

*Sygn. akt XP 434/19*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 29 stycznia 2020 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. U., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 stycznia 2020 r. we W.

sprawy z powództwa: **O. S. (mian. O. S.)**

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

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za pracę, zadośćuczynienie

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda O. S. na rzecz strony pozwanej (...) ( (...)) sp. z o.o. we W. kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lipca 2018 roku **powód O. S.** zwrócił się o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, począwszy od dnia 19 lipca 2018 roku do dnia powrotu do pracy, a nadto o zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.500 złotych tytułem zadośćuczynienia za szkodę moralną oraz o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych. Na uzasadnienie swego żądania powód podał, że od dnia 1 maja 2018 roku był zatrudniony przez stronę pozwaną na stanowisku R., (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 października 2018 roku, za wynagrodzeniem w wysokości 3.500 złotych brutto miesięcznie. W dniu 19 lipca 2018 roku przełożony powoda w rozmowie ustnej poinformował powoda o tym, że zostaje on zwolniony bez podania przyczyn. Powód został wyprowadzony z budynku w asyście ochrony. Powód zamierzał porozmawiać o swojej sprawie z pracownikiem działu kadr, jednak nie został wpuszczony do budynku pracodawcy.

W piśmie z dnia 30 sierpnia 2018 roku powód sprecyzował, że domaga się od pracodawcy odszkodowania z uwagi na naruszenie jego praw pracowniczych, które spowodowały wystąpienie u niego strat moralnych związanych z naruszeniem jego honoru, godności, autorytetu oraz opinii społecznej. Ponadto, powód wskazał, że umowa o pracę zawarta była do dnia 31 października 2018 roku, wobec czego domaga się wynagrodzenia w wysokości 3.500 złotych za dwa miesiące, a nadto odszkodowania za straty moralne w wysokości 3.500 złotych (k. 49).

Pismem z dnia 30 października 2019 roku powód rozszerzył żądanie pozwu, domagając się zasądzenia na jego rzecz kwoty 30.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (k. 210, 213).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych, wskazując w uzasadnieniu, że pozwana przy wypowiedzaniu powodowi umowy o pracę zachowała wszelkie wymogi formalne. W dniu 19 lipca 2018 roku powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód nie wyraził zgody. Wobec stanowiska powoda, pracodawca wręczył mu pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Powód odmówił pisemnego potwierdzenia przyjęcia pisma. Powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jeszcze tego samego dnia pracodawca poprosił powoda o opuszczenie budynku, co jest u strony pozwanej standardową praktyką z uwagi na ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa. Strona pozwana wskazała nadto, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była niska wydajność oraz jakość świadczonej przez niego pracy. Pozwana podniosła również, że sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę nie powoduje naruszenia godności pracownika, co nieuzasadnionym czyni również żądanie przez powoda zadośćuczynienia.

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

Powód O. S. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. 1 września 2017 roku, w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2018 roku, zawartej na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku „R., (...), za wynagrodzeniem w wysokości 3,500 złotych brutto. Umowa zawarta została do dnia 31 października 2018 roku. Strony w umowie zastrzegły, że każda ze stron uprawniona jest do rozwiązania umowy zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie pracy.

#### **Dowód :**

1. umowa o pracę na czas określony z dnia 1.09.2017 r. wraz z załącznikami – k. 5-14, 84-93;
2. umowa o pracę na czas określony z dnia 1.05.2018 r. wraz z załącznikami – k. 15-19, 106-110;
3. umowa o pracę na czas określony z dnia 14.02.2018 r. wraz z załącznikami – k. 20-29, 95-105
4. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 27.12.2017 r. – k. 94).

Średnie wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop w okresie ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia przez pozwaną wynosiło 3.640,65 złotych.

#### **Dowód :**

zaświadczenie z dnia 7.12.2018 r. – k. 81

W trakcie trwania stosunku pracy powód był na bieżąco informowany przez swoich przełożonych o merytorycznych zarzutach do efektów jego pracy oraz zastrzeżeniach wobec jego stosunku do pozostałych pracowników strony pozwanej. Powodowi oferowano udział w dodatkowych szkoleniach, a nadto umożliwiono osobiste spotkania z bezpośrednim przełożonym, które miały służyć podniesieniu jakości świadczonej pracy. Wdrożone wobec powoda procedury nie przyniosły zamierzonych efektów.

