

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 stycznia 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 249/19 : oddalił powództwo (pkt 1) ; zasądził od M. L. na rzecz pozwanego Instytutu (...) z siedzibą w W. kwotę 5 400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu wydatków , przejmując je ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. L. był zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty ds. badań i analizy – regionalnego doradcy promotora w Instytucie (...) w W. od 1 lipca 2018 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny do dnia 30 września 2018 roku, a następnie umowa o pracę na czas określony od 1 października 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku. W obu umowach o pracę wskazano, że pracodawca zatrudnił pracownika w celu realizacji projektu finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, którego przewidywany termin zakończenia przypada na 31 grudnia 2019 roku. Wynagrodzenie za pracę powoda na rzecz pozwanego wynosiło 6100 zł.

Pozwany pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników.

W początkowym okresie pracy do około września 2018 roku głównym zadaniem powoda było poznawanie materiałów merytorycznych i rozpoznanie rynku pracy w swoim województwie. Z czasem obłożenie pracą się zwiększało, bo zaczęły się przygotowania do prowadzenia seminariów regionalnych, których organizacja i prowadzenie stanowiły istotę pracy doradcy regionalnego. Od stycznia 2019 roku powód miał rozpocząć właściwy etap wykonywania swojej pracy, polegający na prowadzeniu zaplanowanych wcześniej seminariów merytorycznych dla interesariuszy Instytutu (...).

Przełożoną powoda była K. W., lider projektu. Koordynowaniem zdań powoda i innych doradców regionalnych z województw (...), (...), (...)- (...), (...) i (...) zajmowała się D. C., pracująca na stanowisku eksperta merytorycznego. Odbывała z doradcami regionalnymi, w tym z powodem, cotygodniowe wideokonferencje przy użyciu aplikacji H.. Powód, podobnie jak inni doradcy regionalni, mógł korzystać ze wsparcia coacha. Pracę coacha w województwie (...) oraz dwóch innych regionach wykonywała w pozwanym Instytucie (...). Jej rolą nie było udzielanie wsparcia merytorycznego, ale przygotowanie doradców do prowadzenia seminariów pod kątem metodologii i udzielanie im informacji zwrotnych po przeprowadzonych seminariach.

W dniu 20 listopada 2018 roku M. L. zgłosił pracodawcy problemy związane z pracą: przeciążenie pracą i konflikt z A. O., drugim z (...) doradców regionalnych. W dniu 22 listopada 2018 roku M. L. zadzwonił do D. C., oznajmiając, że chce złożyć wypowiedzenie umowy o pracę. Pytał, do kogo ma się zwrócić w tej sprawie. Powód chciał rozwiązać umowę o pracę, bo ogarniały go trudne emocje, nie wytrzymywała jego higiena psychiczna.

D. C. była tym zaskoczona. Powiedziała powodowi, żeby przemyślał swoją decyzję. Po rozmowie z powodem zadzwoniła do coacha U. K., prosząc, by spróbowała popracować nad problemem współpracy powoda i A. O.. Ustalono, że po najbliższym seminarium odbędzie się spotkanie mediacyjne.

W dniu 23 listopada 2018 roku odbyło się seminarium w T., na którym występował m.in. powód i A. O.. Po jego zakończeniu odbyło się spotkanie mediacyjne dotyczące problemów, które zgłaszał powód. Uczestniczyli w nim powód, A. O. i coach U. K.. Powód podnosił na nim, że tylko on zajmuje się pozyskiwaniem interesariuszy. Zgłaszał też kwestię nierównego podziału części wystąpień podczas seminarium prowadzonego z A. O.. Wspólnie ustalono, ilu interesariuszy ma pozyskać A. O.. A. O. zgodziła się, by od następnego seminarium prowadzić jedną z części seminarium, którą w T. prowadził powód. U. K. zobowiązała się, że sporządzi notatkę

z ustaleniami mediacyjnymi.

Po opisanym spotkaniu mediacyjnym U. K. zadzwoniła do koordynator D. C., przekazując, że seminarium było dobrze poprowadzone i wraz

z doradcami regionalnymi z województwa (...) wypracowała nowe zasady działania zespołu.

Kilka dni po spotkaniu mediacyjnym powód zadzwonił do D. C., informując, że problem nie został rozwiązany, a na seminarium w T. był przeciążony i robił więcej niż A. O.. D. C. spytała o tę kwestię coacha U. K.. Ta odpowiedziała, że z jej perspektywy oboje doradców było zaangażowanych w takim samym stopniu. Wspólnie postanowiły, że odbędzie się kolejne spotkanie mediacyjne z udziałem M. L. i A. O.. Jego termin wyznaczono na 5 grudnia 2018 roku.

U. K. przygotowała notatkę z ustaleniami ze spotkania mediacyjnego z 23 listopada 2018 roku i przesłała ją drogą e-mail M. L.. W odpowiedzi powód przesłał jej długiego e-maila, którego treści U. K. do końca nie rozumiała. Odnosiła wrażenie, że powód używa zbyt dużej liczby słów, które zaciemniają wypowiedź. Z treści e-maila wynikało, że powód oczekuje, żeby A. O. poprowadziła 6 seminariów zamiast pierwotnie zaplanowanych 4. Następnie trwała wymiana korespondencji elektronicznej na temat oczekiwań powoda co do sposobu współpracy z A. O.. A. O. zgodziła się poprowadzić 6 seminariów. U. K. nie czuła się jednak na siłach, by zmieniać treść notatki z mediacji, ponieważ spodziewała się, że po takiej zmianie, będą kolejne uwagi ze strony powoda. Uznała, że lepiej będzie wyjaśnić wszelkie wątpliwości podczas drugiego spotkania mediacyjnego, które zaplanowano na 5 grudnia 2018 roku.

W dniu 5 grudnia 2018 roku U. K. w drodze na zaplanowane spotkanie mediacyjne otrzymała od powoda wiadomość sms, z której wynikało, że nie przyjdzie na spotkanie, bo jest na zwolnieniu lekarskim.

Od 5 grudnia 2018 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W jego trakcie wysyłał do D. C. e-maile z załącznikami zatytułowanymi „dowody”. Zgłosił, że jest mobbowany i molestowany. D. C. uznała, że celowe jest zaangażowanie w tę sprawę K. W., liderki projektu. Poinformowała też o tym T. H., która jako pełnomocnik ds. rozwoju kadr tworzyła standard polityki wewnętrznej i zajmowała się procedurą przeciwdziałania mobbingowi. Powód pisał w e-mailach, że nie wyobraża sobie dalszej współpracy z A. O.. D. C. i K. W. nie do końca wiedziały, czego konkretnie dotyczy problem powoda i jakich rozwiązań oczekuje. W celu wyjaśnienia tej sytuacji wyznaczono osobiste spotkanie na 3 stycznia 2019 roku w siedzibie pozwanego w W.. Przed tym spotkaniem D. C. i K. W. rozważały różne scenariusze rozwiązania problemu, w tym przeniesienie powoda lub A. O. do innego regionu oraz wypowiedzenie umowy o pracę.

Na spotkanie zaplanowane na dzień 3 stycznia 2019 roku K. W. zaprosiła M. L. drogą e-mail w dniu 21 grudnia 2018 roku. Powód odpisał, że udzieli jej odpowiedzi w dniu 28 grudnia ok. godziny 15.00. W dniu 28 grudnia 2018 roku powód napisał do K. W.: „niestety zaproponowany termin spotkania (03.01.2019, godz. 13) NIE odpowiada mi”. Wskazał, że dnia 3 stycznia 2019 roku ma umówioną o godz. 16.30 wizytę u lekarza, a 4 stycznia 2019 roku spotka się z ważnym interesariuszem. Przypomniał też, że pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, stąd ma nadzieję, że wyznaczy możliwie najszybszy termin, poczynając od 7 stycznia 2019 roku.

W odpowiedzi na powyższą wiadomość D. C. zaproponowała przesunięcie spotkania w dniu 3 stycznia 2019 roku na wcześniejszą godzinę.

W wiadomości e-mail z dnia 2 stycznia 2019 roku powód poinformował D. C., że od 2 do 9 stycznia 2019 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim. Napisał też: „w mailu z dnia 27.12.2018 wyraźnie zasygnalizowałem potrzebę możliwie jak najszybszego spotkania, poczynając od dnia 7 stycznia 2019. NIE skierowałem prośby o zmianę godziny spotkania, więc Wasza propozycja przeprowadzenia spotkania w dniu 3 stycznia 2019 roku, niezależnie czy jest to godzina 11 czy 13, NIE jest w jakimkolwiek stopniu adekwatna do moich potrzeb. Proszę o uważniejsze czytanie maili”.

W odpowiedzi na powyższą wiadomość T. H. napisała do M. L. w dniu 2 stycznia 2019 roku, że o jego zwolnieniu lekarskim dowiedziała się przed chwilą i zaprasza go na spotkanie w W. w pierwszym dniu po jego zwolnieniu, czyli 10 stycznia 2019 roku.

W dniu 10 stycznia 2019 roku odbyło się spotkanie, na którym obecni byli: M. L. wraz z pełnomocnikiem adwokatem J. H., T. H., K. W., D. C. i radca prawny E. C.. Przebiegało ono w burzliwej atmosferze. Powód przyznał, że nie czuje się mobbowany przez A. O., ale nie widzi możliwości dalszej współpracy z nią. D. C. podczas spotkania na bieżąco sporządzała notatkę ze stanowiskami prezentowanymi przez obie strony oraz konkluzjami, które wspólnie osiągnięto. Notatkę podpisali wszyscy uczestnicy spotkania.

W wyniku spotkania z dnia 10 stycznia 2019 roku jego uczestnicy podjęli następujące ustalenia, które opisano w treści notatki:

1. Przeniesienie A. O. do innego regionu;
2. Pracodawca przeprowadzi rekrutację na stanowisko doradcy w regionie (...) – specjalisty do spraw badań i analiz;
3. Brak bezpośredniej zależności służbowej między A. O. i M. L. z zastrzeżeniem konieczności współpracy podczas wspólnych spotkań doradców i działania sieci doradców;
4. Przedstawienie planu działań na luty – marzec 2019 roku przez M. L. do dnia 18 stycznia w regionie (...) z uwzględnieniem wskaźnika (minimum 1 seminarium w regionie miesięcznie), zakresu obowiązków i priorytetów przekazanych mailem w dniu 31 grudnia 2018 roku przez D. C.. Jeżeli nie będzie możliwości wsparcia działań M. L. przez inne osoby z projektu, to strony ustalą zakres działań dla jednego doradcy (M. L.) możliwy do wykonania w ramach obowiązującego go czasu pracy;
5. M. L. zobowiązał się do przestrzegania zasad współpracy obowiązujących doradców w projekcie i odczytanych na niniejszym spotkaniu (współpraca i komunikacja, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem – załącznik 1 do notatki);
6. M. L. i A. O. są zobowiązani do nieprzekazywania informacji dotyczących stawianych wobec siebie zarzutów w ramach braku współpracy. A. O. zostanie zapoznana z punktem 6 i zobowiązana do przestrzegania.

Pełnomocnik powoda uprzedził go, że na spotkaniu na początku stycznia 2019 roku może mu zostać wręczona wypowiedzenie umowy o pracę. M. L. w styczniu 2019 roku trudno funkcjonowało się w miejscu pracy, trudno wykonywało mu się pracę z punktu widzenia psychoemocjonalnego. Odczuwał, że pracodawca chce mu wypowiedzieć umowę o pracę. Miał poczucie zdezorientowania, załknięcia.

M. L. pokazał notatkę z 10 stycznia 2019 roku A. K., która pracowała u pozwanego do 31 grudnia 2018 roku na stanowisku koordynatora doradców regionalnych spoza województwa (...). W 2019 roku nie była już pracownikiem Instytutu (...), ale interesowała się sprawą M. L.. Podczas rozmowy z powodem 11 stycznia 2019 roku powiedziała mu, że słyszała od innego pracownika, że pracodawca planował go zwolnić. W styczniu powód informował A. K. o tym, że zależało mu na uzyskaniu wsparcia przy prowadzeniu seminarium, ale ostatecznie musiał prowadzić je sam. Powód pokazał jej również korespondencję e-mail dotyczącą problemów zgłaszanych pracodawcy.

W wyniku realizacji ustaleń z dnia 10 stycznia 2019 roku pozwany w styczniu 2019 roku przeniósł A. O. do W.. Zgodziła się na takie rozwiązanie, mimo konieczności dojazdów do W. z Ł., gdzie mieszkała. Następnie pracodawca zorganizował rekrutację na stanowisko zajmowane dotychczas przez nią w regionie (...).

