

sygn. akt (...)

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 lipca 2019 r. P. B. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwoty 14.790 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 27 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego – według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż powód świadczył pracę w pozwanej spółce na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres od 1 kwietnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. jako kierowca samochodu ciężarowego, za wynagrodzeniem 4.930 zł brutto. Powód niejednokrotnie zwracał pracodawcy uwagę na uchybienia w zakresie przestrzegania zasad BHP, co nie spotkało się z aprobatą. Z uwagi na to postrzegany był jako pracownik problemowy i zaczął odczuwać różne objawy dyskryminacji. Ponadto powód zgłaszał żądanie wypłaty wynagrodzenia i nadgodzin za okres szkolenia trwającego kilka dni, a kilka dni po powyższym zdarzeniu wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie to podpisał w obecności powoda jego przełożony M. S., przy czym podpisał się on jako prezes zarządu pozwanej M. P.. W ocenie powoda wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę gdyż było związane ze słuszną postawą powoda, który niejednokrotnie w trosce o zdrowie swoje i współpracowników zgłaszał uwagi co do bezpieczeństwa pracy. Dodatkowo zasadnie upominał się o swoje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu nadgodzin, stąd też zaczął być postrzegany jako pracownik problemowy. Ponadto fakt podrobienia podpisu na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przemawia za uznaniem, że wypowiedzenie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów.

Powód wskazał, iż domaga się od pozwanej zapłaty odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p., jako że wypowiedzenie zawartej z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy. Odszkodowanie obejmuje wynagrodzenie za okres 3 miesięcy i jako, że miesięcznie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.930 zł, to domaga się kwoty 14.790 zł. Żądanie odsetek od dnia 27 czerwca uzasadnia tym, iż w dniu 26 czerwca 2019 r. otrzymał od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Z uwagi na to, że oświadczenie zostało złożone z naruszeniem przepisów, odszkodowanie należy się od dnia następnego po otrzymaniu oświadczenia.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o wypowiedzaniu umowy. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie sprecyzował z jakimi konkretnie przepisami traktującymi o wypowiedzaniu umowy o pracę na czas określony, rozwiązanie to miałyby pozostawać w sprzeczności. Od początku zatrudnienia powód prezentował postawę wskazującą na to, że nie zamierza podporządkować się zasadom panującym w firmie. Nie zachowywał podstawowych reguł bezpieczeństwa i higieny pracy, nie wykazywał się dbałością o mienie pracodawcy. W maju 2019 r. podczas wykonywania pracy na skutek zawinionego niezachowania zasad bezpieczeństwa w ruchu lądowym doprowadził do uszkodzenia powierzonych mu pojazdów, należących do pozwanej. Pozwana zaprzeczyła także, aby powód uległ wypadkowi przy pracy w trakcie załadunku i rozładunku towaru w okolicach G. który miał miejsce 3-4 czerwca 2019 r. W trakcie rozładunku powód wyciskał bowiem ponad głowę ciężką oponę, co wynikało z chęci popisania się przed innymi pracownikami tężyzną fizyczną. Świadczy to o tym, że powód nie zastosował się do zasad bhp, nie zadbał o to, by unikać podnoszenia ciężarów, jeśli nie jest to niezbędne, aby unikać szybkiego tempa podnoszenia ciężaru oraz aby przenosić ciężar z wyprostowanymi i opuszczonymi ramionami. Nie jest zatem prawdą, że powód w dniu 3 czerwca 2019 r. podczas załadunku opon doznał urazu, skoro 4 czerwca 2019 r. „wyciskał” oponę. Pozwana przyznała natomiast, że wieczorem 4 czerwca 2019 r. otrzymała od powoda informację o jego złym stanie zdrowia, spowodowanym wystąpieniem

wypadku przy pracy, związanym z załadunkiem w okolicach G.. Sytuacja ta, w tym wprowadzenie w błąd, co do rzeczywistego źródła urazu sprawiło, że zaufanie do powoda jako pracownika zostało nadwyżęzone. Pozwana uzyskała także informacje, że powód bez wiedzy i zgody innych pracowników nagrywał rozmowy z nimi oraz z przełożonymi.

Zdaniem pozwanej również postawa powoda związaną z żądaniem wypłat wynagrodzenia za nadgodziny odbiega od tej przedstawionej w pozwie. Powód w przeddzień rozwiązania umowy o pracę spotkał się z dyrektorem pozwanej M. S.. Powód zachowywał się agresywnie, używał wulgaryzmów, nadmiernie gestykułował, a jego zachowanie wzbudziło uwagę kierownictwa. Mimo deklaracji ze strony dyrektora, że nadgodziny zostaną rozliczone po zdaniu karty i ich podliczeniu, powód w dalszym ciągu zachowywał się w sposób impulsywny i gwałtowny. Powyższe przyczyniło się do pełnej utraty zaufania do powoda. Pozwana zaprzeczyła przy tym okolicznościom traktującym o sfałszowaniu podpisu prezesa zarządu pozwanej przez M. S. na oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi.