#### **Dowód :**

1. wydruk korespondencji mailowej – k. 120-137, 140-141;
2. zeznania K. W. – k. 191-192;
3. zeznania A. L. – k. 193;
4. zeznania D. K. – k. 194-195;

#### 5. wyjaśnienia powoda k. 225-229

W dniu 19 lipca 2018 roku w siedzibie strony pozwanej, w godzinach porannych – ok. 9.00-10.00 - zostało zorganizowane spotkanie z udziałem powoda, jego bezpośredniej przełożonej A. L. oraz jej przełożonej K. W. oraz pracownika działu kadr M. U.. W trakcie tego spotkania powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powodowi szczegółowo wyjaśniono przyczyny zamiaru zakończenia współpracy. Powód odmówił rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, wobec czego na tym samym spotkaniu powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. M. U. kilkakrotnie rozpoczynała odczytywanie powodowi treści wypowiedzenia. Powód jej przerywał. Wypowiedzenie zostało odczytane.

#### **Dowód :**

1. notatka służbowa z dnia 112;
2. zeznania M. U. – k. 190;
3. zeznania K. W. – k. 191;
4. zeznania A. L. – k. 193-194
5. częściowo wyjaśnienia powoda k. 225-229

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało złożone w formie pisemnej i podpisane przez działającą w imieniu strony pozwanej M. U.. W piśmie wskazano na zachowanie 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód zobowiązany został do wykorzystania w okresie od dnia 20 lipca do dnia 8 sierpnia 2018 roku przysługującego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni, a ponadto w okresie od dnia 9 sierpnia do dnia 31 sierpnia 2018 roku został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód został również pouczony o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia.

#### **Dowód :**

1. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 19.07.2018 r. – k. 31-32, 111
2. częściowo wyjaśnienia powoda k. 225-229

Powód odmówił przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem oraz pisemnego potwierdzenia jego otrzymania.

#### **Dowód :**

1. notatka służbowa z dnia 19.07.2018 r. – k. 112;
2. zeznania M. U. – k. 191
3. częściowo wyjaśnienia powoda k. 225-229

Po zakończeniu spotkania powód został poinformowany, że jest do końca dnia zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto przełożony powoda zaproponował mu możliwość powrotu do biurka oraz spotkania z zespołem, w którym dotychczas świadczył pracę, na co powód się nie zgodził. Następnie, powód został odprowadzony do wyjścia z budynku przez menadżera oraz przez pracownika ochrony. Powód tego samego dnia wrócił do siedziby pracodawcy, chcąc spotkać się ponownie z pracownikiem działu kadr, jednak nie został wpuszczony do budynku.

#### **Dowód :**

1. oświadczenie z dnia 13.09.2018 r. – k. 113;
2. zeznania K. W. – k. 191-192);
3. zeznania A. L. – k. 193-194;
4. nagranie z monitoringu – k. 164
5. częściowo wyjaśnienia powoda k. 225-229

Po rozwiązaniu umowy o pracę powód zainicjował postępowanie w związku z jego dyskryminacją przez pracodawcę z uwagi na pochodzenie. Strona pozwana przeprowadziła w tym zakresie wewnętrzne postępowanie. Zorganizowano również dodatkowe spotkanie z powodem.

**Dowód :**

1. zeznania M. U. – k. 191;
2. zeznania A. L. – k. 193;
3. zeznania D. K. – k. 194-195

Powód otrzymał kwotę 2.584,53 złotych tytułem wynagrodzenia za sierpień 2018 roku oraz kwotę 437,95 złotych tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2018 roku.

**Dowód :**

wyciąg z rachunku bankowego strony pozwanej – k. 82-83.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Po ostatecznym sprecyzowaniu swojego żądania powód domagał się przywrócenia go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia kwoty 7.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nadto kwoty 30.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z naruszeniem dóbr osobistych powoda, a w tym jego godności oraz dobrego imienia.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle analizy zaoferowanego przez strony materiału dowodowego żadne z wysuniętych przez powoda roszczeń nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przechodząc w pierwszej kolejności do oceny żądania przywrócenia do pracy oraz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zauważyć należy, że podstawą materialnoprawną wskazanych roszczeń był przepis art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym w razie wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4). Jak wynika natomiast z treści art. 32 § 1 k.p., każda ze stron umowy o pracę ma możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Ponadto, zgodnie z treścią art. 30 § 3 i 5 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu winno zostać złożone na piśmie, a w przypadku oświadczenia pracodawcy winno ono zawierać dodatkowo pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy.