W następstwie opisanych działań pracodawcy zgłaszany przez powoda problem naruszania jego dóbr osobistych przez A. O. został rozwiązany.

Po spotkaniu z 10 stycznia 2019 roku D. C. zaczęła dostrzegać, że problem z komunikacją, porozumieniem się z M. L. nie tylko nie skończył się, ale zaczął przybierać na sile. Powód wysyłał do niej wiadomości e-mail, których treść odczytywała jako drobiazgową, czepialską. D. C. miała wrażenie, że po tym, jak A. O. przeniesiono z Ł., to ona stała się celem ataku ze strony M. L.. Nie wiedziała, co ma pisać w kierowanych do niego wiadomościach, by zamknąć dyskusję i nie rodzić nowych problemów. Prosiła K. W., by ta czytała projekty jej e-maili i sprawdzała, czy nie ma w ich treści

czegoś, co mogłoby rozdrażnić powoda. Codziennie przed uruchomieniem komputera w pracy bała się, ile e-maili dostanie od powoda. Miała poczucie, że czytanie i odpowiadanie na te e-maile rozbijało jej pracę. Stresowała się nimi, czuła się atakowana. Miała wrażenie, że komunikacja z powodem pogarsza się z każdym dniem.

Również M. L. dostrzegał, że korespondencja mailowa z D. C. prowadzi do nieporozumień i napięć komunikacyjnych, których wcześniej między nimi nie było.

Powód 18 stycznia 2019 roku przedstawił D. C. plan działań na okres luty-marzec 2019 roku. Koordynator zgłosiła do niego zastrzeżenia, wskazując, że nieefektywne jest organizowanie dwudniowych seminariów, ponieważ z 5 dni seminaryjnych zaplanowanych na ten okres, ostatecznie dociera się tylko do 3 grup docelowych. Powód nie uwzględnił jej zastrzeżeń, podnosząc, że już umówił się z tymi podmiotami na seminaria dwudniowe. Dominia B.-C. zgodziła się na to, licząc, że w przyszłości powód położy większy nacisk na inne grupy docelowe, zwłaszcza biznes.

Powód w wiadomości e-mail wysłanej do D. C. w dniu 21 stycznia 2019 roku o godzinie 17:35 poprosił o „delegację (hotel + kolacja)” w dwie niedziele poprzedzające seminaria organizowane w Ł.. Swoje oczekiwanie uzasadnił koniecznością przygotowania sali konferencyjnej dla potrzeb seminariów, które miały odbywać się w poniedziałki. Wniósł jednocześnie o przyznanie w zamian za pracę w niedzielę dnia wolnego w ciągu tygodnia.

W dniu 23 stycznia 2019 roku M. L. ponowił swoją prośbę odnośnie zapewnienia hotelu. Wskazał, że potrzeba przygotowania zaplecza organizacyjnego w niedzielę implikuje uzasadnioną potrzebę wydania przez D. C. lub K. (W.) polecenia pracy w niedzielę.

W dniu 24 stycznia 2019 roku o godzinie 16:17 D. C. przesłała do powoda wiadomość e-mail, w której poprosiła go o niewykonywanie żadnych zadań służbowych w niedzielę. Wskazała, że sprawdzenie sali i jej ewentualna adaptacja mogą być dokonane w poniedziałek rano przed seminarium. Zaznaczyła, że brak wydania polecenia pracy w niedzielę jest też podyktowany faktem sygnalizowania przez powoda przeciążenia pracą. Na przyszłość zasugerowała mu wybór terminu seminarium w innym dniu niż poniedziałek. Zaznaczyła też, że rezerwowanie dla powoda noclegu w hotelu w mieście, w którym mieszka, jest niekwalifikowane i niesie ryzyko poniesienia przez niego tego kosztu.

W e-mailu z dnia 25 stycznia 2019 roku skierowanym do D. C. powód zwrócił jej uwagę, że nie odpowiedziała na jego pierwszego e-maila dotyczącego hotelu z dnia 21 stycznia 2019 roku. Zwrócił jej uwagę, że odpowiedź otrzymał dopiero 24 stycznia 2019 roku i to po godzinach swojej pracy. Wyraził ubolewanie, że nie otrzymał od niej odpowiedzi wcześniej i stosownego dokumentu projektowego regulującego przedmiotową kwestię. Oświadczył, że przyjedzie do sal konferencyjnych, w których ma prowadzić poniedziałkowe seminaria, na godzinę 8:00 i istnieje ryzyko, że nie wyrobi się z ich przygotowaniem do godziny 8:30, ale będzie to już sytuacja niezależna od niego. Zwrócił D. C. uwagę, że skoro sam wyszedł z inicjatywą pracy w niedzielę w zamian za dzień wolny w tygodniu, stosowanie przez nią kategorii przeciążenia pracą jest nieadekwatne. Jednocześnie poprosił ją, by zaczęła odbierać od niego połączenia telefoniczne lub oddzwaniać na nieodebrane połączenia, wyrażając nadzieję, że może w ten sposób ograniczone zostaną nieporozumienia komunikacyjne. Zwrócił jej również uwagę, by nie wysyłała do niego sms-ów po upływie jego godzin pracy, co miało miejsce 23 stycznia 2019 roku.

W poniedziałkowych seminariach odbywających się w Ł., przed którymi powód chciał nocować w hotelu w niedzielę, brało udział 25-30 uczestników.

Powód mówił o sytuacji konfliktowej z A. O. innemu doradcy regionalnemu pracującemu na rzecz pozwanego w S., H. R.. Powód skarżył się do niej na relacje w regionie (...). O trudnej sytuacji w tym regionie mówiła też H. R. coach B. W.. Temat ten poruszany był podczas przerw kawowych w spotkaniach doradców regionalnych.

W dniu 4 stycznia 2019 roku powód zadzwonił do H. R., bo ta prosiła go o rozmowę o życiu. Dzieliła się z nim obawami, czy jest w stanie poprowadzić fajne seminarium ze swoim kolegą z regionu, który jest dominatywny. Mówił jej, że on, pomimo trudnej sytuacji, jest w stanie prowadzić seminaria z A. O..

Pod koniec stycznia 2019 roku odbyło się spotkanie K. W. i D. C. z coachami współpracującymi z doradcami regionalnymi z różnych województw. C., w tym B. W. zgłosili, że wśród doradców regionalnych nadal dyskutowany jest temat M. L.. Według relacji coachów powód miał kontaktować się z doradcami z innych województw, narzekać na pracodawcę i przedstawiać siebie w roli ofiary. Coach U. K. dostrzegła, że wśród doradców regionalnych była polaryzacja na tych, którzy byli bliżej powoda i mieli poczucie, że spotkała go krzywda ze strony A. O. i tych, którzy podkreślali marudność powoda. Na spotkaniu wyrażono wątpliwość, czy powód będzie w stanie prawidłowo współpracować z nowym doradcą regionalnym, który zostanie zrekrutowany na stanowisko w regionie (...). Obawiano się, że może powtórzyć się sytuacja analogiczna do wcześniejszych problemów we współpracy między powodem i drugim z doradców regionalnych w województwie (...). U. K. oceniała, że powód doskonale funkcjonuje z ludźmi których lubi, ale w sytuacji, gdy pewne osoby mu nie pasują, np. z powodu różnic osobowościowych, jest mu trudniej, nie potrafi iść do przodu z rozwiązaniem sytuacji, tylko grzeźnie w jednym miejscu.

Po spotkaniu K. W. sporządziła notatkę skierowaną do dyrektora pozwanego Instytutu. Opisała w niej, że w dniu 25 stycznia 2019 roku odbyło się spotkanie pomiędzy K. W. (liderem projektu (...) 2), D. C., E. C. i T. H. w celu omówienia bieżącej sytuacji dotyczącej zachowania doradcy regionalnego w województwie (...) M. L. oraz ustalenia sposobu rozwiązania zaistniałej sytuacji. W trakcie spotkania ustalono, że jedyną decyzją w odniesieniu do pogłębiających się niewłaściwym zachowań M. L. jest wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia wraz ze zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Datę wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony została na spotkaniu zaplanowana na dzień 7 lutego 2019 roku w czasie spotkania doradców regionalnych w W.. Dla uzasadnienia podjętej decyzji K. W. w treści notatki wskazała następujące okoliczności:

1. Pani D. C. będąca koordynatorką między innymi regionu (...) i pełniącą funkcję opiekuna zadania 2 projektu (...), kilkakrotnie już po odbyciu spotkania z M. L. w dniu 10 stycznia 2019 roku sygnalizowała liderowi projektu dalsze problemy z komunikacją z doradcą. Wielokrotnie konsultowała z A. W. treść maili do M. L., obawiając się czy może użyć określonych sformułowań, słów, czy nie spowodują one rozdrażnienia lub dyskomfortu M. L.. Żaden inny doradca nie wymaga tyle uwagi (Pani B. nadzoruje łącznie pracę 8 regionów, 15 osób). Z pozostałymi doradcami można komunikować się wprost, prosząc o wykonanie działań lub zadając pytania i uzyskując odpowiedzi. Natomiast niemal każde polecenie wydane panu L. wywołuje z jego strony dyskusję. Należy podkreślić, że są to polecenia wynikające z uzgodnionej ze wszystkimi doradcami strategii działań w regionach i wyznaczonych priorytetów, ponadto nie wykraczają poza zakres powierzonych obowiązków. Żaden inny doradca nie ma do takiego stopnia problemu ze zrozumieniem i przyjęciem obowiązków, które ma wykonać. Dodatkowo wskazać należy, że samodzielność w pracy na stanowisku głównego specjalisty wynika wprost z zakresu obowiązków na tym stanowisku, co od samego początku rekrutacji i zatrudnienia wszystkich doradców było podkreślane. Osoba zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty – doradcy regionalnego musi wykazywać się dużą samodzielnością nie tylko w organizacji swojej pracy, ale także wykonywanych w ramach stosunku pracy czynności;

2. Pan M. L. w okresie od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia 25 stycznia 2019 roku przesyła codziennie po kilka maili do Pani D. C.. M. mają charakter napastliwej drobiazgowości i nie wskazują na samodzielną pracę, która jest wymagana na tym stanowisku. M. co do treści są poprawne, natomiast ich drobiazgowość, częstotliwość, wielowątkowość, pytanie o zagadnienia znane doradcom od pierwszych dni zatrudnienia oraz ich rozmyty charakter świadczą o złych intencjach piszącego. W ciągu ostatnich 10 dni roboczych M. L. przysłał pani B.-C. 31 maili, mimo 2 hangoutów, które odbyły się w tym okresie i podczas których omawiano bieżące sprawy na dany okres i odpowiadano na nich na pytania doradców. Na tle maili otrzymywanych od innych doradców, wiadomości od pana L. wyróżniają się długością i wielowątkowością, często brak w nich konkretnych odpowiedzi na zadawane pytania, za to poruszane są dodatkowe wątki (np. kwestie wypowiedzi Pani A. O., chociaż już została przeniesiona do województwa (...)). Doradcy w pozostałych regionach nadzorowanych przez panią B.-C. kontaktują się zazwyczaj 1-2 razy w tygodniu, a i tak często kontakty te wynikają z inicjatywy koordynatorskiej, a nie doradców. To jasno wskazuje, że Pan L. nie wykazuje wystarczającej samodzielności, której Pracodawca na tym stanowisku oczekuje i wymaga, a co w konsekwencji w znacznym stopniu utrudnia koordynację pracy w regionach;

3. Liczba maili i wielokrotnie powtarzane w nich pytania na ten sam temat, w momencie kiedy odpowiedź Pani D. C. nie jest po myśli pana L.,

są sposobem wywierania presji na przełożoną. Nie bez znaczenia jest fakt, że konieczność wielokrotnego w ciągu dnia czytania długich maili od jednego z 32 doradców regionalnych i odpowiadania na nie (gdyż tego stanowczo domaga się Pan L.) wymaga czasu i zaangażowania, które Pani B.-C. mogłaby wykorzystać w bardziej konstruktywny sposób, adekwatny do założeń projektu. Poruszane przez pana L. kwestie nie wymagają aż tak intensywnej uwagi ze strony Pani B.-C. – wiele

z nich powinien rozwiązywać sam, gdyż są standardowe i znane wszystkim doradcom regionalnym. Świadczy to o niezastosowaniu się pana L. do zasad efektywnej współpracy. Pozostali doradcy regionalni nie potrzebują informacji od koordynatorki co kilka godzin w odniesieniu do codziennych czynności (w formie mailowej, telefonicznej, smsowej). M. od pana L. w dużej części dotyczą spraw, które są dla innych doradców oczywiste i zostały uzgodnione w momencie rozpoczynania zatrudnienia

w (...) (np. kwestia delegacji czy hoteli w mieście zamieszkania);