W toku rozprawy w dniu 7 lutego 2020 r. pełnomocnik powoda oprócz zarzutu wadliwości formalnej wypowiedzenia podniósł zarzut z art. 9 k.p. tj. sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

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

P. B. w dniu 18 marca 2019 r. zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. umowę zlecenia obejmującą okres od dnia 18 marca do 31 marca 2019 r. Na jej podstawie zobowiązał się do wykonywania pracy kierowcy. Tego też dnia P. B. przeszedł przeszkolenie z zakresu przepisów i zasad BHP.

***Dowód:*** umowa zlecenia – k. 9; oświadczenie o odbyciu szkolenia BHP – k. 71

W dniu 1 kwietnia 2019 r. P. B. zawarł z (...) spółką z o.o. umowę o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Strony ustaliły, iż P. B. będzie świadczył pracę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4.930 zł brutto. Początkowo strony ustaliły, iż praca wykonywana ma być na terenie województwa (...).

Praca P. B. polegała na dokonywaniu przewozu towarów samochodem ciężarowym, a także na dokonywaniu załadunku i rozładunku towaru.

W informacji o warunkach zatrudnienia przekazanej P. B. przez pracodawcę, wskazano, iż pracownik zatrudniony jest w systemie podstawowego czasu pracy. Zdarzało się, że praca odbywała się w sobotę.

Okres rozliczeniowy w spółce (...) wynosi 3 miesiące.

Umowę w imieniu spółki (...) podpisał prezes zarządu M. P..

***Dowód:*** umowa o pracę – k. 10; klauzula poufności – k. 11; informacja o warunkach zatrudnienia – k. 12

Bezpośrednim przełożonym P. B. był M. O. zajmujący stanowisko kierownika działu stałego. Ponadto pośrednim przełożonym P. B. był M. S. tj. dyrektor, zajmujący się organizacją, porządkiem, procesem naprawczym.

Komunikacja między pracownikami oraz między pracownikami a dyrektorem odbywała się za pomocą komunikatora w aplikacji W. U.. Pracownicy otrzymywali tam bieżące polecenia, informacje oraz mogli zgłaszać uwagi.

***Dowód:*** zeznania świadka M. O. – k. 122-123; zeznania świadka M. S. – k. 124-126

P. B. w trakcie zatrudnienia w spółce (...) nagrywał rozmowy z pracownikami i przełożonymi, bez ich zgody.

***Okoliczność bezsporna, nadto dowód:*** zeznania świadka M. S. – k. 124-126, nagrania – na płycie CD - k. 170, przesłuchanie powoda P. B. w charakterze strony – k. 371-372 w zw. z k. 120-121

W dniu 3 czerwca 2019 r. P. B. uczestniczył w załadunku towaru - opon na naczepę samochodu ciężarowego. Ładunek towaru na naczepę odbywał się przy pomocy wózka widłowego, jednak lżejsze opony wrzucane były ręcznie. W trakcie załadunku P. B. nie zgłaszał żadnych dolegliwości.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 126-127, przesłuchanie powoda P. B. w charakterze strony – k. 371-372 w zw. z k. 120-121

Rozładunek opon z naczepy odbywał się w dniu 4 czerwca 2019 r. W rozładunku, poza P. B., uczestniczyło także trzech innych pracowników w tym W. Ł.. W trakcie rozładunku pracownicy chcieli sprawdzić, kto jest silniejszy i urządzili zawody w „wyciskaniu” opon nad głowę. Opony wyciskane były przez P. B. oraz W. Ł.. Plac rozładunkowy objęty był monitoringiem.

Po zakończeniu pracy P. B. wysłał do M. O. wiadomość iż: „jutro potrzebuje wolne bo po ładowaniu opon boli mnie kręgosłup i nie mogę się wyprostować. I. do lekarza, jutro dam znać co ze mną.”. W dniu 5 czerwca 2019 r. wysłał do M. O. wiadomość o treści: „byłem u lekarza, zwolnienie mam do 21.06 dostałem leki na ból w kręgosłupie. Stało się to w pracy przy załadunku i rozładunku opon, więc jest to chyba wypadek przy pracy. Proszę o zgłoszenie tego inspektorowi od bhp.”.

**Dowód** : - nagranie video treści rozmów tekstowych – plik (...)\_ (...) - na płycie CD k. 170; zeznania świadka W. Ł. – k. 123; zeznania świadka O. S. – k. 123; zeznania świadka P. G. – k. 126-127, przesłuchanie powoda P. B. w charakterze strony – k. 371-372 w zw. z k. 120-121

Żądanie P. B. przekazane zostało do pracownika odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i higienę pracy w spółce.

W dniu 12 czerwca 2019 r. M. S. w rozmowie telefonicznej z P. B. wskazał, że sytuacja z 5 czerwca 2019 r. nie jest w ocenie osoby odpowiedzialnej za BHP wypadkiem przy pracy, jednak jeśli zgłasza potrzebę zgłoszenia zdarzenia jako wypadek przy pracy to może zgłosić formalny wniosek i rozpocząć procedurę. Poinformował go także, że może do niego zadzwonić osoba odpowiedzialna za BHP w zakładzie pracy. W trakcie rozmowy P. B. wskazał, że nie widzi potrzeby wszczynania formalnej procedury, a także nadmienił, że zastanawiał się nad powrotem do pracy przy kierowaniu autobusami.

