słownie: sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

### UZASADNIENIE

Powód B. L. (1) pozwem z dnia 09 lutego 2017 r skierowanym przeciwko (...) s.a. w G. domagał się zasądzenia odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem mu umowy o pracę . W uzasadnieniu pozwu wskazał ,że prawdziwym powodem jego złożenia było złożenie przez niego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa w formie pisma wysłanego z jego prywatnego e- mail oraz zwrócenie uwagi pracodawcy o braku możliwości właściwego wysuszenia ubrań przez pracowników fizycznych Wydziału Budowlanego (...). Dodatkowo powód wnosił o zasądzenie na swoją rzecz wynagrodzenia za wykonywanie pracy w zakresie zdecydowanie większym niż określony w umowie o pracę i zakresie obowiązków i w porównaniu z innymi pracownikami za okres od 1 marca 2009 r do dnia 31 listopada 2017 r .

Na rozprawie w dniu 3 października 2017 r powód oświadczył ,że cofa pozew o dodatkowe wynagrodzenie . Pozwana na powyższe wyraziła zgodę .( k: 145)

Postanowieniem z dnia 1 marca 2018 r umorzono postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie (k: 153)

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy były prawdziwe a stopień zawinienia powoda na tyle istotny ,że decyzja pracodawcy była uzasadniona.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód B. L. (1) został zatrudniony w(...)– siedziba na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2006 r. Pierwsza umowa została zawarta na okres próbny. Następnie od dnia 1 grudnia 2016 r podpisano z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracował na stanowisku specjalisty ds. przygotowania produkcji .

( dowód: umowy o pracę -akta osobowe cz .B k : 1,9 , przesłuchanie powoda k: 151-152 v adnotacje 00:07:35-01:13:15, 329- 330 adnotacje 02:29: 51-03:10:36)

W dniu 08 lutego 2016 r powód zawarł z pozwanym porozumienie stron w przedmiocie zmiany stanowiska pracy na specjalistę do spraw przygotowania produkcji oraz inżyniera budowy .

( dowód: porozumienie stron , akta osobowe cz. B - k: 35, przesłuchanie powoda k: 151-152 v adnotacje 00:07:35-01:13:15, 329- 330 adnotacje 02:29: 51-03:10:36)

B. L. (1) w dniu 29 listopada 2016 r zawarł z pozwaną kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy w zakresie stanowiska pracy . W wyniku jego podpisania zmieniono jego stanowisko na inżyniera budowy.

( dowód: porozumienie zmieniające k: 29, przesłuchanie powoda k: 151-152 v adnotacje 00:07:35-01:13:15, 329- 330 adnotacje 02:29: 51-03:10:36)

W dniu 24 września 2016 r R. M. napisał do powoda ,że obmiary zwłaszcza elewacji wentylowanej bardzo się różnią pomiędzy S. i D.. Nakazał mu zrobić własne obmiary i wrzucić ich ceny jednostkowe Zaznaczył ,że jest to temat pilny na poniedziałek ponieważ w środę wyjeżdża. 26 września J. W. napisał do powoda ,żeby przeliczył samą elewację wentylowaną . Wskazał , że sam ją policzył i wyszło mu 2114 m<sup>2</sup> Poprosił o sprawdzenie . Powód nie wykonał tego polecenia we wskazanym terminie.

( dowód: korespondencja e- mail k: 126-127, przesłuchanie powoda k: 151-152 v adnotacje 00:07:35-01:13:15, 329- 330 adnotacje 02:29: 51-03:10:36, przesłuchanie R. M. k: 251-256)

W dniu 12 stycznia 2017 r B. L. (2) poinformował J. W. o nie przestrzeganiu zasad BHP przez pracownika firmy (...) oraz poprosił o przesłanie blankietu kar - na przyszłość oraz poinformowanie go co robimy z tym pracownikiem. Wskazał, że pracownik tej firmy pracuje przy szachcie instalacyjnym podczas prac prowadzonych dwie kondygnacje wyżej przy stanie surowym przez wydział budowlany i istnieje niebezpieczeństwo upadku czegoś na głowę . Według powoda pracownik nie odpowiadał na prośby o podanie swoich danych osobowych i nie reagował na kierowane do niego słowa.