4. Działania pana M. L. w stosunku do pani D. B. mają charakter manipulacyjny. Przykładowo w jednym z maili Pan L. napisał: „Jednocześnie chciałbym serdecznie poprosić Cię, żebyś zaczęła odbierać ode mnie połączenia telefoniczne lub oddzwaniać na nieodebrane połączenia – może w ten sposób ograniczymy nieporozumienia komunikacyjne. Chciałbym Cię również uprzejmie poprosić, żebyś nie wysyłała do mnie smsów po upływie godzin mojej pracy, tak jak to miało miejsce dnia 23 stycznia 2019 roku”. W rzeczywistości sytuacja wyglądała następująco: w roku 2019 pan L. telefonował do pani B. była na spotkaniu służbowym w NIK w sprawie projektu Gruzji. Po obydwu połączeniach odpowiedziała smsowo, że ma spotkanie. Niezwłocznie po wyjściu ze spotkania o 16:43 pani B. wysłała panu L. SMS „Skończyłam spotkanie. Czy możemy już jutro się skontaktować czy to pilne?”. Zestawienie rzeczywistej sytuacji i treści maila pana L. wskazuje właśnie na manipulacyjny charakter działania i brak chęci rzeczywistego porozumienia. Zdanie z maila pana L. ma charakter bardzo ogólny, sprawia wrażenie, że nieodbieranie telefonów oraz wysyłanie smsów po godzinach pracy przez Panią B. ma charakter permanentny. Dodatkowo pan L. kieruje wszystkie maile do wiadomości lidera projektu, więc ma świadomość, że przełożona pani B. to czyta. Dlatego może mieć świadomość, że sformułowania przedstawione przez niego trafią do lidera projektu mogą wpłynąć na postawienie pani B. w negatywnym świetle;

5. Należy zaznaczyć, że w przypadku wszystkich ankiet wypełnianych po spotkaniu z interesariuszami przez pana L. (wszyscy doradcy są do tego zobowiązani) brakuje informacji kontaktowych (mail, telefon) do podmiotów. Również w tym przypadku pan L. negatywnie wyróżnia się na tle innych doradców, u których takie braki mają raczej charakter jednostkowy (brak kilku kontaktów). Świadczy to o intencjonalnym charakterze takiego działania – w przypadku nieobecności pana L. osoba go zastępująca nie miałaby dostępu do podmiotów z którymi nawiązano kontakty w województwie (...). Jest to niezgodne z przyjętymi ustaleniami i szablonem wypełniania ankiet po seminarium. W dniu 228 stycznia 2019 roku wystosowano maila do wszystkich doradców regionalnych o uzupełnienie powyższych danych, z terminem wykonania do dnia 31 stycznia 2019 roku;

6. Podczas spotkania z coachami w dniu 24 stycznia 2019 roku lider projektu otrzymał informacje, że pan M. L. w sposób niezasadny próbuje podburzać innych doradców przeciwko pracodawcy (...). C. przekazali, że w dniu 4 stycznia 2019 roku dzwonił do doradczynie regionalnej w S. i oświadczył, że doradcy są wykorzystywani przez (...) i należy coś wspólnie z tym zrobić (cytat nie jest dokładny, gdyż został przekazany przez coachów). Doradczynie regionalna nie zgodziła się z tą opinią, w związku z czym została bardzo chłodno potraktowana przez pana L.;

7. C. wskazują, na podstawie pytań które kierują do nich doradcy regionalni, że pan M. L. uskarża się, że czuje się źle traktowany i przepracowany, przedstawia swoją wersję zdarzeń. To zachowanie wzbudza niepokój wśród innych doradców. Przykładowo pan M. L. jest w stałym kontakcie telefonicznym z doradczyniami z województwa (...) (co nie było zlecone przez koordynatorkę - przełożoną). Zabiera to czas pracy doradczyń i eksploatuje je emocjonalnie. Ich coach relacjonuje, że w wyniku tych kontaktów czują one ogromne współczucie i żal dla sytuacji pana L.. Coach obawia się, że kierownicy doradczynie regionalne z K. postawią granice tym kontaktom, zostaną przez niego zaatakowane;

8. C. dostrzegają schemat działania pana L., który miał już miejsce w jego kontaktach z doradcami z innych regionów – w przypadku kiedy doradca lub coach dystansuje się do jego wypowiedzi, pan L. przyjmuje wrogą formę komunikacji;

9. C. na podstawie analizy dotychczasowych sytuacji i zachowań pana L., wskazują na konieczność zapewnienia ochrony dla osoby, która zostanie zrekrutowana na stanowisko specjalisty ds. badań i analiz w województwie (...), gdyż obawiają się powtórzenia, która miała miejsce z poprzednim doradcą w tym regionie;

10. Sposób komunikowania się pana L. z przełożoną (panią D.-B.-C.), przedstawianie w złym świetle swojej sytuacji jako pracownika (...) to socjotechniczne wprowadzanie zamieszania w relacjach pomiędzy osobami zatrudnionymi w projekcie zwłaszcza w zadaniu 2. Spostrzeżenia coachów przekazane podczas spotkania w dniu 24 stycznia 2019 roku świadczą o dużym niepokoju wśród doradców regionalnych spowodowanym zachowaniem pana L.. W kolejnych miesiącach może to spowodować podział w dobrze dotychczas funkcjonującym zespole i spadek efektywności jego pracy;

11. Biorąc pod uwagę dotychczasowe postępowanie pana M. L., należy się spodziewać kroków prawnych, które będzie starał się podjąć. W związku z tym Pani E. C., radca prawny rozważała przygotowanie wypowiedzenia umowy o pracę wraz z uzasadnieniem pomimo, iż przepisy Kodeksu pracy tego nie nakazują. Ostatecznie jednak biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, nastawienie Pana M. L., jego zachowanie i ton wypowiedzi, zajęte zostało stanowisko, że wypowiedzenie nie powinno zawierać uzasadnienia.

Na koniec notatki K. W. wniosła o wyrażenie zgody na przygotowanie dokumentacji dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę dla M. L.. Wskazała, że dokumenty powinny być wręczone 7 lutego 2019 roku w czasie spotkania w W..

W dniu 7 lutego 2019 roku w W. odbywało się szkolenie dla doradców regionalnych i coachów zatrudnionych w pozwanym Instytucie. Podczas przerwy kawowej zorganizowano spotkanie w następującym gronie: M. L., kierownik zespołu kadr pozwanego K. C., D. C., radca prawny pozwanego E. C. i T. H., pełnomocnik do spraw rozwoju kadr pozwanego. W jego trakcie K. C. odczytała powodowi oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód otrzymał jeden egzemplarz pisemnego oświadczenia. Podczas tego spotkania M. L. spytał, co było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Wówczas E. C. zaczęła mówić, że zgodnie z prawem pracodawca nie musi wskazywać w swym pisemnym oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia. Wtedy powód przerwał jej wypowiedź, wskazując, że zna prawo pracy. T. H. powiedziała powodowi, że takie przerywanie wypowiedzi innym osobom jest przykładem jego trudności w komunikacji, które stanowią przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Powód podpisał się na dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Podstawy ustaleń faktycznych nie stanowiły zeznania świadków A. A., M. K. i M. S.. Uwagę Sądu zwrócił fakt, że świadkowie ci, relacjonując prowadzone przez powoda seminarium, w którym uczestniczyły pół roku wcześniej, przedstawiały opisy poszczególnych wydarzeń jednego dnia z kronikarską precyzją, używając niemal identycznych sformułowań. Z punktu widzenia zasad działania mechanizmu pamięci, nakazywało to zachować daleko idącą ostrożność w zakresie oceny wiarygodności tych zeznań. Treść omawianych dowodów okazała się jednak irrelevantna dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ sposób poprowadzenia przez powoda seminarium i stopień jego osobistego zaangażowania, jak również zakres udzielonego mu w jego trakcie wsparcia ze strony innych pracowników pozwanego, nie były jakimikolwiek czynnikami wpływającymi na decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, od której odwołał się powód.

Sąd oceniał dopuszczalność zgłoszonych przez strony wniosków dowodowych, rozpoznawanych na rozprawie w dniu 17 stycznia 2020 roku, w oparciu o przepisy k.p.c.

w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. (Dz.U.2019.1469), która weszła w życie z dniem 7 listopada 2019 r. Art. 9 ust. 2 wskazanej noweli przewiduje bowiem zasadę bezpośredniego stosowania przepisów zmienionych w odniesieniu do spraw wszczętych

i niezakończonych przed jej dniem wejścia w życie.

Sąd pominął dowody z zeznań świadków B. L., A. O. i B. S., zgadzając się ze stanowiskiem strony powodowej co do spóźnienia strony pozwanej ze złożeniem dotyczących ich wniosków dowodowych, a nadto uznając, że fakty, na wykazanie których miałyby zostać przeprowadzone dowody, były częściowo nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a częściowo zostały już udowodnione zgodnie z twierdzeniami wnioskodawcy (art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c.).

Sąd pominął dowody z dokumentów, które zawodowy pełnomocnik powoda złożył na ostatniej rozprawie. Zachowanie strony, która w procesie trwającym niemal rok, obejmującym osiem merytorycznych posiedzeń, gromadzi obszerny (obejmujący ponad 200 kart oraz płytę CD o bliżej nieokreślonej zawartości) materiał, ale nie ujawnia go tylko po to, by zaskoczyć nim Sąd i przeciwnika procesowego tuż przed zamknięciem rozprawy, można rozpatrywać jedynie w kategoriach naruszenia dobrych obyczajów i lojalności procesowej (art. 3 k.p.c.). Ocena ta jest szczególnie aktualna, jeżeli uwzględni się fakt, że w toku rozpraw odbywających się wiele miesięcy wcześniej powód niejednokrotnie powoływał się na istnienie pewnych dokumentów, podkreślając, że zamierza je przedstawić Sądowi – czego jednak nie czynił.

Sąd różni się od pełnomocnika powoda w ocenie skutków prawnych składania spóźnionych wniosków dowodowych po wejściu w życie wskazanej wyżej nowelizacji k.p.c. Zdaniem Sądu, rygory procesowe związane z takim zachowaniem nie zostały złagodzone poprzez wprowadzenie normy z art. 205¹² § 2 k.p.c. Przepis ten stanowi, że strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Pełnomocnik powoda zdaje się nie dostrzegać końcowej treści przepisu oraz istnienia art. 205³ § 2 k.p.c., który przewiduje, że przewodniczący może zobowiązać stronę, by w piśmie przygotowawczym podała wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pod rygorem utraty prawa do ich powoływania w toku dalszego postępowania. W takim przypadku twierdzenia i dowody zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, iż ich powołanie w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później.

Powiązanie treści normatywnej art. 205¹² § 2 k.p.c. z art. 205³ § 2 k.p.c. uzasadnia tezę, iż nowela k.p.c. wprowadziła od 7 listopada 2019 roku system prekluzji dowodowej w miejsce dotychczas obowiązującego systemu dyskrecjonalnej władzy sędziego. W tym miejscu wypada wskazać, że na posiedzeniu w dniu 12 kwietnia 2019 roku Sąd zobowiązał pełnomocnika powoda do złożenia w terminie 14 dni pisma procesowego, w którym wskaże twierdzenia i dowody na ich poparcie pod rygorem ich pominięcia na dalszym etapie postępowania (k. 164). Omawiane dowody zostały zatem złożone z niemal rocznym przekroczeniem terminu określonego przez Sąd. Ich dopuszczenie na rozprawie w dniu 17 stycznia 2020 roku z naruszeniem rygoru określonego przez Sąd i poczynienie w oparciu o nie ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, stanowiłoby – w ocenie Sądu – naruszenie prawa, skutkujące rzeczywistym pozbawieniem strony pozwanej możliwości obrony swych praw. Trudno bowiem wymagać od strony, by w trakcie rozprawy zaplanowanej wyłącznie dla przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron mogła zapoznać się z tak obszernym materiałem przedstawionym przez jej przeciwnika, zwłaszcza, że jego częścią była płyta CD z bliżej nieokreśloną zawartością cyfrową, do odtworzenia której potrzebny byłby komputer. W tym kontekście za całkowicie uzasadnione należy uznać oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej, że w razie dopuszczenia przez Sąd wnioskowanych dokumentów, wnosi o odroczenie rozprawy i umożliwienie ustosunkowania się do nich. To z kolei prowadziłoby do nieuzasadnionej zwłoki w postępowaniu.