W dniu 13 czerwca 2019 r. P. B. rozmawiał z osobą odpowiedzialną za BHP w zakładzie pracy w sprawie doznanego urazu i wypadku przy pracy. Pracownik spółki poinformował P. B., że istnieją dwie drogi rozwiązania sprawy tj. nadanie jej formalnego biegu i ostateczne rozstrzygnięcie, iż zdarzenie nie miało charakteru wypadku przy pracy, bądź też podpisanie oświadczenia, że zdarzenie nie miało miejsca w pracy i nie miało związku z pracą. Ponadto wskazał, że z uwagi na wyciskanie w trakcie rozładunku opony nad głowę, doznany przez niego uraz nie może być kwalifikowany jako wypadek przy pracy. Informacja ta nie spodobała się P. B., który kontynuował rozmowę podniesionym głosem, jednak nie odniósł się do zarzutu wyciskania opon nad głowę. Tego samego dnia M. S. w rozmowie telefonicznej poinformował P. B., że może zgłosić formalne zgłoszenie wypadku przy pracy, co uruchomi oficjalną procedurę. Ponadto w trakcie rozmowy M. S. zachęcał P. B. do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości na pracowniczym komunikatorze w aplikacji „whats up”.

W trakcie każdej z rozmów telefonicznych M. S. dopytywał P. B. o stan zdrowia, termin powrotu do pracy, rozmowę prowadził w sposób spokojny, nie podnosił głosu. Rozmowy dotyczyły także kwestii nadgodzin. P. B. wyrażał swoje niezadowolenie z powodu tego, że musi upominać się o wypłatę za nadgodziny. M. S. poprosił P. B. o przekazanie liczby nadgodzin i wskazania dni w których doszło do pracy nadliczbowej, celem odniesienia się do żądania. Ponadto poinformował go, że po powrocie do pracy, w związku z dolegliwościami bólowymi, będzie świadczył pracę przy innego rodzaju pojeździe, nie wymagającym pracy załadunkowej.

W dniu 13 czerwca 2019 r. M. S. przesłał na adres poczty e-mail P. B. formularz zgłoszenia wypadku przy pracy.

P. B. nie wypełnił karty zgłoszenia wypadku przy pracy.

**Dowód:** zeznania świadka W. Ł. – k. 123 ; zeznania świadka O. S. – k. 124 ; zeznania świadka M. O. – k. 122-123 ; zeznania świadka M. S. – k. 124-125 ; zeznania świadka P. G. – k. 126-127 ; karta zgłoszenia – k. 136 ; nagrania rozmów - na płycie CD - k. 170 ; wiadomość mailowa z formularzem zgłoszenia wypadku przy pracy – k. 135

Adres mailowy P. B. to (...)

**Okoliczność bezsporna, nadto dowód:** przesłuchanie powoda P. B. w charakterze strony – k. 371-372 w zw. z k. 120-121

W okresie od 5 do 21 czerwca 2019 r. P. B. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:** zaświadczenie lekarskie – k. 55

W trakcie zatrudnienia P. B. odbył szkolenie z tzw. (...) przyznającego uprawnienia do przewozów towarów niebezpiecznych. Szkolenie to trwało kilka dni i obejmowało również sobotę i niedzielę. Szkolenie zostało opłacone przez pracodawcę. P. B. domagał się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres szkolenia. M. S. poinformował go, że z uwagi na to, że nabył dodatkowe uprawnienia na koszt pracodawcy, nie otrzyma dodatku z tytułu nadgodzin.

### **Okoliczność bezsporna**

Po powrocie do pracy, 25 czerwca 2019 r. P. B. odbył rozmowę z M. S. dotyczącą pojazdu, którym ma kierować po powrocie ze zwolnienia, okoliczności związanych z wyciskaniem opony, ilości i zasadności naliczania nadgodzin. Rozmowa dotyczyła także kwestii rozliczenia szkolenia (...), za które domagał się zapłaty z tytułu nadgodzin. P. B. wskazywał, że w każdej chwili może podjąć inne zatrudnienie. Mężczyźni nie doszli do porozumienia w kwestii rozliczenia szkolenia. W trakcie dyskusji P. B. użył przy tym dwukrotnie słów wulgarnych i gestykulował, co zakończyło rozmowę.

Tego samego dnia P. B. przesłał do M. S. wiadomości dotyczącą nadgodzin o treści: „45 nadgodzin w tym 8 w sobotę i 8 w niedzielę. W przeciągu trzech miesięcy. Proszę według swoich danych”, „To jest 21.5 + 7,5 które miałem zapisane ale jeszcze nie notowałem skrupulatnie bo myślałem że to pracodawca zapisuje nadgodziny. I kurs (...) 16 godzin i należy odjąć raz wyjście moje wcześniej za zgodą kierownika. Nie wliczam późniejszych przyjazdów typu 5-15 minut.”.