( dowód: e- mail z dnia 12 stycznia 2017 r k: 7, przesłuchanie J. W. k: 264-267)

W dniu 13 stycznia 2017 r powód wysłał kolejnego mejla do J. W. zawierającego informację o incydencie zawartą w formie załączonej notatki służbowej z dnia 12 stycznia 2017 r . Wskazał w niej ,że jeden z pracowników firmy (...) złapał go za rękę i zaczął coś do niego mówić . Powód próbował ją wyszarpnąć ale za pierwszym razem mu się to nie udało. Powiedział ,że nie ma ochoty rozmawiać z tym pracownikiem na temat sprzętania ponieważ rozmawiał już na ten temat z jego kierownikiem i sprawa została wyjaśniona. Próbował ponownie zabrać swoją rękę ale ten pracownik szarpną go znowu. Następnie powód uwolnił się „ ruchem okrężnym ramienia” Powód poprosił o podanie danych osobowych ale nie uzyskał ich dlatego zostało zrobione zdjęcie . Powód dalej wskazał ,że był wkurzony i zadzwonił do A. H. i powiedział mu o incydencie poprosił o niezwłoczne stawienie się z tym pracownikiem u kierownika budowy To była 11,52 po około godzinie pan H. poprosił go o spotkanie w budynku i porozmawianie o zaistniałej sytuacji . Kiedy doszło do spotkania usłyszał : „ Co ty sobie wyobrażasz co to znaczy, że będziesz mnie jebał za BHP” . To zszokowało powoda i powiedział ,że muszą udać się do kierownika budowy , podczas drogi poprosił go o to aby opowiedział całą sytuację i pokazał jak jego pracownik go szarpną za rękę. Kiedy to zrobił pan H. zapytał „ co ty robisz , czemu mnie szarpiesz za rękę. Powód ponownie był w szoku i powiedział ,że przecież demonstruje tylko jak jego pracownik go szarpał i zrobił to ponownie

Kiedy doszli do kierownika budowy poinformował go o zaistniałym incydencie . W czasie rozmowy kierownik budowy na chwilę wyszedł i wówczas pan H. zapytał „ Czemu się na mnie drzesz i wówczas powód odpowiedział czemu on się na niego drze ponieważ według niego to robił. Konkludując swoją notatkę wskazał ,że domaga się podania danych osobowych pracownika który naruszył jego nietykalność cielesną . Poinformował, że zamierza skierować sprawę do prokuratury , domagał się także zapewnienia mu normalnych i bezpiecznych warunków pracy ponieważ nie zamierzał pozwolić na to by jakieś typki napadały na niego w jednym pomieszczeniu i pobiły lub czekać aż zrzucą mu coś na głowę. Poprosił także o poinformowanie go czy pan A. H. ( junior) jest w pełni sprawny umysłowo, bo ma jak wyżej opisuje podstawy sądzić , że tak nie jest lub jego bezczelne zachowanie jest spowodowane jakąś bezkarnością i tym ,że jest synem prezesa firmy (...) też Pana A. H. ( seniora) . Poprosił także o poinformowanie go o innych pracownikach będących na budowie i wykazujących się równie ciekawymi walorami intelektualnymi . Poprosił o poinformowanie go o podjętych wobec wyżej opisanego pracownika firmy (...) działaniach.

( dowód: e – mail k 8 verte oraz notatka k 8-9)

W dniu 15 stycznia 2017 r powód wysłał zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa do policji w G. .

(dowód: wiadomość e – mail wraz z załącznikiem k: 43-45)

16 stycznia 2017 r powód o godz. 8.48 wysłała mejla do M. S. , Z. L. , oraz P. S. a także do kadr z informacją o incydencie. Wskazał ,że w związku ze stanowiskiem kierownika budowy J. W. zmuszony jest do poinformowania władz firmy o następujących zdarzeniach :

1. kierownik budowy stwierdził ,że rozpozna sprawę naruszenia zasad BHP przez pracownika firmy (...) i w jego opinii wg informacji uzyskanych od pracownika firmy (...) nie mógł mieć kasku na głowie bo miał zepsute zapięcie. Według powoda jednak zaraz po zrobieniu zdjęcia pracownik nałożył kask. Dlatego powód zwrócił kierownikowi uwagę ,że może kłamać by się bronić
2. wskazał ,że J. W. nie zareagował na notatkę przesłaną przez powoda w wiadomości e- mail . Wyjaśnił , że kiedy powód zażądał aby postąpił zgodnie z prawem i zawiadomił policję o podejrzeniu popełnienia przestępstwa wówczas kierownik wpadł w szal i zaczął go obrażać mówiąc: Trzeba się zastanowić kto ma problemy z głową

Powód jeszcze raz poprosił o podjęcie stosownych działań zgodnie z obowiązującym prawem . Dodatkowo zaznaczył ,że w związku z notoryczną próbą odwracania „kota ogonem” żądał aby w rozmowach między nim posługiwano się formą pisemną lub aby były one nagrywane. Wskazał ,że od jakiegoś czasu walczy w firmie (...) z kłamstwami , stronnictwami i znową noszącą w coraz większym stopniu znamiona mobbingu wobec niego .

