

Sygn. akt *XP 700/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka- Woźniak, Teresa Guźniczak-Tworzydło

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. R.**

przeciwko (...) **Sp.z o.o. z siedzibą w S.**

o odszkodowanie

**I. oddała powództwo;**

**II. nie obciąża powoda G. R. kosztami procesu na rzecz strony pozwanej;**

**ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

Sygn. akt *XP 700/13*

## UZASADNIENIE

Pozwem z 25 lipca 2013 r. (k.3-4) powód G. R. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego żądania powód podniósł, że w dniu 18 lipca 2013 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę bez podania przyczyny. Zdaniem powoda, przyczyna wypowiedzenia jest niejasna i niezrozumiała, ponieważ wykonywał powierzoną mu pracę sumiennie, uczciwie i rzetelnie, tak jak potrafił najlepiej. Oddana jego nadzorowi załoga była dopilnowana, zdyscyplinowana i dobrze zorganizowana. Powód podkreślił, że zawsze był oddanym i lojalnym pracownikiem, zdyscyplinowanym i dyspozycyjnym. Nigdy nie było żadnych skarg czy uwag dotyczących wykonywanej przez niego pracy, nie miały również miejsca żadne rozmowy dotyczące nieprawidłowości w świadczonej przez niego pracy.

W odpowiedzi na pozew (k.17-21) strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, że z powodem łączyła ją umowa o pracę na czas określony, w której przewidziano dwutygodniowy okres wypowiedzenia. W dniu 18 lipca 2013 r. powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie. Powód w tym czasie nie przebywał na urlopie ani nie korzystał z innego usprawiedliwionego zwolnienia od pracy.

Oświadczenie pracodawcy zawierało wszystkie niezbędne elementy, wymagane przez przepisy prawa pracy. Zdaniem strony pozwanej nie doszło zatem do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony. Strona pozwana podkreśliła, że nie miała obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, ponieważ umowę tę zawarto na czas określony. Odnośnie przyczyn wypowiedzenia, strona pozwana wyjaśniła, że powód nie dopełniał obowiązków wynikających z pełnionej funkcji mistrza zmiany, w szczególności nie przekazywał do działu księgowości i kadr informacji niezbędnych dla ustalenia wynagrodzenia pracowników i jednocześnie miał nieuzasadnione pretensje do księgowej o nieprzyznanie określonym osobom premii. Nadto sam sposób przekazywania przez niego informacji niejednokrotnie odbiegał od standardów w zakresie kultury osobistej. Strona pozwana wskazała również, że niedbałość powoda w zakresie bieżącego wypełniania kart pracy podległych mu pracowników była powodem kontroli dokumentacji przez księgową oraz specjalistkę ds. BHP. Kontrola wykazała, że powód nie wykonywał w sposób należyty swoich obowiązków. Niewypełnienie przez powoda kart ewidencji czasu pracy budziło wątpliwości strony pozwanej co do podstawy wypłacenia pracownikom wynagrodzenia oraz przyznawania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej.

W piśmie z 17 października 2013 r. (k.43-45) powód podniósł, że pracodawca nadużył uprawienia do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, gdyż już zatrudniając go wiedział, że zatrudnia powoda tylko na okres kilku miesięcy, w zastępstwie poprzedniego mistrza produkcji, który został zwolniony na krótki okres w ramach kary za nadużycia. Powód podkreślił, że aby zatrudnić się u strony pozwanej, zrezygnował z zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, u którego obiecano mu zawarcie umowy na czas nieokreślony. Świadczy to zdaniem powoda o naruszeniu zasad współżycia społecznego przez stronę pozwaną. Powód zaprzeczył temu, aby nie wywiązywał się ze swoich obowiązków, a błędy w naliczaniu wynagrodzeń wynikały jego zdaniem z pracy księgowości.

Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2013 r. (k.52v) powód oświadczył, że ostatecznie wnosi o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z zaświadczeniem o zatrudnieniu złożonym do akt sprawy, wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

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

Powód G. R. zawarł ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. w dniu 22 października 2012 r. umowę o pracę na okres próbny do dnia 22 stycznia 2013 r. na stanowisku mistrza galwanizerni, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 23 stycznia 2013 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony od 23 stycznia 2013 r. do 22 stycznia 2015 r., na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku mistrza produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony zastrzegły w umowie możliwość wcześniejszego jej wypowiedzenia, wskazując, że okres wypowiedzenia umowy wynosi 2 tygodnie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.064,11 zł brutto (tj. 4.323,84 netto) miesięcznie.