W odpowiedzi na to M. S. napisał: „jutro to sprawdzę ale jedno już mi się nasuwa. Spóźnień nie wliczasz a 2x30 minut 1 h na swoją korzyść zaliczasz.”.

Odpowiedź na powyższe: „tylko jest taki mankament, ja się nie spóźniam! Jak co to przychodzę wcześniej i nie liczę tego. Widzę że przepychanki to tu norma bo chce swoje ciężko zarobione pieniądze. Od dziś będę liczył co do minuty.”

P. B. otrzymał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie przez siebie żądanym.

**Dowód:** zeznania świadka M. S. – k. 124-125; nagranie rozmowy – plik „rozmowa z dyrektorem małżkiem20190625\_ (...)” oraz nagranie wiadomości tekstowych „(...)\_ (...)” – na płycie CD - k. 170

W dniu 26 czerwca 2019 r., kiedy P. B. przekazał M. S. wykaz godzin nadliczbowych. M. S. stwierdził, aby w wykazie uwzględnić także 15 minutowe spóźnienia jakich się dopuszczał. W trakcie rozmowy P. B. gestykulował i twierdził, że zgłosi pracodawcę do instytucji kontrolnych. Rozmowę tę słyszał prezes zarządu spółki M. P..

Tego samego dnia M. P. na wniosek M. S. podjął decyzję o wypowiedzeniu P. B. umowy o pracę. Wypowiedzenie sporządziła prawnik spółki (...), która była w tym dniu obecna w S. razem z prezesem zarządu. M. P. podpisał je od razu po przygotowaniu wypowiedzenia. Następnie, P. B. został wezwany przez M. S., który wręczył i odczytał mu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przy wręczeniu pisma obecny był M. O.. W treści wskazano, iż umowa o pracę zostanie rozwiązana z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, który

upływie w dniu 13 lipca 2019 r. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni od doręczenia pisma. Powód złożył podpis na dokumencie wypowiedzenia. W chwili gdy powód otrzymał pismo, widniał na nim nieczytelny podpis osoby składającej oświadczenie woli w imieniu pracodawcy.

**Dowód:** - zeznania świadka M. S. – k. 124-126 ; zeznania świadka M. P. – k. 370-371; zeznania świadka M. O. – k. 122-123 ; wypowiedzenie – k. 14

W okresie od 5 do 21 czerwca 2019 r. oraz od 27 czerwca 2019 r. do 14 lipca 2019 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:** - zaświadczenie lekarskie – k. 55, 57

W dniu 15 lipca 2019 r. (...) Sp. z o.o. wystawiła P. B. świadectwo pracy, które odebrał 19 lipca 2019 r.

**Dowód:** - świadectwo pracy i potwierdzenie odbioru – k. 80, 81, 82

Zdarzało się, że P. B. monitował pracodawcę w kwestiach warunków pracy, np. za pośrednictwem komunikatora W. up informował go w dniu 23 maja 2019 r. o zepsutym paleciaku a w dniu 3 czerwca 2019 r. o uszkodzeniach pojazdu albo upominał się o odzież roboczą.

**Dowód:** wiadomości na komunikatorze „W. up” - „Zepsuty paleciak, ciężko 1200 kilo” – z 23 maja 2019 r. oraz zdjęcia uszkodzeń pojazdu z 3 czerwca 2019 r. – na płycie CD – k. 170, zeznania świadka D. B. – k. 295-296 , przesłuchanie powoda P. B. w charakterze strony – k. 371-372 w zw. z k. 120-121

Kwestie takich zgłoszeń pracodawcy przez P. B. nie były przyczyną wypowiedzenia jego umowy o pracę.

**Dowód:** - zeznania świadka M. S. – k. 124-126 ; zeznania świadka M. P. – k. 370-371; zeznania świadka M. O. – k. 122-123

Przełożeni nie mieli negatywnego stosunku do P. B. w związku ze zgłaszanymi przez niego uwagami. Inni pracownicy z podobną częstotliwością zgłaszali swoje uwagi.

**Dowód:** - zeznania świadka D. B. – k. 295-296

Postępowanie w sprawie (...) (poprzednio (...)) toczącej się i czyn z art. 270 § 1 k.k. (podrobienia podpisu M. P. pod wypowiedzeniem umowy o pracę powoda) zakończyło się prawomocnie umorzeniem dochodzenia wobec stwierdzenia, że przestępstwa nie popełniono.

**Dowód:** postanowienie o umorzeniu dochodzenia z dnia 14.06.2021 r. – k. 80 w aktach sprawy (...) (poprzednio (...)), pismo z dnia 6.05.2022 r. o prawomocności – k. 95, w aktach sprawy (...) (poprzednio(...)).

Przeprowadzenie analizy pismoznawczej celem ustalenia, czy podpis pod wypowiedzeniem umowy o pracę P. B. mógł zostać naniesiony przez M. S. jest obarczone zbyt dużym ryzykiem badawczym.

**Dowód:** - opinia biegłego grafologa B. T. – k. 46-akta sprawy PR1 Ds. 217.2021 (poprzednio PR1 Ds. 1928.2019).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa

w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4 k.p.).