( dowód: wiadomość e- mail k: 10)

Tego samego dnia o godz. 13.04 B. L. (2) ponownie napisał do władz spółki wskazując ,że :” kolega” J. W. w dniu dzisiejszym „ Ochoczo polecał donieść „ na niego do nich o czym przekonują go wydarzenia na budowanie i nie omieszkął przestawić swojej wersji zdarzeń która według niego mogła być zmanipulowana dlatego czuł się zwolniony z solidarności koleżeńskiej. Powód przekazał informację o swoich uwagach do ścianek działowych którą przesłał do kierownika budowy . Wskazał ,że sprawdzenie wypłaconych środków ( faktur , przerobów) i protokołów odbioru w grudniu w stosunku do uwag do ścianek i jakości ich wykonania był interesujące pod względem prawdomówności J. . Nie wspominając o umowie i harmonogramie rzeczowo – finansowym do umowy – załącznik nr 3 – czyli działaniu zgodnym z prawem . Poprosił o przyjrzenie się innym uwagom dla innych wykonawców i tym co jest w przerobach i fakturach oraz w umowie. Wskazał , że po zachowaniu niektórych osób na budowanie włącznie z kierownikiem ma podstawy sądzić , że kwestionując jakość ścianek działowych z (...)y wykonanych przez firmę (...) lub (...) naruszył czyjeś interesy.

( dowód: wiadomość e – mail wraz z załącznikiem k: 12-19 )

Tego samego dnia M. S. poinformował powoda, że zarząd podjął decyzję o powołaniu komisji, która wyjaśni zgłaszany przez niego problem. W odpowiedzi powód napisał, że według niego jest to bezprzedmiotowe w związku z tym co słyszał o komisji badającej odpadnięcia płytki nad windą na (...). Według niego wnioski tej komisji to kpina. Przypomniał, że winna była żona M. S. bo nie zawarła w umowie instrukcji montażu płytki. Wskazał, że to debilizm czystej wody inaczej tego nie można nazwać. Dodał, że przed podpisaniem czegokolwiek od pozwanej będzie chciał to robić tylko i wyłącznie w obecności swojego prawnika, którego jeszcze nie ma w związku z czym nie podpisze niczego. Dodał, że nie ma zaufania do ewentualnych członków tej komisji z uwagi na zależność od pracodawcy.

( dowód: korespondencja e mail k: 20-20v, pismo z dnia 16 stycznia 2017 r, akta osobowe cz .B k: 40, przesłuchanie M. S. k: 261-264)

Powód przechodząc obok pracowników firmy (...) tj . M. M. (1) i K. B. zauważył, że niedaleko nich leży gruz. Kazał im to posprzątać. Wówczas oni poinformowali go, że to nie ich gruz. Powód powiedział, że jeśli on coś każe to oni mają to zrobić. Wówczas odpowiedzieli mu, że on nie jest ich kierownikiem i nie może wydawać im poleceń. Potem przyszedł pan W. z panem H. i zapytali co się stało. Pracownicy powiedzieli, że nie będą sprzątać za kogoś. Ostatecznie gruz sprzątnęła firma która była odpowiedzialna za jego powstanie.

( dowód: przesłuchanie M. M. (1) k: 297-298 adnotacje 00:50:40 -00:59:50, przesłuchanie K. B. k: 298-299 adnotacje 01:10:17-01:31:30)

Dnia 16 stycznia 2017 r A. H. , M. M. (2) raz K. B. sporządzili notatki służbowe w których przedstawili wersję zdarzenia jakie miało miejsce w dniu 12 stycznia 2017 r w którym uczestniczył powód. Wskazali, że tego dnia powód zgłosił naruszenie nietykalności cielesnej przez M. M. (2) pracownika firmy (...). W związku z czym przeprowadził rozmowę z tym pracownikiem oraz K. B. który był świadkiem części zdarzenia. Z ich relacji wynikało, że powód kazał sprzątnąć gruz na budowie poinformowano go jednak, że nie należy on do tej firmy. Zaproponowano aby w przyszłości zrobił zdjęcie w takiej sytuacji. Powód miał odpowiedzieć, że on jest tu inżynierem kierownikiem i od niego zależy z kim i kiedy będzie rozmawiał. Na co M. M. (1) miał odpowiedzieć: „aha” Wówczas powód zażądał jego nazwiska ale on mu go nie podał Po czym powód odszedł. Tą rozmowę słyszał K. B. i postanowił się do niej włączyć. Powiedział do swojego kolegi: Daj spokój podajcie sobie ręce” Pan B. odpowiedział: „ Czy Pan do mnie to powiedział a kiedy usłyszał, że nie do niego tylko do kolegi odparł: „ mam nadzieję.

( dowód: notatki służbowa k: 121-124, przesłuchanie A. H. k: 295-297, adnotacje 00:13:14 -00:47:06, przesłuchanie M. M. (1) k: 297-298 adnotacje 00:50:40 -00:59:50, przesłuchanie K. B. k: 298-299 adnotacje 01:10:17-01:31:30)

18 stycznia 2017 r powód poinformował o swojej nieobecności w dniach 17 i 18 stycznia oraz 19 stycznia 2017 r . Wskazał, że na budowie (...) ludzie narzekają, że wyłącza im się prąd w barakach, w takim czasie, że odzież robocza mokra poprzedniego dnia nie zdąży wyschnąć. Poprosił aby coś z tym zrobić. Wskazał, że to są ludzie i należy im się należyte traktowanie. Napisał dodatkowo: „ Sami Panowie z zarządu pobieracie trzymilionowe dywidendy, roczne poza sowitym wynagrodzeniem z różnych źródeł a ludziom na budowie ograniczacie możliwości należytego wysuszenia rzeczy roboczych dla kilkuset złotych. Wstyd Panowie – ludzie.