Jak wynika ze wskazanych powyżej przepisów, naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony może polegać na niezachowaniu pisemnej formy wymaganej dla wypowiedzenia lub też na naruszeniu przepisów o ochronie szczególnej. W przypadku umów terminowych badaniu nie podlega natomiast

zasadność rozwiązania umowy. Ustawodawca nie wprowadził w tym wypadku również obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowych.

Mając na względzie treść przytoczonych powyżej przepisów, w pierwszej kolejności podkreślić należy, że oczywiście nieuzasadnione jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach. Powód zatrudniony był bowiem na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś w przypadku wypowiedzenia tego rodzaju umowy roszczenia pracownika ograniczają się wyłącznie do możliwości żądania przez niego odszkodowania. Niezależnie zatem od tego, czy pracodawca naruszył czy też nie przepisy dotyczące rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie powyższe żądanie powoda o przywrócenie do pracy należało uznać za nieuzasadnione.

Wbrew stanowisku powoda, strona pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem z zachowaniem trybu wskazanego w ustawie. W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że zachowała wymaganą przepisami prawa pisemną formę wypowiedzenia. W toku postępowania przedłożone zostało pismo zawierające oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy. Jak wynika ze spójnych zeznań świadków, oświadczenie to zostało złożone powodowi w trakcie spotkania, na którym obecni byli powód, M. U., K. W. i A. L.. Na spotkaniu w pierwszej kolejności zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W trakcie spotkania wytłumaczono powodowi przyczyny zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Powód przedstawionej mu oferty zawarcia porozumienia nie przyjął, co wynika bezspornie ze zgromadzonego materiału dowodowego. Dopiero wobec stanowiska powoda, jego przełożeni przedłożyli mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. W trakcie przedmiotowego spotkania pismo zostało powodowi odczytane, przy czym próby odczytania były podjęte kilkakrotnie, albowiem powód przerywał wypowiedź. Ponadto w toku postępowania strona pozwana w sposób przekonujący wykazała, że powód odmówił pisemnego potwierdzenia otrzymania w/w pisma, jak również samodzielnego zapoznania się z jego treścią. Okoliczność tę potwierdza zarówno treść notatki służbowej sporządzonej bezpośrednio po spotkaniu z powodem, jak również spójne i wzajemnie uzupełniające się zeznania świadków – pracowników strony pozwanej, którzy uczestniczyli w spotkaniu z powodem. Wyjaśnienia powoda, iż pracownicy pozwanej nie przedstawili mu dokumentu wypowiedzenia, a jedynie „jakieś papiery”, z którymi powód nie zapoznał się, ponieważ nie musiał tego uczynić, mając obowiązek zapoznawania się jedynie – jak powód wskazywał – „z dokumentami w formie elektronicznej”, również de facto w sposób pośredni potwierdziły w ocenie Sądu okoliczność, iż strona pozwana dopełniła wymogów formalnych dotyczących pisemnej formy wypowiedzenia umowy. Powód miał obowiązek uczestniczyć w zainicjowanym przez przełożonych spotkaniu i winien był zapoznać się z dokumentem wręczanym mu przez pracodawcę. Odmowa odbioru wręczanego wypowiedzenia jest, jak wynika z jednolitej i utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, prawnie irrelevantna dla faktu skuteczności jego doręczenia. Niewątpliwie zatem oświadczenie o wypowiedzeniu złożone zostało powodowi na piśmie, a co za tym idzie strona pozwana dochowała wymogu wynikającego z treści cytowanego powyżej art. 30 § 3 k.p.

W przypadku umów zawartych na czas określony, pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na gruncie tego uregulowania pojawił się w doktrynie pogląd kwestionujący zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP w zakresie, w jakim powołany przepis pomijał obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173), orzekł, iż artykuł 30 § 4 k.p. 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. Oznacza to, iż pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Brak wskazania tej przyczyny nie podważa zatem prawidłowości dokonanego wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana nie naruszyła przepisów regulujących tryb wypowiedzania umów o pracę na czas określony.

Szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem powód bezspornie nie podlegał.

Wobec formalnej prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę rozważenia wymagała dodatkowo kwestia zgodności tej czynności z zasadami współzycia społecznego, tj. w świetle treści art. 8 k.p. O ile bowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony podlega co do zasady ocenie wyłącznie z punktu widzenia zachowania wymogów formalnych, o tyle w niektórych wypadkach za niezgodne z prawem i pozwalające na uwzględnienie roszczeń odszkodowawczych można również uznać wypowiedzenia, które sprzeczne są z zasadami współzycia społecznego.

Jak wynika z treści art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Cytowany powyżej przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika oraz pracodawcę, a ponadto stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji, gdy działanie przez drugą stronę wprowadzi się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy

przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powód był zatem obowiązany wykazać, że wypowiedzenie mu stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką lub dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu powód ciężarowi temu nie sprostał. Zauważyć bowiem należy, że w toku postępowania strona pozwana należycie wykazała, że złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy spowodowane było niską wydajnością oraz jakością pracy powoda, przy czym pozwana przed rozwiązaniem stosunku pracy podejmowała próby poprawy sytuacji poprzez zapewnienie udziału powoda w dodatkowych szkoleniach oraz w osobistych spotkaniach z przełożonymi. Podejmowane przez pozwaną działania nie przyniosły zamierzonego rezultatu w postaci chociażby zmniejszenia ilości błędów w wykonywanych przez powoda czynnościach. Zdaniem Sądu strona pozwana miała zatem uzasadniony interes w tym, aby zakończyć współpracę z powodem. Jednocześnie podkreślić należy, że w niniejszej sprawie nie wskazano takich okoliczności dotyczących sytuacji osobistej lub rodzinnej powoda, które mogłyby – w drodze wyjątku – powodować uznanie wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając zatem na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd doszedł do wniosku, że roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie, co skutkowało oddaleniem powództwa w tej części.

Podstawę wysuniętego przez powoda żądania odszkodowania za poniesione straty moralne stanowiły przepisy art. 448 k.c. w zw. z art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać osobie, której dobro zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez tę osobę cel społeczny. Jak wynika z określonej przez powoda podstawy faktycznej powyższego roszczenia, powód upatrywał się naruszenia swoich dóbr osobistych w fakcie wypowiedzenia umowy o pracę, co miało spowodować u niego „stratę spokoju oraz normalnych życiowych kontaktów”, a nadto „duchowe, psychiczne i fizyczne cierpienie”. Powód wskazywał nadto, iż fakt niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wyrządził szkodę jego dobremu imieniu oraz społecznej ocenie powoda.

Zdaniem Sądu brak podstaw do tego, by uznać, że przez rozwiązanie z powodem umowy o pracę doszło do naruszenia jego dóbr osobistych w postaci godności oraz dobrego imienia. Zauważyć bowiem należy, że – jak słusznie zresztą wywodziła strona pozwana – wypowiedzenie umowy o pracę stanowi uprawnienie pracodawcy, co wynika zresztą wprost z treści art. 32 § 1 k.p. Co więcej, w przypadku umów terminowych pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywania przyczyn podjęcia takiej decyzji, konieczne jest bowiem wyłącznie zachowanie przez pracodawcę określonych wymogów formalnych, o czym była już mowa powyżej.

W ocenie Sądu również sposób podjęcia czynności w związku z zamiarem zakończenia stosunku pracy powoda nie wskazuje na to, by doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda. Zauważyć należy, że na spotkaniu zorganizowanym w dniu 19 lipca 2018 roku obecny był powód, jego przełożeni oraz pracownicy działu kadr, tj. wyłącznie osoby, które wiedziały już wcześniej o przyczynach zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Co prawda, z relacji świadków wynikało jednoznacznie, że atmosfera na spotkaniu była napięta, jednakże jego przebieg nie odbiegał od przebiegu innych spotkań tego rodzaju. Żaden z pracowników strony pozwanej nie zwracał się do powoda w sposób naruszający jego dobra osobiste. Przedmiotem spotkania było szczegółowe omówienie dotychczasowego przebiegu pracy powoda u pozwanej, zaś powód – jak wynika z zeznań świadków – odnosił się do podnoszonych pod jego adresem zarzutów. Brak przy tym jakichkolwiek dowodów na to, by formułowane pod adresem powoda zarzuty miały inny charakter niż ograniczający się wyłącznie do merytorycznej oceny jakości oraz wydajności jego pracy oraz jego stosunków z pozostałymi pracownikami pozwanej.