W świetle powyższych argumentów Sąd na podstawie art. 205³ § 2 k.p.c. i art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o dopuszczenie dowodów z dokumentów złożonych na rozprawie w dniu 17 stycznia 2020 roku, w następstwie czego dowody te zostały pominięte.

Dostrzegłszy, że wśród pliku dokumentów złożonych przez pełnomocnika powoda znajdowały się pisma procesowe datowane na dzień 3 stycznia 2019 roku i 3 stycznia 2020 roku, Przewodniczący na podstawie art. 205³ § 5 k.p.c. zarządził ich zwrot jako wniesionych bez zarządzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zgodności z prawem dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także weryfikacja zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podstawę prawną pierwszego z żądań powoda stanowi art. 50 § 3 k.p., w myśl którego jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Ocena zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o powołany przepis odbywa się co do zasady na gruncie poprawności formalnej aktu pracodawcy, co nie oznacza jednak, że pracodawca zatrudniający pracowników w oparciu o terminowe umowy o pracę może w pełni arbitralnie rozwiązywać stosunki pracy, a Sąd pozbawiony jest jakiegokolwiek możliwości kontroli merytorycznej tego rodzaju działań. Wprawdzie ustawodawca wymaga od pracodawcy wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w treści pisemnego oświadczenia jedynie co do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), to jednak niewskazanie takiej przyczyny nie uniemożliwia Sądowi ustalenia jej istnienia i dokonania jej oceny z punktu widzenia określonych fundamentalnych zasad prawa. Ma to jednak miejsce wyjątkowo, w odniesieniu do szczególnych stanów faktycznych, a nie jest zasadą – jak w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Przykładowo można wskazać sytuację, gdy pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę zawartą na czas określony, dopuszcza się dyskryminacji. Wówczas pracownikowi służy roszczenie odszkodowawcze oparte na normie prawnej z art. 18^{3d} k.p., a dla jego zasadności bez znaczenia pozostaje charakter łączącej strony umowy o pracę.

Innym przykładem jest możliwość dokonania przez sąd pracy oceny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Pogląd ten jest utrwalony w judykaturze. Jak trafnie dostrzega Sąd Najwyższy, art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 Nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego; wyrok z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321). Zasady współżycia społecznego stanowią całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym (moralnym i obyczajowym), stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, Lex nr 499160).

Możliwość sądowej oceny rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony niesie ze sobą również rozpoznawanie powództwa o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.), pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Pracodawca, który nie tylko nie podaje przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w

treści pisemnego oświadczenia, ale także nie przedstawia ich w toku procesu, musi liczyć się z tym, że nieustalenie jakiegokolwiek przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wiązać będzie się z uwzględnieniem powództwa o odprawę pieniężną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018/2/15).

W rozpoznawanej sprawie jednym z roszczeń powoda była właśnie odprawa pieniężna, a nadto strona powodowa zgłosiła zarzut nadużycia przez pozwanego prawa podmiotowego do zwolnienia pracownika, podnosząc, że pracodawca dopuścił się naruszenia zasad współzycia, zwalniając M. L. w rewanżu za zgłoszenie przez niego problemu naruszenia dóbr osobistych i wadliwej organizacji zakładu pracy. Tego rodzaju sytuacja procesowa wymagała,

w ocenie Sądu, przeprowadzenia postępowania dowodowego ukierunkowanego nie tylko na formalną poprawność wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, ale także umożliwiającego rekonstrukcję przyczyn tej decyzji pracodawcy. Przeprowadzenie wszystkich dowodów z osobowych źródeł dowodowych zgłoszonych przez powoda oraz rozszerzenie zakresu też dowodowych przewidzianych dla świadków strony pozwanej pozwoliło Sądowi na ustalenie rzeczywistej motywacji towarzyszącej stronie pozwanej przy rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją z powodem.

Odnosząc się do pierwszego z roszczeń powoda wskazać trzeba, że strona powodowa nie kwestionowała poprawności formalnej wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd nie dopatrywał się

w tym względzie jakichkolwiek naruszeń ze strony pozwanego Instytutu – oświadczenie pracodawcy miało formę pisemną (art. 30 § 3 k.p.), zostało podpisane przez należycie umocowanego reprezentanta Instytutu (jego dyrektora), a także zostało przedstawione do podpisu powodowi. Pracodawca zastosował prawidłowy, miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.). Wobec tego ocena zasadności roszczenia odszkodowawczego koncentrowała się wokół twierdzeń powoda o niezgodności wypowiedzenia umowy o pracę z prawem z uwagi na nadużycie przez pozwanego prawa podmiotowego do zwolnienia pracownika.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło sankcję, jaką pracodawca zastosował wobec M. L. za zgłoszenie przez niego problemu naruszenia dóbr osobistych i wadliwej organizacji zakładu pracy. Twierdzeniom o rewanżymie pozwanego przeczy szereg okoliczności.

Już w treści pozwu powód przyznał, że zgłoszony przez niego problem naruszania dóbr osobistych został przez pracodawcę rozwiązany w wyniku realizacji ustaleń poczynionych na spotkaniu w dniu 10 stycznia 2019 roku (k. 6-7). Gdyby pracodawca planował w ramach represji za zgłaszanie problemów, zastosować wobec powoda karę w postaci wypowiedzenia umowy

o pracę, zupełnie nieracjonalne byłoby podejmowanie przez niego szeregu działań, mających na celu ich rozwiązanie. Tymczasem reakcję pracodawcy na zgłoszone przez powoda problemy należy ocenić jako modelową.

Powód po raz pierwszy poinformował swego koordynatora o problemie interpersonalnym z A. O. i przeciążeniu pracą w dniu 20 listopada 2018 roku. Już trzy dni później pracodawca zastosował pierwszy z instrumentów, mających w jego ocenie pomóc powodowi – spotkanie mediacyjne. Wbrew zapatrywaniom powoda, nie można czynić pracodawcy zarzutu z faktu powierzenia funkcji mediatora coachowi U. K.. Była ona bowiem osobą pozostającą z obiema stronami sporu w dobrych, życzliwych relacjach,

a przy prowadzeniu mediacji niezbędne jest darzenie mediatora zaufaniem przez wszystkich jej uczestników. Również U. K. uznawała mediację za właściwy sposób rozwiązania problemu. Podkreślić przy tym trzeba, że jej zadaniem było nie tylko wypracowanie uznawanych przez obu członków zespołu zasad jego działania, ale także zidentyfikowanie samego problemu powoda i jego oczekiwań co do sposobu jego rozwiązania. Podkreślić bowiem trzeba – co symptomatyczne w tej sprawie – że pracodawca miał wątpliwości, co jest rzeczywistym źródłem zgłaszanych przez powoda problemów i dążył do ustalenia, czego powód potrzebuje, by praca była dla niego źródłem satysfakcji, a nie frustracji. Powód zadania tego jednak nie ułatwiał. Po pierwszym ze spotkań mediacyjnych coach U. K. była pełna optymizmu co do jego rezultatów, ale jej ocena zmieniała się wraz z wymianą kolejnych wiadomości e-mail z powodem. Dostrzegając, że korespondencja elektroniczna prowadzi do coraz większych nieporozumień, zdecydowała (w porozumieniu z koordynatorem powoda)

o konieczności kolejnego spotkania mediacyjnego z powodem i A. O. w dniu 5 grudnia 2019 roku. Spotkanie to jednak nie odbyło się z uwagi na niezdolność powoda do pracy z powodu choroby.

W okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim powód nie wykonywał pracy, ale nie był niezdolny do prowadzenia intensywnej korespondencji ze swoim koordynatorem, a następnie także z liderem projektu. D. C. i K. W. po kilkunastu dniach prowadzenia wymiany e-maili miały poczucie, że waga problemu, z jakim zwrócił się do nich powód, jest większa, niż im się początkowo wydawało. Wprawdzie nadal do końca nie rozumiały, w czym rzeczywiście tkwi problem M. L., ale jego zarzuty dotyczące mobbingu i molestowania nakazywały traktować sprawę poważnie. Przekazano powodowi instrukcje dotyczące sposobu zainicjowania procedury antymobbingowej obowiązującej u pozwanego, ale powód z nich nie skorzystał. Dla pracodawcy jasne stało się, że mediacja z coachem jest narzędziem niewystarczającym i należy sięgnąć po konkretne instrumenty z zakresu prawa pracy. Rozważano przeniesienie powoda lub A. O. do innego regionu, a w ostateczności także wypowiedzenie umowy o pracę jednemu z tych pracowników.

W celu wyjaśnienia okoliczności sprawy i podjęcia decyzji zaplanowano spotkanie z powodem w obecności T. H., która odpowiedzialna była u pozwanego m.in. za kwestię przeciwdziałania mobbingowi. Spotkanie to z powodu kolejnej choroby powoda nie odbyło się w pierwotnie zaplanowanym terminie, ale w pierwszym dniu po odzyskaniu przez niego zdolności do pracy. W jego trakcie powód wskazał, że nie czuje się mobbowany, ale oczekuje, że pracodawca wyeliminuje jego kontakty zawodowe z A. O.. Pracodawca przystał na to, by przenieść ją do innego regionu, co miało definitywnie zakończyć problemy, z którymi powód zwrócił się do pracodawcy.

Tak się jednak nie stało. Powód nie tylko w dalszym ciągu sygnalizował niezadowolenie z dużego obciążenia pracą (z czym musiał się jednak liczyć, wnosząc o przeniesienie drugiego z (...) doradców regionalnych do innego regionu), ale dodatkowo otworzył nowy front sporu pracowniczego – ze swoją koordynatorką D. C.. Zachowanie powoda ponadprzeciętnie absorbowало jej uwagę, powodowało, że bała się rano włączyć komputer w obawie przed e-mailami od powoda i jego kolejnymi zarzutami pod jej adresem. Problem narastał z każdym dniem. Do tego do pracodawcy zaczęły dochodzić sygnały, że powód angażuje doradców regionalnych spoza regionu (...) w kwestię konfliktu z A. O., która by nie pracować z powodem zgodziła się wykonywać pracę na rzecz pozwanego w W., nawet kosztem czasochłonnych dojazdów z Ł..

Zaprezentowana chronologia wydarzeń świadczy o szybkości podejmowanych przez pozwanego działań oraz ich należytej gradacji. Jednocześnie Sądu nie dziwi to, że rozwój wydarzeń w styczniu 2019 roku inspirował pracodawcę do sięgnięcia po dalej idący środek z zakresu prawa pracy, jakim było wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę.

Rozważając, czy pracodawca nie nadużył prawa podmiotowego do zwolnienia pracownika, wskazać wypada, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, stanowiący jeden z instrumentów prowadzenia racjonalnej polityki kadrowej. Rozpatrując tę kwestię nie można tracić z pola widzenia faktu, że umowa o pracę stanowi więź kontraktową, w której istotę wpisana jest możliwość jej zerwania przez każdą ze stron. Jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Nie musi też być zawiniona przez pracownika. Wobec tego pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika (np. długotrwałą chorobą albo częstymi powtarzającymi się jego niezdolnościami do pracy). Pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, Lex el.).

W ocenie Sądu okoliczności rozpoznawanej sprawy dowodzą, że powód swym zachowaniem dostarczył pracodawcy dostatecznego asumptu do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Główną przyczyną, dla której pracodawca sięgnął po omawiany instrument z zakresu prawa pracy, były problemy powoda z prawidłową komunikacją i współpracą powoda z innymi pracownikami pozwanego. Na okoliczność tę wskazała T. H. na spotkaniu w dniu 7 lutego 2019 roku, podczas którego odczytano i wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powołała się na nią także w pierwszych zdaniach swych zeznań przełożona powoda, K. W. (k. 377v.).

Problemy komunikacyjne powoda przejawiały się w tym, że miał on trudności z jasnym formułowaniem wypowiedzi, stosował ponadprzeciętnie rozbudowane zdania i specjalistyczne, a niekiedy nieadekwatne słownictwo. W rezultacie jego rozmówcy często nie wiedzieli, czego od nich oczekuje. O zasadności podnoszonych przez pracodawcę problemów komunikacyjnych Sąd mógł się przekonać osobiście, nie tylko zapoznając się z dokumentarnym materiałem dowodowym, ale przede wszystkim uczestnicząc w przesłuchaniu powoda. M. L., zwłaszcza na etapie składania informacyjnych wyjaśnień, wypowiadał się chaotycznie, dygresyjnie, a zrozumienie sensu jego wypowiedzi wymagało dużego skupienia. W tym kontekście nie można zapominać, że jednym z zasadniczych zadań powoda w pracy u pozwanego było prowadzenie seminariów.