Przy wypowiedaniu terminowej umowy o pracę nie istnieje wymóg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) ani też wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), stąd też zakres potencjalnych naruszeń przepisów o wypowiedaniu terminowych umów o pracę jest węższy niż w przypadku umowy na czas nieokreślony. Naruszeniem przepisów będzie brak zachowania formy pisemnej lub naruszenie zasad ochrony szczególnej.

Pracodawca powoda nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż art. 30 § 4 k.p. obowiązek taki wprowadza jedynie w zakresie umów zawartych na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na treść ww. przepisów sąd pracy nie miał więc podstaw do tego, by badać prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności (podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r., w sprawie I PK 103/05, publ. OSNP 2006/21-22/321 w odniesieniu do umowy na okres próbny, której dotyczy ta sama zasada). Jednocześnie brak podstaw w niniejszej sprawie, aby przyjąć, iż pozwana spółka wypowiedając terminową umowę o pracę, naruszyła zasady współzycia społecznego bądź postąpiła w sposób sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa (art. 8 k.p.).

Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (por. Komentarz do art. 8 k.p., E. M.). Zasady współzycia społecznego służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego, na co wyraźnie zwraca uwagę brzmienie art. 8, który wskazuje, iż ocena z punktu widzenia wspomnianych zasad odnosi się do sposobu czynienia użytku z prawa podmiotowego. Zasady współzycia społecznego nie mogą być natomiast traktowane jako sposób ukształtowania prawa - powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa przez zastosowanie art. 8. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012r. (II PK 105/2011, LexPolonica nr 4006922) orzekanie na podstawie art. 8 zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011r., II PK 254/2010, LexPolonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011r., II PK 158/2010, LexPolonica nr 2627192 oraz Komentarz do art. 8 k.p., K. R.).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do podnoszonej przez powoda okoliczności sfalszowania podpisu na dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę i znaczenia tego zarzutu dla rozstrzygnięcia sprawy. Stan faktyczny w tym zakresie pozostawał sporny między stronami, jednakże w ocenie Sądu powód nie zdołał wykazać, iż autorem podpisu na wypowiedzeniu nie jest M. P.. Sam powód w swoich zeznaniach nie prezentował kategorycznego stanowiska, iż widział z całą pewnością, że M. S. składał podpis na dokumencie obejmującym wypowiedzenie. Nie wykluczył bowiem, iż podpis mógł być także składany na innej kartce. Ponadto wątpliwości w tym zakresie nie rozstrzygnęła opinia biegłego z zakresu badania pisma ręcznego, zasięgnięta w ramach prawomocnie zakończonego postępowania karnego pod sygn. (...) (poprzednio (...)). Jak wynika bowiem z opinii, przeprowadzenie analizy pismoznawczej celem ustalenia, czy podpis pod wypowiedzeniem umowy o pracę powoda mógł zostać naniesiony przez M. S. jest obarczone zbyt dużym ryzykiem badawczym. Ponadto wersji powoda przeczą nie tylko zeznania M. S., ale także M. O., obecnego przy spotkaniu, na którym wręczono mu wypowiedzenie umowy oraz ówczesnego prezesa zarządu pozwanej M. P.. Oczywiście nie można pominąć, iż ww. są w pewnym sensie zainteresowani wynikiem niniejszego postępowania, co może podważać ich wiarygodność, jednakże ich zeznania nie budziły wątpliwości Sądu jako zgodne i konsekwentne. Wersja przedstawiana przez powoda jest wątpliwa także jeżeli wziąć pod uwagę okoliczności w jakich miało dojść do złożenia podpisu na dokumencie. Dokument ten miał bowiem zostać, zdaniem powoda, podpisany w obecności powoda. Trudno w ocenie Sądu przyjąć, aby w takich okolicznościach możliwe było dość wierne

odwzorowanie podpisu innej osoby (choćby z uwagi na brak materiału porównawczego na widoku) – na tyle wierne, że biegły się nie mógł wydać opinii. M. P. zeznał też w sposób kategoryczny, iż to on, a nie ktoś inny, podpisał się pod wypowiedzeniem. Z uwagi na powyższe, w tym z uwagi na treść opinii sporządzonej w postępowaniu karnym (do zakończenia którego zgodnie z wnioskiem strony powodowej zostało zawieszono postępowanie w niniejszej sprawie) dopuszczenie dowodu z opinii biegłego grafologa konkretnie w niniejszej sprawie było zbędne i prowadziłyby do przedłużenia postępowania.

W tym stanie rzeczy przyjęć należy, iż wypowiedzenie przedłożone powodowi spełnia warunki formalne i nie zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony.

W kontekście natomiast ewentualnej niezgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego, czy też nadużycia prawa po stronie pozwanej, nie sposób pominąć, iż treść uzasadnienia pozwu wprost nie odnosi się do oceny wypowiedzenia z tego punktu widzenia. Zarzut w tym zakresie podniesiony został jednak formalnie dopiero w toku rozprawy, co czyni koniecznym dokonanie analizy twierdzeń strony powodowej w kontekście art. 8 k.p.