Podkreślić należy, że nie można uznać, by do naruszenia dóbr osobistych powoda mogło dojść w związku z wyprowadzeniem powoda z budynku w asyście jednego z przełożonych oraz pracownika ochrony. Z przedstawionego przez strony materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że czynność ta przebiegała w sposób spokojny. Nie naruszono nietykalności cielesnej powoda, brak również dowodów na to, by w tym czasie pod adresem powoda

kierowane były jakiegokolwiek niewłaściwe sformułowania, które mogłyby naruszać jego godność lub narażać na utratę dobrego imienia w oczach współpracowników.

Nie sposób również upatrywać naruszenia godności lub praw pracowniczych powoda w fakcie niewpuszczenia powoda ponownie do budynku, w późniejszych godzinach tego samego dnia. Powód wskazywał, że nie mógł dostać się do budynku, przez co nie mógł m.in. aktywować swojej karty sportowej. Powód sam przyznał, że choć posiadał numer telefonu do przełożonych, nie próbował się z nimi kontaktować. Strona pozwana stosuje procedury bezpieczeństwa, dostęp osób postronnych do budynku jest w związku z tym ograniczony. Zdaniem Sądu powód winien był skontaktować się z przełożonymi i umówić na spotkanie. Jego prawo do samodzielnego poruszania się po budynku na dotychczasowych zasadach, związane ze statusem czynnego pracownika, wygasło w związku ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy oraz urlopem w okresie wypowiedzenia.

Mając zatem na względzie wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd doszedł wniosku, że żądanie powoda w zakresie zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedłożone w sprawie dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne, nie były bowiem podważane przez strony. Okoliczności, dla których wykazania powód wniósł o zabezpieczenie nagrań z monitoringu pozwanej, okazały się między stronami bezsporne. Pozwana nie kwestionowała godziny wyprowadzenia powoda z budynku ani jego późniejszej próby powrotu do budynku tego samego dnia. Przebieg opuszczania przez powoda budynku był spokojny, co potwierdziły zarówno nagrania, jak i obie strony. Pozostałe wnioski powoda, w szczególności dotyczące ustalania tożsamości osób ujętych na nagraniach celem ich przesłuchania, nie zasługiwały na uwzględnienie, albowiem dotyczyły okoliczności bezspornych. Zbędne również było ustalanie co do minuty godzin opuszczenia przez powoda budynku i próby powrotu. Okoliczności te wynikają z nagrań i co do zasady są bezsporne, a ponadto nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiocie żądań powoda.

Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, były one bowiem spójne, wzajemnie zgodne, uzupełniały się, a ponadto były spontaniczne i wyczerpujące. Częściowo zostały one również potwierdzone wyjaśnieniami powoda, którym Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c., tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Mając na względzie, że powód przegrał niniejszą sprawę w całości zasadnym było zasądzenie od niego na rzecz strony pozwanej również zwrotu całości poniesionych kosztów w łącznej wysokości 2.880 złotych tytułem wynagrodzenia ustanowionego przez pozwaną pełnomocnika (§ 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Podkreślenia wymaga, że powód na pytanie Sądu nie wskazywał, by jego sytuacja finansowa była aktualnie niezadawalająca – przeciwnie, wskazywał, że obecnie mieszka za granicą i ma pracę – jak podkreślał – lepszą, niż praca u strony pozwanej.

Mając na względzie, że powód był zwolniony w niniejszej sprawie od kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) oraz że przegrał niniejszą sprawę w całości, brak było podstaw do tego, by kosztami tymi obciążyć którąkolwiek ze stron (art. 113 ust. 1 i 2 ustawy), wobec czego Sąd zaliczył nieuiszczone koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.