Strona pozwana w problemach komunikacyjnych powoda upatrywała źródła nieporozumień, do jakich dochodziło między nim a innymi pracownikami – zwłaszcza z drugim

z (...) doradców regionalnych (A. O.) i koordynatorem D. C.. Niewątpliwie sposób konstruowania wypowiedzi przez powoda mógł negatywnie rzutować na możliwość prawidłowego układania stosunków z innymi pracownikami, w tym z przełożonymi. Nie bez znaczenia pozostaje też nieprzestrzeganie przez powoda etykiety formułowania wiadomości elektronicznych – powód nie stronił od pisania do swych współpracowników zdań lub wyrazów (zwłaszcza słowa „nie”) wielkimi literami, co w komunikacji elektronicznej uznawane jest za podnoszenie głosu. Uwagę na niewłaściwy sposób zapisu wypowiedzi w e-mailach zwracała powodowi T. H., a D. C. treść jego e-maili odbierała jako atak na jej osobę.

Trudności we współpracy z powodem potęgował dodatkowo fakt nieustępliwego nastawienia powoda do innych pracowników pozwanego. Powód starał się narzucać własne zdanie, reagując emocjonalnie w sytuacji sprzeciwu z drugiej strony. Było tak zarówno wtedy, gdy dążył do zwiększenia obciążenia pracą A. O., a następnie wyeliminowania jej z (...) struktur Instytutu, jak również wtedy, gdy odmawiał uwzględnienia zastrzeżeń koordynatora do planu seminariów na pierwszy kwartał 2019 roku oraz gdy wyrażał niezadowolenie z powodu odmowy zapewnienia mu delegacji w przeddzień prowadzonych seminariów.

W ostatnim przypadku oczekiwania powoda przybrały wręcz groteskową postać. Powód w e-mailu skierowanym do D. C. w dniu 21 stycznia 2019 roku o godzinie 17:35 wyraził oczekiwanie, że pracodawca zapewni mu zakwaterowanie w hotelu i kolacje w dwie niedziele poprzedzające seminaria organizowane w Ł., podczas gdy sam mieszkał w Ł.. Dodatkowo oczekiwał, że w zamian za pracę w niedzielę, polegającą na przygotowaniu sali konferencyjnej (rozłożeniu materiałów, ustawieniu rzutnika) dla potrzeb grupy 25-30 słuchaczy, pracodawca udzieli mu dnia wolnego w tygodniu. Gdy adresatka jego „prośby” (koordynator D. C.) nie ustosunkowała się do niej przez dwa dni, ponaglał ją telefonicznie i kolejną wiadomością e-mail. Kiedy w dniu 24 stycznia 2019 roku o godzinie 16:17 uzyskał od niej odpowiedź negatywną, nie omieszkał jej odpowiednio skomentować – zarzucił jej, że nie odpowiada dostatecznie szybko na jego e-maile, nie odbiera od niego telefonów, a ponadto, jeżeli seminarium rozpocznie się z opóźnieniem (było zaplanowane na 8:30), to tylko dlatego, że pracodawca nie umożliwił mu przygotowania sali dzień wcześniej. Powód zarzucił także D. C., że wysłała do niego e-maila o 16:17, czyli 17 minut po zakończeniu jego godzin pracy, nie dostrzegając niczego niestosownego w tym, że sam swoją prośbę o hotel i kolację wystosował do niej kilka dni wcześniej o 17:35.

O tym, czym była napastliwa drobiazgowość powoda, o której we wniosku do dyrektora Instytutu pisała K. W. (k. 141-142), mógł dobitnie przekonać się Sąd i niektórzy świadkowie podczas rozpraw w toku niniejszego procesu. Powód rozwinął temporalnie swoje zachowanie względem współpracowników, które doprowadziło do zakończenia stosunku pracy, na dalszy okres – czas procesu. Podczas rozpraw zadawał świadkom, zwłaszcza D. C. i K. W. niezliczoną liczbę

szczegółowych pytań, przedłużając czynności przesłuchania świadków do wymiarów nieprzystających do okoliczności spornych w sprawie, której tło faktyczne obejmowało zaledwie kilkumiesięczny okres jego zatrudnienia.

Dostrzegalne było, że powód – zamiast próbować przekonać Sąd o zasadności konkretnych roszczeń sformułowanych w pozwie – usiłuje udowodnić przed Sądem to, jak złym pracodawcą był pozwany. M. L. w swych pytaniach dążył do potwierdzenia podnoszonych przez siebie tez o wadliwej organizacji pracy u pozwanego, niejasnym podziale zadań między doradcami regionalnymi, nieudzieleniu mu przez pracodawcę odpowiedniego wsparcia przy prowadzeniu seminariów. Sąd niekiedy odnosił wrażenie, że to powód rozwiązał łączący go stosunek pracy. O swojej woli wypowiedzenia umowy o pracę powód informował zresztą pracodawcę już po 2 dniach od zgłoszenia mu problemów z A. O.. Tym samym dał wyraz, że nie zależy mu na kontynuowaniu zatrudnienia u pozwanego. Jak wskazano wcześniej, umowa o pracę stanowi kontrakt, którego trwanie uzależnione jest od zgodnej woli obu stron. Z kodeksowej zasady wolności pracy (art. 11 k.p.) wprost wynika, że pracownik nie może być zobowiązany do pozostawania w zatrudnieniu wbrew swej woli, a pracodawca nie może być zmuszany do zatrudniania pracownika. Brak jest zatem uzasadnienia dla kontynuowania stosunku pracy w sytuacji, gdy obie strony nie są usatysfakcjonowane z jego realizacji.

Warto też odnotować, że powód nie zachowywał się lojalnie wobec pracodawcy, przekazując osobom trzecim poufne informacje ze spotkania z 10 stycznia 2019 roku. Uczestnicy spotkania wprost zobowiązali się, że jego przebieg pozostanie w ich gronie (k. 20). Tymczasem, jak zeznała świadek A. K., powód nie tylko szczegółowo informował ją o przebiegu spotkania i swoich dalszych problemach w pracy w styczniu 2019 roku, ale również okazał jej notatkę z przebiegu tego spotkania. Podkreślić przy tym trzeba, że A. K. od 1 stycznia 2019 roku nie była już pracownikiem pozwanego, a powód nadal angażował ją w problemy dotyczące jego zatrudnienia i ujawniał okoliczności, których zobowiązał się nie ujawniać.

Postępowanie dowodowe potwierdziło również fakt, że problem konfliktu na linii M. A. O. był częstym tematem rozmów pomiędzy doradcami regionalnymi, a powód nie unikał go w rozmowach z doradcami z innych regionów. Z zeznań świadka H. R. wynika, że powód mówił jej o sytuacji konfliktowej z A. O. i skarżył się na relacje w regionie (...). Jak zeznała świadek, temat ten poruszany był też podczas przerw kawowych w spotkaniach doradców. Co znamienne, powód na najbliższej rozprawie po złożeniu zeznań przez świadka H. R. zeznał, że to H. R. prosiła go w styczniu 2019 roku o „rozmowę o życiu”, w trakcie której wskazywała, że jej kolega z regionu jest „dominatywny” i ma obawy co do tego, czy jest w stanie prowadzić z nim seminaria. Zdaniem Sądu formułowanie takich ocen na temat najbliższych współpracowników nie świadczy najlepiej o relacjach między nimi i nie rokuje dobrze na przyszłość w zakresie ich współpracy. Nie może zatem dziwić fakt, że pracodawca podejmował określone czynności, by zjawisku takiemu przeciwdziałać.

W ocenie Sądu zachowania powoda w styczniu 2019 roku w żadnej mierze nie usprawiedliwia fakt, że – na co wskazywał sam powód w swych zeznaniach – trudno mu się wówczas funkcjonowało w miejscu pracy i trudno wykonywać pracę z punktu widzenia psychoemocjonalnego, ponieważ odczuwał, że pracodawca chce mu wypowiedzieć umowę o pracę. Racjonalnym zachowaniem pracownika, który obawia się zwolnienia z pracy, jest raczej rzetelne i możliwie bezkonfliktowe wykonywanie swoich obowiązków, a nie zgłaszanie kolejnych zastrzeżeń pod adresem swych współpracowników i generowanie problematycznych dla pracodawcy sytuacji. Jak przyznał sam powód, jego odczucia były wynikiem przekazania mu przez jego pełnomocnika sugestii, jakoby pracodawca na spotkaniu w styczniu 2019 roku zamierzał wypowiedzieć mu umowę o pracę, a sugestia ta wydawała mu się realna po tym, jak dzień po spotkaniu A. O. przekazała mu, że słyszała od innego pracownika, iż pracodawca przygotowywał dla niego wypowiedzenie. Za poczucie zdezorientowania i załęknięcia, które miał odczuwać w tym czasie powód, nie odpowiadał zatem pozwany, ale osoby, na zachowanie których pracodawca nie miał jakiegokolwiek wpływu (A. O. nie była już w tym czasie jego pracownikiem).

Reasumując, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zastosowane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę łączącej ją z M. L. było niewładliwe formalnie, nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego (nie naruszało zasad współżycia społecznego), a przyczyny leżące u jego podstaw nie były wyłącznie

przyczynami niedotyczącymi pracownika, ale opierały się na uzasadnionej negatywnej ocenie zachowania powoda. W rezultacie żadne z roszczeń objętych pozwem nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na koniec należy odnieść się do wniosku pełnomocnika powoda o zwrócenie się przez Sąd do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: (...)) z pytaniem prejudycjalnym. Strona powodowa prezentowała ocenę, że prawo polskie, przewidujące odmienne zasady rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem w zależności od tego, czy chodzi o umowę na czas nieokreślony czy na czas określony (w zakresie braku obowiązku podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas określony oraz braku uprawnienia pracownika, z którym rozwiązano tego rodzaju umowę, do dochodzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę) jest niezgodne z prawem unijnym. Do argumentów pełnomocnika powoda ustosunkowała się strona pozwana, prezentując stanowisko przeciwne.

Podstawę prawną wniosku pełnomocnika powoda, w świetle której należało rozpatrywać jego zasadność, stanowi art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U.UE serii (...) nr 83 z 2010 r.; dalej: (...)). Przepis ten przewiduje, że sąd państwa członkowskiego może zwrócić się do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie pytania związanego z wykładnią pierwotnego i wtórnego prawa unijnego, jeżeli decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku.

Sąd przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, w tym uwzględniając wnioski strony powodowej o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków na okoliczność przyczyn rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Było to uzasadnione nie tylko koniecznością rozstrzygnięcia o zawartym w pozwie roszczeniu, opartym na tezie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, ale także potrzebą dokonania oceny, czy w sprawie celowe jest wystąpienie z pytaniem prejudycjalnym do (...). Gdyby bowiem postępowanie dowodowe choćby uprawdopodobniło zasadność roszczenia wywodzonego z niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę, spełnione byłyby formalne przesłanki skorzystania z instytucji

z art. 267 (...). Tak się jednak nie stało, co zostało omówione szerzej na wcześniejszym etapie rozważań.

W realiach sprawy nie zaszła zatem sytuacja, by ocena (...) w przedmiocie zgodności lub niezgodności art. 30 § 4 k.p. i 50 § 3 k.p. z prawem unijnym była niezbędna dla wydania wyroku. Gdyby nawet przyjąć najbardziej korzystną dla powoda wykładnię tych przepisów, zrównując poziom ochrony pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę na czas określony z pracownikiem, którego stosunek pracy ma swoje źródło w umowie o pracę na czas nieokreślony, Sąd wydałby wyrok tożsamej treści, jak w przypadku zastosowania tych przepisów w zgodzie z ich wykładnią literalną, uwzględniającą dotychczasowy dorobek judykatury. Podkreślić przy tym trzeba, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (...) uzasadnieniem zwrócenia się z pytaniem prejudycjalnym nie może być zamiar uzyskania doradczych opinii w odniesieniu do pytań o charakterze ogólnym czy hipotetycznym, lecz potrzeba związana nierozzerwalnie z rzeczywistym rozstrzygnięciem sporu (zob. wyrok (...) z dnia 2 kwietnia 2009 r., E., C-459/07, pkt 42; podobnie: sprawy o sygnaturach: 83/91 M.; C-104/95 K.; C-343/90 L. D., C-421/97 T., pkt 33-37; C-315/02 L., pkt 52-54 – orzeczenia dostępne w (...)). Wobec tego Sąd oddalił wniosek powoda o wystąpienie do (...) z pytaniem prejudycjalnym.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. Sąd koszty zastępstwa procesowego przyznał w wysokości dwukrotności stawki podstawowej. Rozmiary postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie były ponadprzeciętne, nawet jak na tę kategorię spraw. Na przyznanie podwyższonych kosztów zastępstwa wpłynęła zarówno znaczna liczba długotrwałych rozpraw (osiem merytorycznych terminów posiedzeń trwających łącznie ponad 28 godzin), podczas których pełnomocnik strony pozwanej była zawsze obecna osobiście, jak i obszerny materiał dokumentarny. W konsekwencji Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5 400 złotych ustalone na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 265). Jednocześnie Sąd nie obciążył powoda wydatkami postępowania, nie dostrzegając

w realiach sprawy szczególnych okoliczności uzasadniających odmienne rozstrzygnięcie (art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 785 z późn. zm.).