W ocenie powoda wypowiedzenie mu umowy o pracę podyktowane było w głównej mierze tym, iż był pracownikiem problemowym, walczącym o swoje prawa, co nie podobało się pracodawcy i co w ostateczności doprowadziło do jego dyskryminowania. U podstaw tych twierdzeń powód wskazał m.in. wydarzenie związane z załadunkiem i rozładunkiem opon z 4 i 5 czerwca 2019 r., kiedy to pracodawca zamiast pomóc pracownikowi, próbował doprowadzić do tego, aby powód nie zgłosił żadnych roszczeń. Twierdzenia powoda w tym zakresie nie przystają jednak do zgromadzonych w sprawie dowodów. Po pierwsze, przedłożone przez powoda nagranie rozmów z M. S. wskazuje, że po zgłoszeniu urazu pleców oraz nieobecności w pracy, M. S. skontaktował się z powodem. Przeprowadził z nim rozmowę, w której z jednej strony upewnił się co do żądania pracownika, a następnie faktycznie skierował sprawę do pracownika BHP, celem jej prawidłowej oceny i nadania biegu. Już w tym zakresie nie sposób mówić o jakiegokolwiek złej woli ze strony pracodawcy. Po drugie, M. S. skontaktował się kolejny raz z powodem po rozmowie jaką odbył on z pracownikiem BHP, a w trakcie której dowiedział się, że jego zdaniem zdarzenie to nie kwalifikuje się do oceny jako wypadek przy pracy. Co istotne na tym etapie M. S. posiadał już dość dobrą wiedzę na temat okoliczności z dni 4-5 czerwca 2019 r., jednak mimo to wyrażał wolę ugodowego załatwienia problemu. Zaproponował wówczas powodowi dokonanie formalnego zgłoszenia wypadku przy pracy, co wymusiłoby na pracodawcy formalne odniesienie się do kwestii. Po trzecie w końcu, powód ostatecznie otrzymał możliwość pisemnego zgłoszenia wypadku przy pracy (otrzymując mailowo formularz zgłoszenia wypadku), z której to możliwości jednak nie skorzystał.

Oceniając natomiast powyższe okoliczności z punktu widzenia moralnej postawy pracodawcy, w ocenie Sądu zachowanie przełożonego powoda w żadnej mierze nie może zostać uznane za naganne. Przeciwnie, cechowało się niezwykle cierpliwością, wyrozumiałością i dobrą wolą. Nie jest rolą Sądu w przedmiotowym postępowaniu szczegółowe badanie zasadności stanowisk w kontekście wypadku przy pracy, jednak nawet pobieżne zapoznanie się z nagraniami przedłożonymi przez powoda, pozwala stwierdzić, iż w danym stanie faktycznym kwestia wypadku przy pracy, w kontekście ewentualnego przerwania związku z pracą, mogła być sporna. Pomimo tego, przełożony umożliwił powodowi dokonanie formalnego zgłoszenia wypadku przy pracy, a także zbadał okoliczności sprawy. Okoliczności te są przy tym o tyle interesujące, że wskazują na nieprzestrzeganie przepisów BHP właśnie przez powoda. W niniejszym postępowaniu zeznania W. Ł. oraz O. S. wskazują, iż w dniu 4 czerwca 2019 r. powód, podczas pracy, uczestniczył w zabawie „wyciskania opon” podczas rozładunku. Pośrednio potwierdza to także zapis z kamer monitoringu, na którym widać powoda wyciskającego ponad głowę oponę. Co istotne, zapis z kamer znany był już M. S. w momencie rozmowy przeprowadzonej w dniu 13 czerwca 2019 r., jednak w żadnym razie nie przełożyło się to na niechęć w stosunku do powoda, czy też bagatelizowanie jego zgłoszenia.

Zupełnie niezrozumiałe jest natomiast twierdzenie powoda, iż powyższa sytuacja świadczy o dyskryminacji przez pracodawcę. W myśl przepisu art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 3 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację

seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacja to innymi słowy kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami. Punktem wyjścia przy ocenie czy dopuszczono się dyskryminacji winno być zatem ustalenie cechy relewantnej, istotnej, z której powodu pracownik jest traktowany mniej korzystnie. Realia przedmiotowej sprawy nie wskazują, aby doszło do mniej korzystnego traktowania powoda z uwagi na jedną cechę, wymienionych przykładowo w art. 18<sup>3a</sup> k.p. Ponadto trudno mówić o jakimkolwiek mniej korzystnym traktowaniu, kiedy przełożony podjął starania o to, aby zgłoszenie powoda zostało formalnie rozpatrzone.