#### ***Dowody:***

- umowa o pracę z 22.10.2012 r. (w aktach osobowych)
- umowa o pracę z 23.01.2013 r. (w aktach osobowych, kopia k.5)
- zaświadczenie o zarobkach (k. 28)
- kopia skorygowanego świadectwa pracy z 11.09.2013 r. (k.34, k.36)

W okresie od 6 sierpnia 2012 r. do 19 października 2012 r. powód był zatrudniony w firmie (...) sp. z o.o. w M. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. produkcji. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia złożonego przez powoda (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Powód wypowiedział tę umowę, gdyż uznał ofertę pracy u strony pozwanej za bardziej korzystną.

**Dowody:**

- świadectwo pracy z 19.10.2012 r. (w aktach osobowych)
- przesłuchanie G. R. w charakterze powoda (k. 54)

Pismem z 17 lipca 2013 r., wręczonym powodowi w dniu 18 lipca 2013 r., strona pozwana złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 3 sierpnia 2013 r. W oświadczeniu tym nie wskazano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Również przy wręczaniu powodowi tego pisma nie wyjaśniono mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

**Dowody:**

- pismo z 17.07.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.6)
- pismo z 25.07.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.7)
- kopia skorygowanego świadectwa pracy z 11.09.2013 r. (k.34, k.36)
- przesłuchanie G. R. w charakterze powoda (k. 54)

Decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę została podjęta przez dyrektora zakładu. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było uznanie przez pracodawcę, że powód nienależycie wywiązuje się z obowiązków służbowych. Uchybienia stwierdzone przez pracodawcę polegały między innymi na tym, że powód nie wskazywał co do niektórych pracowników wysokości przyznawanej przez pracodawcę comiesięcznej premii; wynikało to z przeoczenia powoda, a nie pozbawienia premii pracownika. Powód ponadto błędnie wypełniał karty pracy podległych mu pracowników, pomimo interwencji księgowej M. K., bądź oddawał karty do naliczania wynagrodzeń nie wypełnione. W związku z tym uchybieniami odbyto z powodem kilka rozmów, powód przyjmował przezywane mu uwagi do wiadomości i obiecywał poprawę, jednak poprawy tej nie było. Uchybienia przy sporządzaniu dokumentacji przez powoda wpływały na właściwe funkcjonowanie strony pozwanej, gdyż nieprawidłowości w ewidencji czasu pracy oraz braki w dokumentacji dotyczącej premii uniemożliwiały terminowe naliczenie pracownikom wynagrodzenia lub prowadziły do bezzasadnego zniżenia wynagrodzenia, gdyż np. za godziny nadliczbowe, które nie zostały wpisane w karcie pracy, nie zostało naliczone pracownikowi należne wynagrodzenie, albo też nie otrzymywał on premii, która nie została wskazana przez powoda. Takie sytuacje zdarzyły się kilkakrotnie, zaś w ostatnim okresie zatrudnienia powoda powtarzały się w każdym miesiącu. Pracownicy podlegli powodowi interweniowali u pracownika zajmującego się naliczaniem wynagrodzeń w sprawie nieprawidłowo naliczonych pensji. Po weryfikacji okazywało się, że przyczyną zniżenia wynagrodzenia było błędne wypełnienie karty pracy przez powoda.

W przypadku zatrudnienia nowego pracownika, strona pozwana przeprowadza dwuetapowe szkolenie BHP. Pierwszą część szkolenia przeprowadza specjalista ds. BHP A. C., natomiast drugą – przełożony pracownika. W jednym przypadku powód zaniedbał terminowego wypełnienia karty szkolenia wstępnego nowo przyjętego pracownika; brak ten został przez niego później uzupełniony.