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia, szczegółowo wskazane w treści uzasadnienia apelacji - co doprowadziło do niesłusznego ustalenia przez Sąd I Instancji, że istniały jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania stosunku pracy z Powodem, które go obciążały, a przyczyny te w istocie nie dotyczyły wyłącznie pracodawcy, a także, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego i nie naruszało zasad współżycia społecznego.

2. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia, szczegółowo wskazane w treści uzasadnienia apelacji - co doprowadziło do niesłusznego ustalenia przez Sąd I Instancji, że istniały jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania stosunku pracy z Powodem, które go obciążały, a przyczyny te w istocie nie dotyczyły wyłącznie pracodawcy, a także, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego i nie naruszało zasad współżycia społecznego.

b) art. 233 § 1 kpc przez dokonanie oceny dowodów:

- w sposób przekraczający zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności w wyniku:

- uchylenia się od wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i nieuzasadnionym pominięciu części dopuszczonych i przeprowadzonych w sprawie dowodów (w tym dowodów zeznań świadków jak zeznania W. D., B. A., A. Z., A. K. - w części korzystnej dla Powoda) czy dowodów z dokumentów (jak uzasadnienie dla nagrody, przyznanej Powodowi), szczegółowo opisanych w uzasadnieniu apelacji; o odmowy wiarygodności zeznaniom świadków, powołanych przez stronę powodową oraz zeznaniom Powoda - z uwagi na to, że ww. osoby podawały precyzyjne okoliczności relacjonowanych zdarzeń - podczas gdy, A. A., M. K., M. S. dotyczyły jedynej sytuacji, kiedy były one świadkami sposobu wykonywania pracy Powoda w trakcie zatrudnienia u Pozwanego i z samego faktu dobrego zapamiętania nieodległych w czasie zdarzeń, nie można czynić świadkom zarzutu zeznawania nieprawdy;

- bezzasadnego uznania za wiarygodne zeznań świadków strony pozwanej co do stawianych Powodowi zarzutów i przyczyn uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy, pomimo, że świadkowie ci przedstawiali istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu okoliczności w sposób rozbieżny (co dotyczy przede wszystkim przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z Powodem), także w odniesieniu do stanowiska Pozwanego, wyrażonego w odpowiedzi na pozew, a ponadto powoływali się na odczucia, wrażenia albo informacje jedynie zasłyszane (bez wskazania konkretnie - z imienia i nazwiska - od kogo);

- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do dowodu z zeznań świadków: K. W., D. C. i T. H., uznając je za wiarygodne (abstrahując od wewnętrznych sprzeczności w ich treści) - w sytuacji, gdy:

- przytaczając okoliczności, które rzekomo obciążać miały Powoda i stanowić rzeczywiste przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę - odwoływali się do bliżej nieokreślonych osób (bez podania imienia, nazwiska czy chociażby konkretnych zarzutów), swoje wypowiedzi formułując w sposób najdalej ogólny, bez konkretów; co nakazywałoby daleko idącą ostrożność w odniesieniu do oceny prawdziwości ww. osób w tym postępowaniu;

c) art. 205³ § 3 kpc w zw. z art. 205¹² § 2 kpc przez ich błędne zastosowanie w sprawie i zarządzenie zwrotu pisma procesowego strony powodowej z 3 stycznia 2020 r., w tym pism Powoda z 3 stycznia 2020 r., zawierających wnioski o przeprowadzenie dowodów z dokumentów, podczas gdy:

- strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy - w sytuacji gdy w sprawie nie zarządzono przeprowadzenia posiedzenia przygotowawczego, a przewodniczący nie zarządził wymiany przez strony pism przygotowawczych po przeprowadzeniu zeznań świadków;

- potrzeba powołania ww. dowodów z dokumentów wynika później niż zobowiązanie z 12 kwietnia 2019 r., bo wynikała z konieczności odniesienia się do kolejnych, w tym głównie później (niż data ww. zarządzenia) przeprowadzonych dowodów z zeznań świadków;

d) art. 205³ § 2 kpc i art. 235² § 1 pkt 5 kpc w zw. z art. 205¹² § 2 kpc, art. 210 § 3 kpc przez pominięcie twierdzeń i wniosków dowodowych Powoda o przeprowadzenie dowodów z dokumentów, złożonych na rozprawie 17 stycznia 2020 r., wskazanych w pismach Powoda z 3 stycznia 2020 r., pomimo, że:

- wnioski dowodowe nie były spóźnione, a potrzeba powołania się na nie wynikała z konieczności odniesienia się przez Powoda do pozostałego materiału dowodowego w sprawie, w tym do zeznań świadków, powołanych na wniosek strony pozwanej, a ponadto - była uzasadniona w świetle dowodu z zeznań stron, ograniczonych do zeznań Powoda, odebranych przez Sąd I Instancji podczas ww. rozprawy;

- przewodniczący uniemożliwił stronie powodowej złożenia ww. dowodów wcześniej, stwierdzając na rozprawie brak możliwości lub potrzeby wymiany dalszych pism procesowych przez strony, a ponadto zarządzając zwrot pisma przygotowawczego pełnomocnika Powoda z 3 stycznia 2020 r., które zawierało te wnioski oraz dowody.

e) art. 328 § 2 kpc w wyniku uchylenia się przez Sąd I Instancji od spełniającego wymogi prawem przewidziane uzasadnienia podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia, przez:

- niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, co do odmowy wiarygodności dowodom z dokumentów, przedstawionych przez Powoda, co świadczy o tym, że Sąd mógł oprzeć rozstrzygnięcie na przesłankach nieznanymi ustawie;

- niewyjaśnienie przyczyn dla których odmówił wiarygodności zeznaniom świadków, powołanych z inicjatywy strony powodowej co do wykazania nieprawdziwości zarzutów sformułowanych pod adresem Powoda oraz pozostałych twierdzeń, wywiedzionych w odpowiedzi na pozew oraz notatce z 31 stycznia 2019 r.; potwierdzenia wysokich kompetencji społecznych i organizacyjnych Powoda, profesjonalizmu zawodowego Powoda - dbałości o wizerunek Pracodawcy oraz projektu „Zintegrowany System Kwalifikacji”, przyjaznej relacji zawodowej Powoda z A. Z. oraz B. A., braku podburzania doradców regionalnych przez Powoda przeciwko pracodawcy, a ponadto na okoliczność potwierdzenia braku rzeczywistej woli rozwiązania przez Pozwanego problemu zgłoszonego mu przez Powoda problemu przeciążenia pracą i stosunków z A. O., a także dla wykazania bezzasadności wypowiedzenia umowy o pracę z Powodem, z przyczyn, które nie dotyczyły pracownika;

- niewyjaśnienie przyczyn dla których odmówił wiarygodności zeznaniom Powoda w ww. zakresie;

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 50 § 3 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 30 § 1 ust. 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na ich niezastosowaniu, w wyniku przyjęcia, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę Powoda z przyczyn wskazanych przez pozwanego pracodawcę było bezzasadne;

b) art. 50 § 3 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 8 k.p. przez błędną subsumpcję ww. przepisów i uznanie, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę nie stanowiło naruszenia zasad współżycia społecznego lub nadużycia prawa podmiotowego przez Pozwanego;

Pełnomocnik skarżącego wniósł o zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującym pytaniem prejudycjalnym „Czy należy interpretować art. 1 dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ((...)), zwanej dalej dyrektywa 99/70/WE, klauzulę nr 1 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, klauzulę nr 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE oraz ogólną zasadę prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego (art. 30 § 4 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy - Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.; dalej „k.p.”), które statuuje odmienne zasady rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem w zależności od tego czy chodzi o umowę na czas nieokreślony czy na czas określony w zakresie braku obowiązku podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę na czas określony w tym trybie, podczas gdy istnieje obowiązek wskazania przyczyn w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony, a ponadto uregulowaniu prawa krajowego (art. 50 § 3 k.p.) wyłączającego prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony - w sytuacji gdy na mocy art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2015 r., poz. 1220) ustawodawca uchylił art. 33 k.p., uzależniający możliwość rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony od zgody obydwu stron stosunku pracy, wyrażonej w umowie o pracę i obecnie obydwa rodzaje umów o pracę (na czas określony jak i na czas nieokreślony) pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem, jednakże w przypadku umów terminowych pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyn jej wypowiedzenia?”

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w bardzo wszechstronnie i prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnych naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia, ewentualnie uchyleniem zaskarżonego wyroku, zwłaszcza po przyjęciu w poczet materiału dowodowego pliku dokumentów opisanych w apelacji a nie uwzględnionych przez Sąd I instancji. Jednakże dopuszczenie dodatkowych dokumentów w charakterze dowodów nie miało wpływu na prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie istotnych przesłanek rozstrzygnięcia.

Zarzuty pozwanego sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji. Podobnie nie doszło do zarzucanego w apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego.

Zaczynając od tej ostatniej kwestii należy podkreślić, że przechodząc do badania apelacji w zakresie w jakim skarżący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego, wskazać należy, że w myśl art. 32 § 1 kodeksu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1-4 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia) albo z upływem czasu, na który była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Tylko w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 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 (art. 30 § 5 k.p.). Przepis art. 36 § 1 pkt 1-3 stanowi z kolei, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy albo 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd pracy, badając legalność wypowiedzenia umowy terminowej nie dokonuje zatem oceny przyczyn wypowiedzenia. Trzeba bardzo wyraźnie podkreślić, że zasadą prawa pracy jest dobrowolne wskazywanie przyczyny rozwiązania terminowej umowy o pracę. Bowiern wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwyczajny sposób jej wcześniejszego ustania. Ta zasada, jeżeli ulega wyjątkom, to stanowią one jedynie uzupełnienie poprawności takiego rozumowania zawartego przez kilkadziesiąt lat w przepisach prawa pracy. Bowiern, co należy ponowić, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Skarżący jednak nie stawia zarzutów w tym zakresie. Bowiern wypowiedzenie zostało zawarte na piśmie, doręczone pracownikami z pouczeniem o terminie i sposobie jego zaskarżenia, a jego wręczenie zostało poprzedzone rozmową na ten powoda z przełożonymi. Natomiast apelacja zasadniczo sprowadza się do zarzutów naruszenia zasad współżycia społecznego przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. W ten sposób, za polemicznym stanowiskiem Sądu Najwyższego, uważa, że wystąpienie naruszenia zasad współżycia społecznego stanowi formalne naruszenie przepisów o wypowiedzeniu.

Powyższe stanowisko skarżącego nie jest zasadne. Bowiern przepisy prawa pracy nie wprowadzają do umów terminowych o pracę „dodatkowej” przesłanki naruszenia przepisów o ich wypowiedzaniu. Przepis art. 8 k.p. nie może stanowić przepisu zmierzającego do obejścia przepisów prawa o wypowiedzaniu umów terminowych. Sąd Okręgowy nie kwestionuje, że rozwiązanie każdej umowy o pracę może być oceniane z punktu widzenia zasad zawartych w art. 8 k.p. jednakże ten punkt widzenia nie może odwrócić, sprzecznie z wolą ustawodawcy, zasad dotyczących rozwiązywania umowy o pracę na czas określony.