Odnosząc się natomiast do podnoszonej przez powoda kwestii, iż był pracownikiem problemowym, niewygodnym dla pracodawcy, zacząć należy od kwestii zarzutów kierowanych do przełożonych, które dotyczyły miały licznych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niewątpliwie częściowo twierdzenia powoda dotyczące tego, iż monitorował on pracodawcę w kwestiach warunków pracy znalazły potwierdzenie w nagraniu wiadomości jakie wysyłał na pracowniczym komunikatorze „W. up” (wiadomości „Zepsuty paleciak, ciężko 1200 kilo” – z 23 maja 2019 r. oraz zdjęcia uszkodzeń pojazdu z 3 czerwca 2019 r.) i w zeznaniach jego syna D. B. (uwagi powoda na temat odzieży roboczej, sprzętu). Powyższe nie przesądza jednak o tym, że był on pracownikiem niewygodnym i tym bardziej, że stanowiło to podstawę wypowiedzenia. Warto bowiem zwrócić uwagę chociażby na treść rozmowy nagranej z M. S. z dnia 13 czerwca 2019 r., w trakcie której zachęcał on powoda do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości na pracowniczym komunikatorze. Ponadto powód nie wykazał, aby liczba zgłaszanych nieprawidłowości i postulatów była na tyle duża, że wzbudzała negatywne emocje u przełożonych. Przeciwnie, postulaty P. B., przedstawione m.in. w trakcie rozmowy telefonicznej z M. S. w dniu 12-13 czerwca 2019 r., zostały wysłuchane (jedna z rozmów trwała ponad 30 minut). Doprowadziło to następnie do zaproponowania powodowi, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, pracy nie wymagającej dźwigania (dokonywania załadunku). Syn powoda D. B. zeznał nadto, iż nie zauważył negatywnego stosunku przełożonych do powoda w związku ze zgłaszanymi przez niego uwagami oraz że inni pracownicy podobnie jak on i ojciec zgłaszali swoje uwagi. Gdyby zatem miało być to przyczyną wypowiedzenia umowy powoda, to należy przypuszczać, iż rozwiązano by umowy o pracę z większą ilością osób. Przeciwnie, jak wynika z zeznań świadka M. S., każdy kierowca był cenny dla pozwanej spółki, ponieważ brakuje ich na rynku pracy. Z drugiej strony zgłaszanie uwag przez powoda przełożonym nie mogło być nagminne skoro nie odnotowali tego świadkowie będący pracownikami niefunkcyjnymi, tj. O. S., P. G., W. Ł. i Ł. Ć..

Osią sporu między stronami, która mogła przemawiać za uznaniem powoda za pracownika niewygodnego, roszczeniowego, była także kwestia naliczania nadgodzin oraz wypłacania dodatku z tego tytułu. Okolicznością bezsporną jest to, że powód ostatecznie otrzymał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie jakim tego żądał od pozwanej, stąd zbędnym jest dokonywanie szczegółowej analizy tego aspektu sprawy. Istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia jest natomiast to, czy zgłaszane w tym zakresie przez powoda żądania mogły stać się przyczyną wypowiedzenia, bowiem potencjalnie uzasadniałoby to zarzut nadużycia prawa.

Zgromadzone w sprawie dowody wskazują, że powód poruszał kwestię wypłaty dodatku za nadgodziny w rozmowach prowadzonych z M. S. w czerwcu 2019 r. Czynił to zarówno przy okazji rozmów dotyczących wypadku przy pracy jak i po powrocie ze zwolnienia. Analiza nagrań przedłożonych przez powoda wskazuje, że zagadnienie wypłaty dodatku za nadgodziny nie było bagatelizowane przez przełożonego. M. S. prosił bowiem o przesłanie zestawienia liczby godzin pracy nadliczbowej. Ostatecznie zestawienie takiej powód przesłał w wiadomości tekstowej dopiero 25 czerwca 2019 r. po dość burzliwej wymianie zdań z M. S.. Oczywiście powyższe nie uzasadnia opóźnienia w wypłacie dodatku za nadgodziny, bowiem kwestia czuwania nad przestrzeganiem czasu pracy i rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracodawcy. Przerzucanie w tym zakresie ciężaru na pracownika nie jest zatem prawidłowe. Uwagi te odnoszą się w zasadzie także do kwestii rozliczenia czasu związanego ze szkoleniem (...) na jakie skierowany był powód na koszt pozwanej. W realiach sprawy przedmiotem analizy jest jednak nie to czy pracodawca dopuścił się opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, a to czy słuszne i powtarzalne żądania powoda legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę.



Odpowiedź na to pytanie jest w ocenie Sądu negatywna.