**Dowody:**

- wydruki korespondencji elektronicznej z 4.04.2013 r. (k. 29-30)
- kopia karta pracy za lipiec 2013 (k. 31)
- zeznania M. K. (k. 54)
- zeznania A. C. (k. 54)

- częściowo: przesłuchanie G. R. w charakterze powoda (k. 54)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, a mianowicie do dowodów z dokumentów, zawartych w szczególności w aktach osobowych powoda, jak również z wydruków z poczty elektronicznej (k. 29-30) oraz z kopii karty pracy (k. 31). Ich autentyczność zasadniczo nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Powód zarzucał co prawda, że niewypełniona karta pracy mogła być przez pracodawcę wydrukowana w takiej postaci, ale nie był w stanie w sposób stanowczy potwierdzić, że wypełnił kartę pracy tego konkretnie pracownika. Oceny zeznań świadków oraz przesłuchania powoda G. R. Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. K. oraz A. C., gdyż były one konsekwentne i logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie ci, a w szczególności świadek M. K., potwierdzili zarzuty strony pozwanej, związane z niedopełnieniem przez powoda powierzonych mu obowiązków, wynikających z pełnionej przez niego funkcji mistrza zmiany. Warto wskazać, że choć osoby te są obecnie pracownikami strony pozwanej, a zatem mogą odczuwać niechęć do zeznawania w sposób niekorzystny dla pracodawcy, nie czyni to ich zeznań a priori niewiarygodnymi, zwłaszcza, że brak było w sprawie jakichkolwiek powodów, aby uznać, że świadkowie ci są z jakichkolwiek względów skonfliktowani czy też uprzedzeni do powoda, a tym samym że są zainteresowani w zeznawaniu w sposób subiektywny i nierzetelny. Przypomnieć również należy, że w sprawach pracowniczych regułą jest, że zeznające osoby są pracownikami jednej ze stron (nierzadko – przełożonymi pracownika pozostającego w sporze sądowym) i jest to główne i podstawowe źródło dowodowe w tej kategorii spraw.

Powód zarzucał, że księgowa M. K. miała interes w zeznawaniu na jego niekorzyść, gdyż przerzucała na niego odpowiedzialność za własne pomyłki w naliczaniu wynagrodzeń (k.45). Powód nie zaoferował żadnych dowodów – poza własnymi zeznaniami – że tego typu pomyłki wynikały z zaniedbań świadka, a nie powoda. Przedstawiona przez stronę pozwaną korespondencja elektroniczna (k.29-30) potwierdza, że powód zwracał księgowej uwagę na popełnione błędy przy naliczaniu wynagrodzeń – które to błędy ostatecznie okazywały się wynikać z jego własnych zaniedbań. Jeśli chodzi o świadka A. C., to nie miała ona w istocie żadnego własnego interesu w tym, aby przedstawiać powoda w niekorzystnym świetle. Niemniej jednak także i ten świadek potwierdził relację M. K.. Warto również wskazać, że A. C. w swej relacji opisywała nieco inne uchybienia powoda, niż księgowa – a mianowicie te uchybienia, z którymi miała bezpośredni kontakt przy wykonywaniu swych własnych obowiązków. Świadczy to zeznawaniu przez każdego ze świadków w granicach własnych doświadczeń, nie zaś zgodnie z ustaloną z pracodawcą linią jego obrony. Każdy ze świadków wyraźnie rozgraniczał wiedzę, jaką uzyskał z własnych kontaktów z powodem, od tego, co znane mu było z innych źródeł. To również przemawia za przyjęciem, że relacje obu świadków są rzetelne i spontaniczne, przedstawiają ich własne obserwacje i doświadczenia, nie zaś wersję wcześniej uzgodnioną bądź przekazaną przez przełożonych wyłącznie na potrzeby tego postępowania.

Co prawda zeznania świadków co do przeprowadzanych z powodem rozmów dyscyplinujących pozostawały w całkowitej sprzeczności z zeznaniami powoda (który zdecydowanie zaprzeczył temu, aby M. K. przeprowadzała nim takie rozmowy), kwestia ta jednak – w świetle zaoferowanych dowodów z dokumentów – nie miała aż tak istotnego znaczenia. Przeprowadzenie rozmowy dyscyplinującej z pracownikiem nie jest bowiem obowiązkiem pracodawcy, gdyż właściwie przeszkolony pracownik co do zasady powinien znać swoje obowiązki i wykonywać je prawidłowo bez konieczności dodatkowego dyscyplinowania w drodze rozmów, pouczeń czy zwracania uwagi na uchybienia.