( dowód: wiadomość e- mail k:22)

W dniu 19 stycznia 2017 M. L. napisał pismo do pozwanej spółki w którym odniósł się do prośby wyjaśnienia sytuacji pomiędzy nim a powodem jaka miała miejsce na budowie os. (...). Wskazał, że w drugim tygodniu grudnia 2016 r po zakończeniu robót murarskich, po wykonaniu poprawek wskazanych przez pana J. W. i pana F. ( majstra budowy) doszło do spotkania z powodem w biurze budowy. W trakcie rozmowy powód oznajmił, że poprawki które wykonał są nie do przyjęcia. Narastający ton wypowiedzi powoda przerodził się w krzyk a krzyk w monolog pełen wulgaryzmów. W takcie tego wywodu powód powiedział, że jeśli do niego nie dociera jak należy murować – nauczy go tego prezes L.. Nie mogąc znieść tonu i przekleństw M. L. wyszedł z biura informując powoda, że dalszą rozmowę na temat zakończenia robót będzie kontynuował tylko z J. W.. Jednocześnie wskazał, że nigdy nikt na żadnej budowie go tak nie potraktował

jak powód. Dodał ,że tydzień po tym zdarzeniu podczas swojej ostatniej wizyty na budowie podszedł do powoda z wyciągniętą ręką na pożegnanie . W obecności wielu osób powód nie podał mu ręki będąc wyraźnie obrażonym.

( dowód: pismo k: 125, przesłuchanie M. S. k: 261-264 , przesłuchanie J. W. k: 264-267, przesłuchanie M. L. k: 325 , adnotacje 00:02:52-00:33:14 )

Powód przeprowadzał tą rozmowę w taki sposób ,że on sam siedział a M. L. w tym czasie stał . B. L. (1) w jej trakcie zaczął się nakręcać , krzyżeć i używa wulgaryzmów. Wskazywał na nieprawidłowości w wykonaniu prac przez firmę świadka. Dla M. L. było to niezrozumiałe z uwagi na to, że miał już podpisane odbiory prac przez osoby uprawnione a powód mimo to w dalszym ciągu sprawdzał jego pracę i zgłaszał kolejne nieprawidłowości.

( dowód: przesłuchanie M. L. k: 325 , adnotacje 00:02:52-00:33:14)

M. L. po tym zajściu poinformował o tym J. W. który pełnił funkcję kierownika na tej budowie. Powiedział ,że zabiera swoich ludzi z terenu budowy i że nie będzie słuchał obelg ze strony jego inżyniera . To było w czasie kiedy już prace wykonywane przez firmę świadka były na ukończeniu.

( dowód: przesłuchanie J. W. k: 264-267 )

Prezes pozwanej spółki wskazał ,że należy dążyć do tego aby uzyskać trzy oferty na wykonanie konkretnych prac. W tamtym czasie był boom gospodarczy w związku z czym wykonawcy którzy współpracowali z pozwaną spółką nie byli w stanie obsłużyć wszystkich zapytań które pojawiały się na rynku. Dlatego oczekiwano od pracowników aby ich działalność nie ograniczała się jedynie do złożenia zapytania i musiała być bardziej aktywna.

( dowód: przesłuchanie R. M. k: 251-256, przesłuchanie W. K. k: 256-261)

Jeżeli chodzi o przygotowanie budżetu na inwestycję (...) to zastrzeżenia do powoda dotyczyły aktualizacji budżetu a nie jego przygotowania.

( dowód: przesłuchanie R. M. k: 251-256, przesłuchanie W. K. k: 256-261)

Powodowi oraz innym pracownikom działu w którym był zatrudniony B. L. (1) przed przeniesieniem na budowę zdarzały się opóźnienia w wykonaniu obowiązków .

( dowód: przesłuchanie R. M. k: 251-256, przesłuchanie K. S. k: 300-301 adnotacje 01:35:05 -02:02:10)

Między powodem M. K. doszło do wymiany zdań . O tym fakcie dowiedział się R. M..