Przeczą temu zeznania M. S. oraz M. O. (M. P., wobec ilości zatrudnianych pracowników w całej spółce i upływu czasu, nie pamiętał podczas zeznań tych przyczyn), którzy wskazali, że o wypowiedzeniu zdecydowało zachowanie powoda, sposób odnoszenia się do przełożonych, używanie wulgaryzmów, podnoszenie głosu. Sąd nie znalazł przy tym powodów, aby odmówić wiarygodności ww. świadkom. Oczywiście pośrednio są oni zainteresowani wynikiem sprawy, niemniej jednak ich zeznania znajdują potwierdzenie m.in. w nagraniach przedłożonych przez powoda. Z nagrań tych wynikają dwie istotne okoliczności. Po pierwsze, wskazują one na koncyliacyjną postawę M. S. prezentowaną w trakcie rozmów z powodem. W żadnym razie nie kwestionował on samego uprawnienia do domagania się dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (za wyjątkiem czasu szkolenia (...), co było kwestią sporną), a wymagał jedynie wskazania kiedy nadgodziny miały miejsce. Nastawiony był przy tym na ugodowe załatwienie sprawy i nie żywił negatywnego stosunku względem roszczeń powoda. Po drugie, nagranie zawarte na płycie przedłożonej przez powoda, oznaczone nazwą „rozmowa z dyrektorem maćkiem20190625\_ (...)” przedstawia wulgarnie i głośne zachowanie P. B. względem przełożonego, które de facto zakończyło rozmowę. W ocenie Sądu czyni to w pełni wiarygodnym twierdzenia M. S., że powód dopuścił się takiego zachowania także w dniu 26 czerwca 2019 r., a nadto, że zdarzało się mu gwałtownie gestykulować i podnosić głos w innych okolicznościach.

Mając na uwadze powyższe przyjąć należy, że to nie kwestia zapłaty dodatku za nadgodziny, lecz zachowanie powoda domagającego się ich uregulowania, legło u podstaw podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę z tej przyczyny nie stanowi nadużycia prawa. Pracodawca ma bowiem pełne prawo oczekiwać, że pracownicy będą okazywali szacunek nie tylko współpracownikom, ale także przełożonym. Pracownik obowiązany jest zarówno do dbałości o dobro zakładu pracy, stosowania się do poleceń przełożonych ale także do przestrzegania zasad współżycia społecznego. Okazywanie braku szacunku poprzez wulgarnie odnoszenie się do przełożonych może podważać autorytet tych osób i destabilizować pracę. Różnica zdań, a nawet słuszność racji pracownika nie może uzasadniać wulgarnego zachowania względem przełożonych. W realiach tej sprawy powód odnosił się wulgarnie względem przełożonego, pomimo tego, że M. S. prezentował ugodowe stanowisko i był w istocie do pewnego momentu mu przychylny. Tym samym negatywnej ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego poddaje się w istocie zachowanie powoda.

Uzasadnione jest przy tym stwierdzenie, iż zachowanie to, doprowadziło do całkowitej utraty zaufania pracodawcy względem powoda. Zaufanie to zostało wcześniej podważone przez powzięcie wiedzy o fakcie nagrywania przez powoda przełożonych i współpracowników, bez ich zgody. Oczywiście posłużenie się takimi nagraniami w celu wykazywania swoich racji w procesie sądowym jest (pod pewnymi warunkami) dopuszczalne, niemniej jednak sam fakt dokonywania takich nagrań jest moralnie wątpliwy i przy braku uzasadnionych podstaw może być negatywnie oceniany. Ponadto utratę zaufania względem powoda uzasadniać mogła także sytuacja związana z okolicznościami zdarzenia polegającego na „wyciskaniu” opon. Nie chodzi przy tym o samą procedurę zgłoszenia wypadku przy pracy, co o rzetelne podejście do wykonywania obowiązków pracowniczych. Trudno wymagać od pracodawcy, aby zabawę oponami, która potencjalnie może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia, uznawał za coś pozytywnego. Nie jest nadużyciem uznanie takiego zachowania za przejaw nieodpowiedzialności.

W realiach niniejszej sprawy pracodawca po prostu skorzystał ze swojego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w każdym czasie, ponieważ jest to rodzaj umowy o pracę chroniony przez ustawodawcę w mniejszym stopniu przed rozwiązaniem jej aniżeli umowa o pracę na czas nieokreślony. Jak ustalono, pracodawca miał ku temu realny powód, którego nie musiał wskazywać na piśmie. Takie działanie pracodawcy nie naruszało zasady współżycia społecznego i nie było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Jako, że Sąd nie dopatrzył się żadnych naruszeń w związku z wypowiedzeniem powodowi terminowej umowy o pracę, roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu oddalono.

Stan faktyczny w sprawie oparto na wszystkich powołanych w nim dowodach uznanych za wiarygodne, a ewentualne różnice sprowadzały się do ocen, m.in. w zakresie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która, z uwagi na łączącą

powoda umowę na czas określony, nie musiała być ujęta w treści pisma. Dowody z załączonych dokumentów, nagrań również nie budziły wątpliwości Sądu ani stron procesu.

Powód przegrał sprawę w całości, a zatem stosowanie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 k.p.c. powinien zwrócić koszty celowej obrony pozwanej. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W toku postępowania Skarb Państwa poniósł wydatki w łącznej kwocie 595,43 zł tytułem zwrotu za utracony dzienny zarobek świadków (k. 154). Zasadą w postępowaniu z zakresu prawa pracy jest jednak, że niezależnie od tego, czy pracownik przegra proces w całości, czy w części, obciążenie go wydatkami, które tymczasowo poniósł Skarb Państwa, może nastąpić zgodnie z zasadami określonymi w art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach (art. 97 zdanie drugie in fine u.k.s.c.). Sąd w toku postępowania nie dopatrył się jednak takich szczególnych okoliczności.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...),

4. (...)

9.09.2022 r.