W konsekwencji ocena naruszenia zasad współżycia społecznego przy wydawaniu wypowiedzenia umowy na czas określony może zajść tylko w wyjątkowych, bardzo rażących z punktu widzenia zasad etyki zawodowej i oceny społecznej, sytuacjach. W tym zakresie można przytoczyć przykład pracownika który według nieobowiązujących już przepisów prawa, zawarł umowę o pracę na 20 lat a następnie po 19 latach i tuż przed wejściem w tzw. okres ochronny przed wypowiedzeniem mu umowy pracę, otrzymuje takie wypowiedzenie mimo braku jakichkolwiek zarzutów do jego pracy. W obecnym stanie prawny taka sytuacja już nie wystąpi. Umowy terminowe o pracę aktualnie są znacznie lepiej chronione niż w okresie w którym kształtowało się nieliczne orzecznictwo w oparciu o zasady współżycia społecznego. Tak więc nawet gdyby sąd doszedł do wniosku, że wystąpiło wyjątkowo rażące naruszenie przy wypowiedzaniu terminowej umowy o pracę na podstawie art. 8 k.p. to w ocenie Sądu Okręgowego, nie nastąpi naruszenie przepisów o wypowiedzeniu, skoro dokonujemy merytorycznej oceny wypowiedzenia a nie formalnej zawartej w art. 50 § 3 k.p.

Z tej konstatacji wynika wniosek, że ustawodawca wprowadził dwie podstawy oceny wypowiedzenia umów terminowych o pracę, czyli naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów i sprzeczność wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego. Natomiast umowom na czas nieokreślony dochodzi ocena wypowiedzenia pod kątem jego zasadności (ocena merytoryczna). Przy czym w obu przypadkach ocena wypowiedzenia umowy o pracę z punktu widzenia zasad współzycia społecznego stanowi przesłankę „wyjątkowości” co oznacza, że i ta okoliczność musi być w procesie udowodniona.

Podsumowując tą część rozważań należy podkreślić wyraźnie, że pozwany pracodawca dokonał zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dlatego nie zaszło naruszenie „art. 50 § 3 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 30 § 1 ust. 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na ich niezastosowaniu, w wyniku przyjęcia, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę Powoda z przyczyn wskazanych przez pozwanego pracodawcę było bezzasadne”.

Aby zbadać kolejny zarzut naruszenia prawa materialnego który był powyżej sygnalizowany a mówiący, że doszło do naruszenia „art. 50 § 3 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 8 k.p. przez błędną subsumpcję ww. przepisów i uznanie, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę nie stanowiło naruszenia zasad współzycia społecznego lub nadużycia prawa podmiotowego przez Pozwanego”, należy omówić zarzuty prawa procesowego, przy czym, w ocenie Sądu Okręgowego, także ten zarzut jest nieuprawniony. Bowiem zasadą jest, że powoływanie się na zasady współzycia społecznego w sytuacji dochodzenia roszczeń nie może stanowić samoistnej podstawy prawnej. Wprawdzie związanie z art. 8 k.p. z przepisami o wypowiedzaniu ma jakiś związek funkcjonalny, to nie oznacza, że doszło do naruszenia art. 50 § 3 k.p. Jedynie wykazanie naruszenia przesłanek z tego przepisu „wzmocnione” zasadami współzycia społecznego, może prowadzić do skutecznego zakwestionowania określonej czynności prawnej. Bowiem przesłanki zawarte w art. 8 k.p. jako mające charakter merytorycznej oceny a nie formalnej, nie mieszczą się w zasadzie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony.

Zwykły tryb rozwiązania umowy terminowej o pracę, która i tak uległaby rozwiązaniu za kilka miesięcy nie można oceniać jako nadzwyczajny, jeżeli nie towarzyszą temu nadzwyczajne i szczególnie naganne okoliczności. W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z taką nadzwyczajną sytuacją.

Nie ulega wątpliwości, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się „błędów w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia, co doprowadziło do niesłusznego ustalenia przez Sąd I Instancji, że istniały jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania stosunku pracy z Powodem, które go obciążały, a przyczyny te w istocie nie dotyczyły wyłącznie pracodawcy, a także, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego i nie naruszało zasad współzycia społecznego”.

Bowiem ustalenia Sądu I instancji nie są obarczone zarzucanymi błędami w ustaleniach faktycznych. Sąd Rejonowy zasadnie ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy zawartymi w art. 50 § 3 k.p. I właściwie jest to podstawowa okoliczność uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Pozostałe okoliczności zarzucane w tym zarzucie dotyczą zasadności rozwiązania umowy o pracę a takiej oceny zabronił dokonywać ustawodawca. Także, na zasadzie wyjątku, Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że nie doszło także do naruszenia zasad współzycia społecznego przy wypowiedzaniu. Bowiem zarzuty w tym zakresie, zgodnie z wolą ustawodawcy zawartą w art. 50 § 3 k.p. też powinny raczej sprowadzać się do okoliczności formalnych a jeszcze rzadziej do okoliczności merytorycznych, skoro art. 8 k.p. ma być wsparciem dla akcji pracownika w sporze w pracodawcą.

W realiach sprawy powód zawarł umowę o pracę na okres 18 miesięcy, z czego przepracował ponad 7 miesięcy. Tak więc ani okres zawartej umowy o pracę zgodnie z prawem pracy, ani okres pozostały do jej rozwiązania nie wskazują na naruszenie z tego powodu zasad współzycia przy ich wypowiedzaniu, mając na uwadze, że dalszy okres zatrudnienia nie dawał powodowi żadnych dodatkowych uprawnień pracowniczych, w sposób szczególnie chronionych przez kodeks pracy.

Pozostała więc ewentualna ocena zasadności wypowiedzenia pod kątem przesłanek zawartych w art. 8 k.p. Jak wyżej wskazano, muszą wystąpić wyjątkowo szczególne przesłanki przy zwykłym trybie rozwiązania umowy o pracę na czas określony która i tak w niedługim czasie uległaby rozwiązaniu. Takimi przesłankami nie jest subiektywna krzywda powoda, że wypowiedziano mu umowę o pracę mimo, że niewątpliwie był bardzo dobrym pracownikiem merytorycznym. Jednak na cech dobrego pracownika mają wpływ też takie okoliczności jak: Jednakże okoliczność, że elastyczność w wykonywaniu obowiązków zawodowych, otwartość na otoczenie zwłaszcza na współpracowników, refleksyjność, w tym szybka umiejętność błędnych zachowań i wyciągnięcia z nich wniosków, komunikatywność wobec otoczenia, umiejętność budowania relacji, co przejawia się min. W dbaniu o dobre stosunki koleżeńskie zwłaszcza z osobami trudniej akceptowalnymi a także dążenia do rozwoju zawodowego. Jak widać na cechy dobrego pracownika wpływa wiele czynników i sama fachowość dość często nie jest wystarczającą okolicznością pozostawiania pracownika w zatrudnieniu.

Przechodząc do oceny powyżej przytoczonych zarzutów procesowych należy powiedzieć, że Sąd Rejonowy kwestii ewentualnej sprzeczności wypowiedzenia umowy terminowej z zasadami współżycia społecznego przyłożył nieproporcjonalnie dużo uwagi, mając na względzie, że powód powinien najpierw wykazać wyjątkowość potrzeby zastosowania art. 8 k.p., czego nie uczynił w przeciągu całego procesu a nie tylko w chwili stawiania takiego zarzutu. W ten sposób całe postępowanie rozpoznawcze przekształciło się w istocie w badanie zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, czego ustawodawca nie dopuścił w art. 50 § 3 k.p.

Poprzedzające rozważania wskazują więc, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 .k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób przekraczający zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności w wyniku:

- uchylenia się od wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i nieuzasadnionym pominięciu części dopuszczonych i przeprowadzonych w sprawie dowodów (w tym dowodów zeznań świadków jak zeznania W. D., B. A., A. Z., A. K. - w części korzystnej dla Powoda) czy dowodów z dokumentów (jak uzasadnienie dla nagrody, przyznanej Powodowi), szczegółowo opisanych w uzasadnieniu apelacji; o odmowy wiarygodności zeznaniom świadków, powołanych przez stronę powodową oraz zeznaniom Powoda - z uwagi na to, że ww. osoby podawały precyzyjne okoliczności relacjonowanych zdarzeń - podczas gdy, A. A., M. K., M. S. dotyczyły jedynej sytuacji, kiedy były one świadkami sposobu wykonywania pracy Powoda w trakcie zatrudnienia u Pozwanego i z samego faktu dobrego zapamiętania nieodległych w czasie zdarzeń, nie można czynić świadkom zarzutu zeznawania nieprawdy;

- bezzasadnego uznania za wiarygodne zeznań świadków strony pozwanej co do stawianych Powodowi zarzutów i przyczyn uzasadniających rozwiązanie z nim stosunku pracy, pomimo, że świadkowie ci przedstawiali istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu okoliczności w sposób rozbieżny (co dotyczy przede wszystkim przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z Powodem), także w odniesieniu do stanowiska Pozwanego, wyrażonego w odpowiedzi na pozew, a ponadto powoływali się na odczucia, wrażenia albo informacje jedynie zasłyszane (bez wskazania konkretnie - z imienia i nazwiska - od kogo);

- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do dowodu z zeznań świadków: K. W., D. C. i T. H., uznając je za wiarygodne (abstrahując od wewnętrznych sprzeczności w ich treści) - w sytuacji, gdy:

- przytaczając okoliczności, które rzekomo obciążać miały Powoda i stanowić rzeczywiste przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę - odwoływali się do bliżej nieokreślonych osób (bez podania imienia, nazwiska czy chociażby konkretnych zarzutów), swoje wypowiedzi formułując w sposób najdalej ogólny, bez konkretów; co nakazywałoby daleko idącą ostrożność w odniesieniu do oceny prawdomówności ww. osób w tym postępowaniu;

Sąd Rejonowy nie zakwestionował w uzasadnieniu do wyroku, że powód nie otrzymywał pochwał, nagród pieniężnych czy innych wyróżnień, związanych z efektami swojej pracy. Były on przyznane na etapie gdy sytuacja konfliktowa między stronami nie była jeszcze nadmiernie napięta. Powód niewątpliwie należał do czołowych pracowników na zajmowanym stanowisku, posiadał dużą wiedzę merytoryczną jak i odpowiednie przygotowanie praktyczne. W ocenie Sądu Okręgowego, jeżeli weźmie się pod rozwagę tylko te przyczyny to niewątpliwie powód należy do bardzo

przydatnych pracowników w każdej podobnej firmie. Jednak nie tylko wiedza merytoryczna decyduje o przydatności pracowniczej, o czym już wcześniej była mowa.

W ocenie Sądu II instancji w świetle poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że wbrew twierdzeniom apelującego – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i w żaden sposób nie naruszył dyspozycji art. 230 k.p.c., art. 231 k.p.c. oraz art. 233 §1 k.p.c. Każde z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd meriti znajduje bowiem swoją podstawę w prawidłowo przywołanym dowodzie przez Sąd Rejonowy. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Podniesione w analizowanym obecnie zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę, nie tyle z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji, co wnioskami jurydycznymi jakie tenże Sąd wyciągnął na podstawie bezbłędnie odtworzonych okoliczności faktycznych, które były wynikiem poprawnej oceny prawnej w świetle prawidłowo zastosowanych i zinterpretowanych przepisów prawa materialnego.

Sąd II instancji oceniając zasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego pragnie zauważyć, że bezsporną między stronami była okoliczność, że pod względem formalnym złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe, a zarzuty powoda sprowadzały się w istocie do stwierdzenia, że złożone mu wypowiedzenie stanowiło niczym nieuzasadnioną sankcję. W konsekwencji ta część zarzutów odnosi się do wyboru wiarygodności zeznań poszczególnych świadków przez Sąd Rejonowy. Brak jednak w apelacji wykazania, że przyjmując za wiarygodne te dowody Sąd naruszył reguły ich oceny zawarte w art. 233 k.p.c. Nie spełnia tych założeń wskazywanie w apelacji innej wersji wydarzeń na podstawie innych dowodów zebranych w sprawie. Takie stanowisko określone w apelacji stanowi jedynie nieuprawnioną polemikę z niewadliwymi ustaleniami sądowymi.

Bo wbrew twierdzeniom skarżącego, to właśnie pracodawca wychodził powodowi naprzeciw podejmując działania mające na celu przeciwdziałanie konfliktom, jakie miały miejsce z udziałem powoda. Wskazać bowiem należy, że z uwagi na konflikt powoda z A. O. pozwany organizował spotkania mediacyjnie pomiędzy zainteresowanymi, a finalnie przeniósł A. O. do innego regionu. Co jednak istotne, pomimo zakończenia jednego konfliktu, powód swoim zachowaniem zmierzał do ich dalszego generowania m.in. ze swoją koordynator D. C., a w związku z faktem, że takie zachowanie znacząco wpływało na pracę całego zespołu, to z całą pewnością musiało finalnie spotkać się z reakcją po stronie pozwanego i skutkować złożeniem powodowi wypowiedzenia. Trudno więc uznać, że pozwany pracodawca był bierny lub w szczególny sposób traktował powoda (np. mobbing czy molestowanie).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 177/02 niepubl.).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Ponowić należy, że konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem

życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów, nie zaś ograniczenie się do przedstawienia własnej, alternatywnej do ustalonej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wersji wydarzeń.