( dowód: przesłuchanie M. K. k: 301-302 , adnotacje 02:03:40-02:25:34 )

Pozwany polecił firmie zajmującą się obsługą informatyczną zmianę hasła do konta mailowego powoda . Ostatnie logowanie powoda do konta miało miejsce w dniu 16 stycznia 2017 r

( dowód: przesłuchanie S. J. (1) k: 326-327, adnotacje 01:23:12-01:51:48

Pismem z dnia 20 stycznia 2017 r pozwana wypowiedziała B. L. (1) umowę o pracę . Jako przyczynę jego złożenia wskazała niespełnienie oczekiwań pracodawcy odnośnie świadczonej przez powoda pracy polegające na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych , które przejawiało się w szczególności poprzez brak staranności i terminowości w wykonywaniu podstawnych obowiązków na zajmowanym do grudnia 2016 r stanowisku w biurze w dziale przygotowania produkcji , czego przykładem było m.in. brak terminowej realizacji powierzonych powodowi zadań w tym nieterminowe przeprowadzenie procedury przetargowej wyłaniającej wykonawców na inwestycję (...) , czego dowodem są składane comiesięczne raporty , brak spełnienia wewnętrznych wytycznych działu przygotowania produkcji w zakresie ilości ofert składanych do akceptacji , brak zaangażowania i brak dokładnej znajomości dokumentacji technicznej, niewykonywanie powierzonych czynności w tym niesporządzenie obmiaru

elewacji na inwestycję (...) na wyraźną e- mailową prośbę przełożonego co skutkowało przesunięciem terminu rozstrzygnięcia przetargu na elewację , nie prawidłowe sporządzenie budżetu na inwestycje (...) i (...) na zakończenie swojej pracy w biurze oraz powtarzające się tego typu stany , co spowodowało przeprowadzenie z powodem rozmów dyscyplinujących, które jednak nie przyniosły wyraźnej poprawy , wobec powyższych uchybień i braku ich poprawy został powód za zgodą przesunięty do pracy na innym stanowisku Inżyniera budowy , pomimo tych działań pracodawcy niestety nie przyniosły one pozytywnego rezultatu, albowiem postawa powoda wobec pracowników budowy , pracowników firm wykonawczych oraz przełożonych przejawiająca się między innymi w nieprawidłowym odnoszeniu do tych osób , co miało miejsce w ostatnim miesiącu podczas sporu z pracownikami murarskiej firmy wykonawczej oraz pracownikami firmy wykonawczej (...) zwracaniem się do tych osób podniesionym głosem i przy stosowaniu pod ich adresem wulgaryzmów oraz brakiem umiejętności współpracy interpersonalnej . Powyższe konflikty jakie zaistniały zaledwie w ciągu miesiąca pana pracy na terenie budowy spowodowały już rezygnację z pracy na budowie (...) firmy stawiającej ścianki działowe – firmy M. L., co związane jest z perturbacjami i opóźnieniami w procesie budowlanym. Opisane stany spowodowały brak możliwości kontynuacji jego zatrudnienia , albowiem taka postawa negatywnie wpływa na morale pracowników oraz tok produkcji nie przyczyniając się do budowania dobrych relacji wśród osób współpracujących przy procesie budowlanym .

Wskazane powyżej nieprawidłowości oraz brak poprawy spowodowały także utratę zaufania do powoda jako pracownika, Okoliczności te spowodowały ,że w ocenie pracodawcy powód nie gwarantował swoją osobę prawidłowego i wymaganego przez pracodawcę poziomu i jakości wykonywania obowiązków pracowniczych , co spowodowało konieczność rozwiązania stosunku pracy.

Jednocześnie wskazano, że działania powoda polegające na kierowaniu na adresy e – mail członków zarządu i innych pracowników firmy wystąpien , w których zarzucał rzekome oszczędności pracodawcy przy jak to ujął w odniesieniu do członków zarządu .... pobieraniu trzymilionowych dywidend rocznie poza sowitym wynagrodzeniem różnych źródeł” oraz odnosząc się do przełożonych - członków zarządu zwrotem : Wstyd Panowie - ludzie” stanowczo wykracza poza dobre rozumienie i przyjęte formy wyrażania poglądów pracownika i stanowi znaczne przekroczenie ram i wymowy dopuszczalnej argumentacji swoich zarzutów.

Wskazano również ,że każda ze wskazanych przyczyn jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Powód odmówił podpisania oświadczenia woli argumentując to koniecznością zapoznania się z nim

( dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 20 stycznia 2017 r, oświadczenie - akta osobowe cz .C k: 2-3 )

Wynagrodzenie B. L. (1) liczone według takich samych zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3600 zł brutto.

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 78)

### **Sąd Rejonowy zważył , co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych których prawdziwości strony nie kwestionowały a także na podstawie zeznań przesłuchanych w charakterze świadków R. M. , W. K., M. S., J. W., A. H., M. M. (1) ,K. B. K. S., M. K., M. L. oraz samego powoda.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda zostały dokonane przede wszystkim na podstawie akt osobowych B. L. (1) .

W ocenie Sądu zeznania świadka R. M. należało uznać za wiarygodne w takim zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek potwierdził ,że powodowi zdarzały się opóźnienia w wykonywaniu obowiązków przyznając jednocześnie ,że także i inni pracownicy mieli z tym kłopot. Wskazał ,że powód nie wykonał przedmiaru elewacji w terminie co zostało przyznane przez samego powoda. Wskazywał także na

problemy we współpracy powoda z pracownikami działu produkcji czemu zaprzeczyła K. S. . Ponadto świadek zeznał , że zarząd wymagał aby zdobyć minimum trzy oferty na daną pracę. Co do zarzutu dotyczącego przygotowania budżetu przyznał ,że został on sformułowany w sposób nieprecyzyjny bo chodziło faktycznie o jego aktualizację.

W taki sam sposób należało zdaniem Sądu podejść do zeznań W. K. , zauważyć jednakże należy ,że świadek w ostatnim czasie nie pracował w tej samej komórce organizacyjnej co powód a ponadto przez dłuższy czas był na zwolnieniu lekarskim. Świadek jednakże potwierdził ,że dążono do tego aby uzyskać minimum trzy oferty oraz ,że wymagano od pracowników w tym zakresie większej aktywności. Potwierdził również ,że powód miał za zadanie aktualizować budżet a nie go stworzyć.

Także M. S. , który współpracował z powodem już w czasie jego pracy na budowie potwierdził ,że powstał konflikt . Wskazywał ,że pan L. który był jednym z wykonawców poinformował go ,że nikt wcześniej go tak nie potraktował jak powód. Świadek potwierdził ,że praca na budowie wiąże się z dużym stresem ale zaznaczył ,że tym bardziej należy z ludźmi rozmawiać i współpracować. Powiedział również ,że nigdy na budowie nie doszło do rękoczynów ,choć przyznał ,że dochodziło do pyskówek. Zeznawał także ,że pracodawca chciał stworzyć komisję mająca na celu wyjaśnienie zgłaszanych uwag przez powoda ale on się na to nie zgodził .

Zdaniem Sądu także zeznania J. W. należało uznać za wiarygodne bowiem korespondują z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zeznawali na okoliczności zdarzeń które miały miejsce na budowie . Świadek potwierdził ,że powód zgłaszał mu ,że doszło do zajścia z pracownikami firmy(...)Wskazywał , że rozmawiał z nim po tym zajściu i nie zauważył żadnych znaków wskazujących ,że coś się stało . Zeznał także ,że praca na budowie wiąże się z dużym stresem ale inny potrafią trudne sytuacje jakoś załatwić. Świadek powiedział ,że pan L. chciał zejść z budowy po tym jak go potraktował powód. Wyjaśnił również ,że odbiór prac wykonanych przez tą firmę nie był ostateczny oraz ,że uwagi powoda zostały do niej przekazane. Wskazał także ,że ten budynek już został całkowicie odebrany w związku z czym stwierdzone usterki musiały zostać usunięte. Świadek potwierdził ,że zrobił przedmiar elewacji na prośbę dyrektora. Wyjaśnił również ,że ktoś z produkcji miał to zrobić ale ostatecznie to on to zrobił.

Także zeznania A. H. korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Świadek potwierdził ,że powód zgłosił mu naruszenie nietykalności cielesnej jakiego mieli się dopuścić jego pracownicy . Przyznał ,że pracownik M. powiedział ,że mogło tak być że złapał powoda za rękę. Dodatkowo zeznał ,że gruz który powód kazał sprzątać jego pracownikom nie był ich tylko innej firmy która prowadziła tam pracę i to ona winna była to sprzątać. Wskazał ,że faktycznie do tego doszło. Świadek podobnie jak i pan L. wskazał ,że sposób w jaki powód się z nimi komunikował przekraczał to co dotychczas było im znane z pracy na budowach . Przyznał jednocześnie ,że rozmowy które się przy okazji takich prac prowadzi nie są wolne od wulgaryzmów.

Zeznania świadka M. M. (1) należało uznać za wiarygodne w zakresie dotyczącym wydania polecenia przez powoda dotyczącego posprzątania gruzu bowiem korespondują z twierdzeniami świadków A. H. , J. W. oraz K. B.. Świadek potwierdził także ,że był bez kasku . Świadek zaprzeczył aby złapał powoda za rękę to z kolei stoi w sprzeczności z twierdzeniami powoda oraz świadka H. którzy zeznali, że pan M. powiedział mu ,że mogło tak być ,że złapał powoda za rękę. Jednocześnie świadek zeznał tak jak pozostali ,że sposób traktowania przez powoda ludzi na budowie odbiega od standardów, które są tam przyjęte.

Z kolei świadek K. B. potwierdził tylko część zdarzenia do jakiego doszło między powodem a M. M. (1) z uwagi na to ,że nie wszystko widział . Świadek jednakże wskazał ,że powód kazał im sprzątać po innej firmie. Nie widział natomiast aby jego kolega łapał go za rękę. Także i on wskazał , że nigdy nie był w takiej sytuacji co koresponduje z zeznaniami pozostałych przesłuchanych świadków wskazujące na nieadekwatną do wagi samego zdarzenia reakcję powoda .