Jednocześnie należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7.01.2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje bowiem jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega także wątpliwości, że Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał prawidłowej ich analizy.

Nie sposób również podzielić argumentacji skarżącego, co do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania w związku z zarządzeniem przez Sąd zwrotu pisma strony powodowej z dnia 3 stycznia 2020 r. oraz pominięciem twierdzeń i wniosków dowodowych powoda o przeprowadzenie dowodów z dokumentów złożonych na rozprawie z dnia 17 stycznia 2020 r., a wskazanych w pismach powoda z dnia 3 stycznia 2020 r. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zastosował dyspozycję art. 235 ze zn. 2 k.p.c. oddalając zgłoszone przez stronę powodową wnioski dowodowe. Strona powodowa nie wykazała bowiem w żaden sposób, aby przeprowadzenie tych dowodów, w tym zeznań świadków, okazało się niezbędne pomimo daty zakreślonej przez Sąd I instancji (zobowiązanie Sądu Rejonowego z dnia 12 kwietnia 2019 r., w którym Sąd zobowiązał pełnomocnika powoda do złożenia w terminie 14 dni pisma procesowego, w którym wskaże twierdzenia i dowody na ich poparcie pod rygorem pominięcia na dalszym etapie postępowania).

W ocenie Sądu Okręgowego, po dacie zakreślonej przez Sąd I instancji nie zaistniały żadne nowe okoliczności, które uzasadniałyby przeprowadzenie osobowych wniosków dowodowych, jakie zgłosiła strona powodowa w piśmie z dnia 3 stycznia 2020 r., czy też zgłoszonych na rozprawie z dnia 17 stycznia 2020 r. Podkreślić także należy, że strona powodowa w trakcie postępowania przed Sądem I instancji była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem musiała liczyć się z negatywnymi konsekwencjami wynikającymi z niezastosowania się do zobowiązania Sądu Rejonowego z dnia 12 kwietnia 2019 r. Natomiast Sąd I instancji mógł przyjąć dowody z dokumentów bowiem one były znane pozwanemu a zarazem nie powodowałyby konieczności odroczenia rozprawy tylko z tego powodu. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął dowody dokumentowe w poczet materiału dowodowego skoro zostały ponowione w apelacji. Nie mają one jednak żadnego istotnego znaczenia dla zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego przy wypowiedaniu powodowi terminowej umowy o pracę.

Z tego powodu Sąd Rejonowy w swoim postępowaniu nie dokonał naruszenia art. 205³§ 3 k.p.c. w zw. z art. 205¹² § 2 k.p.c. przez ich błędne zastosowanie w sprawie i zarządzenie zwrotu pisma procesowego strony powodowej z 3 stycznia 2020 r., w tym pism Powoda z 3 stycznia 2020 r., zawierających wnioski o przeprowadzenie dowodów z dokumentów czy art. 205³§ 2 k.p.c. i art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 205¹² § 2 k.p.c., art. 210 § 3 k.p.c. przez pominięcie twierdzeń i wniosków dowodowych Powoda o przeprowadzenie dowodów z dokumentów, złożonych na

rozprawie 17 stycznia 2020 r., wskazanych w pismach Powoda z 3 stycznia 2020 r., bowiem w chwili wyrokowania w Sądzie II instancji te zarzuty w zasadniczej części stały się bezprzedmiotowe.

Sąd I instancji nie uchybił również przepisom postępowania odnoszącym się do sporządzania uzasadnienia (obecnie art.327 ze zn. 1 k.p.c.) poprzez jego wadliwe sporządzenie, przez brak wskazania faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Tego rodzaju zarzut może znaleźć uzasadnienie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Tylko bowiem w takim przypadku uchybienie to może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy wbrew sugestii skarżącego dostrzegł wszystkie dowody istotne dla rozstrzygnięcia zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia, ocenił je i wskazał wnikliwie w oparciu o jakie dowodowy ustalił stan faktyczny sprawy.

Jest rzeczą oczywistą, że nie zawsze obejmuje się w uzasadnieniu wszystkie kwestie sporne i coś zawsze może ująć uwadze sądowi sporządzającemu uzasadnienie wyroku czy pełnomocnikom stron sporządzającym np. apelacje. Ten oczywisty wniosek nie powoduje jednak każdorazowej dyskwalifikacji uzasadnienia wyroku o ile sąd odniesie się do najistotniejszych okoliczności faktycznych i prawnych, nawet jeżeli nie zawsze przytoczone zostały określone przepisy prawa. Jeżeli jednak z rozważań sądu wynika, że określona okoliczność prawna została omówiona a jedynie nie został przytoczony ściśle określony przepis prawny, to w ocenie Sądu Okręgowego, taka okoliczność nie dyskwalifikuje uzasadnienia jako o znacznej wadliwości w formie jego sporządzenia.

Na zakończenie należy jeszcze podsumować najistotniejszy zarzut apelacji (choć o najmniejszej doniosłości prawnej) odnoszący się do wypowiedzenia umowy o pracę sprzecznie z zasadami współzycia społecznego. Mimo kolejnych nowelizacji kodeksowych zasad nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, ustawodawca nie zdecydował się na nałożenie na zakład pracy obowiązku uzasadnienia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony. Nie oznacza to jednak, że pracownik pozbawiony jest w tym zakresie jakiegokolwiek ochrony. Oprócz ochrony wynikającej z art. 50 § 3 k.p. możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Jak na wstępie wyjaśniał Sąd Okręgowy, taka wykładnia jest zasadniczo dopuszczalna w orzecznictwie. Jedynie pewne rozbieżności mogą dotyczyć zakresu stosowania art. 8 k.p. przy ocenie wypowiedzenia umowy terminowej aby nie doszło do obejścia przepisów prawa o wypowiedzaniu umów terminowych, czyli by proces, jak w niniejszym przypadku, nie przekształcił się w ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zamiast jedynie wsparcia oceny naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony.

Zgodę na ocenę wypowiedzenia umów terminowych wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 1984 r., w sprawie I PRN 98/84 (OSPika 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego). Sąd Najwyższy przyjął tam, że art. 8 kp może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 KP nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321), w którego tezie Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 KP) /Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07/.

Pomysł kontroli wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony w kontekście zasad wynikających z art. 8 k.p. należy zasadniczo zaakceptować, jednakże z zastrzeżeniami o których wyżej napisał Sąd II instancji.

W kontekście niniejszej sprawy należy zauważyć, że w oparciu o zarzuty przedstawione w procesie, nie sposób stwierdzić jakich konkretnie uchybień w tej materii miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współzycia

społecznego czy sprawiedliwości społecznej, poprzez wypowiedzenie powodowi stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa), miała zostać naruszona. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w kontekście przedstawionych dowodów, nie sposób uznać, aby złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było bezzasadne, gdyż stanowiło ono wyraz przysługujących pracodawcy uprawnień. W procesie nie ujawniono żadnych okoliczności, świadczących o naruszeniu, tym działaniem, konkretnych zasad współżycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej. Nie należą do takich okoliczności rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z pracownikiem wprawdzie kompetentnym w merytorycznym wykonywaniu obowiązków zawodowych do którego jednak pracodawca ma zastrzeżenia dotyczące umiejętności przystosowania się w środowisku pracy, braku cechy pozytywnego nastawienia do wykonywanej pracy, umiejętności pracy w sytuacji konfliktu czy racjonalnych oczekiwań od pracodawcy. Bowiem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, o ile nie stanowi mobbingu, molestowania czy istotnego naruszenia dóbr osobistych, może nastąpić skutecznie nawet jeżeli obiektywnie pracownik nie naruszył zasad ani regulaminów prawa zakładowego. Powody mogą dotyczyć braku aktualnej potrzeby utrzymywania jednostkowego, szczególnego stanowiska pracy czy problemu komunikacyjnego pracownika z pracodawcą czy kolegami z pracy.

Podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10.05.2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616). Należy ponownie podkreślić, że co do zasady, nie mogą to być okoliczności dotyczące zasadności wypowiedzenia umowy terminowej. Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad. (uchw. SN z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23).

W rozpatrywanym przypadku, brak jest dowodów na to, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wiązało się z jakimkolwiek nadużyciem.

W odniesieniu zaś do wniosku pełnomocnika skarżącego o zwrócenie się do Trybunału Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym wskazać należy, że Sad Okręgowy zgadza się w całości z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu odmowy uwzględnienia tego wniosku.

Zgodnie z artykułem 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ((...)) Trybunał Sprawiedliwości UE ((...)) jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym o wykładni Traktatów oraz o ważności i wykładni aktów przyjętych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii. Interpretacja prawa UE dokonywana jest w sposób zdecentralizowany, co oznacza, że każdy sąd krajowy państwa członkowskiego UE, rozstrzygając sprawę, która regulowana jest prawem unijnym, dokonuje interpretacji tego prawa. Jednakże ostateczną kompetencję w tym zakresie posiada (...). Sądy krajowe nie mają kompetencji do samodzielnego orzekania o nieważności aktu prawa unijnego, (...) ma w tym zakresie kompetencję wyłączną.

Instytucja pytania prejudycjalnego służy zapewnieniu jednolitej interpretacji prawa unijnego na terytorium Unii Europejskiej. Wyrok (...) w sprawie prejudycjalnej ma skutek *ex tunc* (wstecz), a więc dokonuje interpretacji przepisu prawa UE od momentu rozpoczęcia jego obowiązywania. Jednocześnie, ze względu na zasadę jednolitości i spójności prawa UE, interpretacja przepisu dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku w sprawie prejudycjalnej ma skutek we wszystkich państwach członkowskich UE. Należy przypomnieć, że to właśnie w drodze pytań prejudycjalnych wypracowana została koncepcja pierwszeństwa prawa UE przed prawem krajowym czy np. koncepcja bezpośredniego skutku przepisów traktatowych dotyczących podstawowych czterech swobód rynku wewnętrznego. Każdy sąd państwa członkowskiego może zwrócić się do (...) z pytaniem prejudycjalnym, jeżeli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku (art. 267 akapit drugi (...)). Niemniej jednak sąd krajowy jest zobowiązany zadać pytanie prejudycjalne jedynie wówczas gdy wydane przez ten sąd orzeczenie nie podlega zaskarżeniu (art. 267 akapit trzeci (...)), a taka sytuacja z całą pewnością nie ma miejsca w niniejszej sprawie.

Podkreślić również należy , że pełnomocnik skarżącego uzasadniając powyższy wniosek w istocie zarzucił niekonstytucyjność art.30 par 4 k.p. oraz art. 50 par.3 k.p. w związku z art.2 oraz art.32 Konstytucji. Sąd Okręgowy nie może podzielić tak wyrażonego poglądu. (tak w zakresie skargi do (...) jak i do TK.).

Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2010 r. , sygn. akt II PK 206/09 w przypadku zawarcia umów na czas określony pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania przyczyny zwolnienia , a nadto w postanowieniu z dnia 4 grudnia 2012 r. , II PK 205/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd ,że artykuł 30 § 4 KP w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji oraz art. 50 § 3 KP w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku sposób rozwiązania stosunku pracy z powodem uznać należy za prawidłowy. Umowa o pracę powoda miała charakter terminowy, więc jej wypowiedzenie nie wymagało merytorycznego uzasadnienia (art. 30 § 4 kp). Pracodawca wypowiedział ją na piśmie (art. 30 § 3 kp) i zachował ustawowo przewidziany miesięczny termin wypowiedzenia. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń powoda w związku z rzekomo wadliwym wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Natomiast wątpliwość skarżącego co do zgodności przepisów dotyczących braku uzasadnianie przez pracodawcę terminowych umów o pracę, mogą być rozwiane przez samoistne złożenie skargi po wyczerpaniu postępowania przed sądami krajowymi. Wyniki niniejszego postępowania pozwoliły na oddalenie żądań pracownika bez potrzeby odwoływania się do konstytucyjności czy zgodności z norami prawa europejskiego przepisów krajowych o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony bez konieczności uzasadniania wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018 r., poz. 265)

Z: odpis doręczyć pełnomocnikowi powoda.