Co do zeznań świadka K. S. wskazać należy ,że posłużyły one w niewielkim stopniu do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek zaprzeczyła aby jej się źle z nim współpracowało . Wskazała ,że oczekiwano od niej 5 ofert na daną pracę co stało w sprzeczności z zeznaniami R. M. i W. K.. Świadek też nic nie wiedziała o zastrzeżeniach od pracy powoda.

Także świadek M. K. nic na ten temat nie wiedziała. Świadek zeznała natomiast, że powód był osobą która stawia granice i jest asertywna. Powiedziała, że doszło między nią a B. L. (1) do wymiany zdań podczas której jej udało się postawić powodowi granice. Wskazała, że zapytał ją o tą sytuację R. M. a ona potwierdziła, że do tego doszło ale, że sobie poradziła.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania M. L. bowiem korespondowały one z zeznaniami J. W., który potwierdził, że B. L. (1) kwestionował pracę które już zostały odebrane na danym etapie robót. Potwierdził, że sposób w jaki został przez niego potraktowany był niedopuszczalny nawet biorąc pod uwagę standardy obowiązujące na budowie. Wskazywał także, że próbował dojść do porozumienia z powodem ale ten oświadczył, że nie miał przyjemności z nim pracować.

Przy ustalaniu stanu fakty czego pominięto zeznania świadka E. W. z uwagi na to, że nie miała ona wiedzy na temat zastrzeżeń do pracy powoda. Nie pracowała z nim ani w biurze produkcji ani też na budowie, ponieważ była asystentką zarządu. Nie była też świadkiem zachowań powoda w stosunku do panów L. czy H..

Także zeznania T. J. nie zostały uwzględnione przy ustalaniu stanu faktycznego z uwagi na to, że nie miały one związku z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Świadek S. J. (2) natomiast zeznał jedynie, że pozwany zwrócił się do niego o zmianę hasła do poczty powoda.

Sąd także przy ustaleniach faktycznych nie wziął pod uwagę zeznań F. M. który nie był świadkiem zdarzeń z udziałem powoda i panów M., B., H. czy L.. Świadek nie miał zastrzeżeń do wiedzy powoda. Ta okoliczność w niniejszym procesie nie była kwestionowana.

Także zeznania świadka A. O. nie posłużyły do dokonywania ustaleń w niniejszej sprawie bowiem był on podwykonawcą (...). Wskazał, że nie było problemu z elewacją, natomiast zarzut stawiany powodowi dotyczył nie wykonania polecenia dokonania przedmiaru elewacji. Poza tym świadek podzielił się swoimi opiniami na temat tego czy konieczny był podział zakresu prac na dwie firmy. Zaznaczyć jednakże wymaga, że były to jego opinie formułowane z punktu widzenia podwykonawcy (...).

Sąd oddalił wniosek dowodowy powód dotyczący złożenia mejli wysłanych i otrzymanych z jego skrzynki pocztowej za okres trzech lat na okoliczność prawdy co się działo w firmie.

W ocenie Sądu wniosek ten był nieprzydatny do dokonania ustaleń w niniejszym postępowaniu co do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. W niniejszej sprawie bowiem ustalamy zgodność z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w kontekście przyczyn w nim wskazanych. Nie jest natomiast rolą Sądu badanie wszelkich ewentualnych nieprawidłowości w pozwanej spółce.

Sąd nie uwzględnił także wniosku powoda o ponowne przesłuchanie świadka J. W. bowiem jak wynika z protokołu świadek był przesłuchiwany jako ostatni a rozprawa zakończyła się o godz. 15.00. W związku z czym powód miał jeszcze pół godziny na zadawanie pytań z której to możliwości nie skorzystał. Nieprawdą było również to, że jego pytania były uchylane bowiem jak wskazuje zapis protokołu przewodniczący uchylił tylko jedno z nich.

Sąd oddalił także wniosek o złożenie jak to powód ujął kompletu dokumentów uzgodnionych na rozprawie w dniu 01 marca 2018 r. Pozwana wcześniej złożyła żądane dokumenty a powód mimo zobowiązania sądu w żaden sposób się do nich nie odniósł. Nie wskazał także czego ewentualnie brakuje. Przesłuchani świadkowie S. i T. J. nie potwierdzili, że doszło do jakiejś ingerencji przez pozwanego w treść tych dokumentów.

Ponadto Sąd dokonywał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań B. L. (1) w takim zakresie w jakim zostały one potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy w szczególności w postaci dokumentów prywatnych, elektronicznych oraz zeznaniami świadków. Materiał dowodowy, w ocenie Sądu był wystarczający do uznania, że między powodem i podwykonawcami na budowie doszło do konfliktu. Ponadto potwierdzone zostało, że powód w niewłaściwej formie zwrócił się do zarządu informując go o konieczności



włączenia ogrzewania z uwagi na to, że ubrania pracowników nie są w stanie wyschnąć w czasie kiedy było ono włączone. Potwierdzono także, że powód nie wykonał polecenia dokonania przedmiaru elewacji, błędnie określonego obmiarem. Mimo to B. L. (1) doskonale zdawał sobie sprawę o co przełożonemu chodziło, kiedy to polecenie mu wydawał. Nie potwierdziły się natomiast twierdzenia, że pracownicy produkcji skarżyli się na współpracę z nim. Miała bowiem miejsce jedna sytuacja ostrzejszej wymiany zdań między nim a drugą - nową pracownicą. Po której obie strony nawzajem wyznaczyły sobie granice. Ta sytuacja nie była nawet przedmiotem skargi na powoda.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi

podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Innymi słowy, z art. 30 § 4 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest 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 dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W ocenie sądu powództwo B. L. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie. Wskazać bowiem należy, że pozwana spółka wypowiedziała mu umowę o pracę w tzw. trybie ustawowym. W świetle zaś wyżej przywołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o pracę przy zachowaniu okresu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę a przyczyny wskazane w oświadczeniu nie muszą być bardzo poważne aby można było uznać, że decyzja pracodawcy była prawidłowa. Przenosząc to na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że powodowi zarzucono problem z terminowością wykonywania pewnych prac. Ten zarzut został potwierdzony jeżeli chodzi o polecenie wykonania przedmiaru elewacji. Co do zaś innych to materiał dowodowy wskazywał, że jeżeli chodzi o przygotowanie przetargów to opóźnienia zdarzały się także innym pracownikom i z tego tytułu pracodawca nie

wyciągał wobec nich żadnych konsekwencji . Co do zaś przyczyny błędnego przygotowania budżetu na inwestycje to także i ta przyczyna się nie potwierdziła bowiem sam R. M. stwierdził ,że była ona nieprecyzyjna.

Odnosząc się zaś to sprawy konfliktu powoda z podwykonawcami to wskazać należy ,że wszyscy przesłuchani świadkowie potwierdzili ,że na budowie używa się wulgaryzmów . Wskazywali także na bardzo stresogenną atmosferę panującą w tej pracy . Wszyscy jednakże zgodnie wskazali ,że reakcja powoda była nieadekwatna do sytuacji oraz , że de facto nie zmierzała do załatwienia sprawy tylko do generowania dalszego konfliktu. Wszyscy , którzy mieli jakiś udział w tych zdarzeniach zeznali , że nikt ich wcześniej w taki sposób nie potraktował. Zdaniem Sądu zgodzić się należy z zeznaniami świadków ,że B. L. (1) zachował się zbyt emocjonalnie. Co w niektórych sytuacjach może się zdarzyć jednakże nawet po pewnym czasie w jego przypadku nie dochodziło do skorygowania postępowania . Przykładem tego jest chociażby sprawa z panem L. który wskazał ,że kiedy podszedł do powoda i podał mu rękę ten ją odrzucił wskazując ,że nie miał przyjemności z nim pracować.

Podobne należało ocenić sprawę z pracownikami firm (...) gdzie B. L. (1) z drobnego incydentu chciał zrobić sprawę karną. Nie rozmawiał z pracownikami tej firmy , nie przyjmował ich tłumaczenia tylko żądał wykonania pracy , która jak się później okazało nie należała do ich obowiązków. Chciał to załatwić z pozycji siły i jak się później okazało nie miał racji.

Zdaniem Sądu także sposób w jaki B. L. (1) napisał do zarządu w sprawie wydłużenia okresu grzania grzejników w barakach robotników przekracza formy komunikacji dopuszczalne w relacjach pracownik pracodawca. Co więcej w żaden sposób nie było to uzasadnione ani też konieczne. B. L. (1) w mejlu do zarządu wskazał ,że pobierają trzymilionowe dywidendy rocznie poza sowitym wynagrodzeniem z różnych źródeł a ludziom na budowie ograniczają możliwość należytego wysuszenia rzeczy roboczych dla kilkuset złotych . Dodał także „ Wstyd Panowie – ludzie.

Na marginesie jedynie należy wskazać , że takie obraźliwe sformułowania nie były jedynie incydentalnym zachowaniem powoda. W notatce przesłanej przez niego do J. W. i do zarządu napisał : „Proszę poinformować mnie czy A. H.( junior) jest w pełni sprawny umysłowo . Bo mam jak wyżej opisuję podstawy sądzić ,że tak nie jest lub jego bezczelne zachowanie jest spowodowane bezkarnością i tym ,że jest synem prezesa firmy (...) też pana A. H. ( seniora ) . Proszę mnie również poinformować o innych pracownikach będących na budowie i wykazujących się równie ciekawymi walorami intelektualnymi”

Reasumując wskazać należy , że w ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy okazał się wystarczający do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu B. L. (1) umowy o pracę i z tego względu na podstawie art. 45 kp a contrario orzeczono jak na wstępie.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9.1. pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r .