Dowód z przesłuchania powoda G. R. został oceniony przez Sąd z dużą ostrożnością i uznany za wiarygodny tylko częściowo. Przede wszystkim wskazać wypada, że powód przedstawiał jedynie subiektywną ocenę swojej pracy i przebiegu zatrudnienia. Normalnym i typowym zjawiskiem jest, że pracownik ocenia swoją pracę bardzo pozytywnie, odbierając ją jako rzetelną, sumienną i wykonywaną w sposób nienaganny, w sytuacji, gdy w rzeczywistości można

w niej dostrzec pewne uchybienia (których pracownik sam nie dostrzega lub też je bagatelizuje albo uznaje za skutki zdarzeń niezależnych od niego). Jest to normalny mechanizm psychologiczny, który wszakże w istotny sposób wpływa na miarodajność relacji strony. Po drugie, pamiętać należy, że powód miał interes w uzyskaniu korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, zachodziła zatem obawa, że w swym przesłuchaniu eksponował korzystne dla siebie fakty, a pomijał lub pomniejszał wagę zdarzeń świadczących o zasadności zarzutów pracodawcy. Sąd miał również na uwadze, że powód po części przyznał, że pewne uchybienia, o których mówili świadkowie, miały miejsce, oceniał je jednak jako zdarzenia jednostkowe, przypadkowe i nierzutujące na ocenę jego pracy.

Powód zdaniem Sądu w żaden sposób nie wykazał, że przy składaniu mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy strona pozwana działała w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa czy też zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie były to twierdzenia gołosłowne, nie potwierdzone żadnym wiarygodnym materiałem dowodowym. W gruncie rzeczy, jak wynika z zeznań powoda, o rzekomych prawdziwych powodach rozwiązania stosunku pracy dowiedział się niejako z plotek, krążących po zakładzie pracy. Jednakże trudno uznać takie plotki czy też domysły, oparte na nieznanym Sądowi i niepoddającym się weryfikacji podstawach, za informację na tyle wiarygodną, ażeby można było dać jej wiarę i oprzeć na niej orzeczenie. Wobec tego Sąd dał wiarę relacji powoda tylko w takim zakresie, w jakim znajdowała ona potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Niezgodności tej czynności z prawem dopatrywał się w naruszeniu art. 8 kodeksu pracy [dalej: k.p.], a to w bezpodstawnym zwolnieniu go, a ponadto w zawarciu umowy okresowej z klauzulą wcześniejszego wypowiedzenia w sytuacji, gdy strona pozwana już w chwili zawierania umowy wiedziała, kiedy powoda zwolni, gdyż planowała z powrotem zatrudnić pracownika, który wcześniej zajmował jego stanowisko.

W sprawie bezspornym było, że umowa łącząca strony była umową zawartą na czas określony. Podstawę dochodzonego przez powoda roszczenia stanowił zatem art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym 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. Unormowanie to w wyraźny sposób różni się od unormowania dotyczącego umów na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), co do których ustawodawca wskazał, że pracownikowi służą określone roszczenia nie tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów, lecz także w razie ustalenia, że wypowiedzenie jest **nieuzasadnione**. Rozróżnienie powyższe znajduje odzwierciedlenie w przepisach dotyczących wymogów formalnych wypowiedzenia – zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. jedynie „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”. Wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia nie zastrzeżono natomiast w odniesieniu do umów na czas określony. Wynika stąd, że pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, a **Sąd pracy co do zasady przyczyny tej nie bada**. Treść art. 50 § 3 k.p. ogranicza wadliwość wypowiedzenia wyłącznie do naruszenia przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę; wadliwość ta może polegać np. na nie zachowaniu wymaganej (pisemnej) formy, wypowiedzeniu umowy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie (przykładowo na mocy art. 41 k.p. lub art. 177 k.p.). W świetle przywołanego art. 30 § 4 k.p. nie wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (która przewidywała możliwość jej wypowiedzenia – art. 33 k.p.), nie stanowi wady oświadczenia woli, gdyż w takim przypadku ustawodawca świadomie odstąpił od wymogu wskazania przyczyny. W ocenie Sądu w okolicznościach sprawy nie budzi wątpliwości, że oświadczenie pracodawcy było formalnie prawidłowe (dokonano je w przewidzianej ustawą formie), umowa wiążąca strony zawierała klauzulę o której mowa w art. 33 k.p., a ponadto powód w chwili złożenia mu oświadczenia nie podlegał ochronie przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem stosunku pracy. Co do zasady wypowiedzenie nie naruszało więc obowiązujących przepisów dotyczących dokonywania tego rodzaju czynności.

Jak już wcześniej wskazano, w przypadku umów zawieranych na czas określony Sąd nie bada zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Wyjątek dotyczy sytuacji, w której pracownik zarzuca, że wypowiedzenie jest

sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), albo służy obejściu prawa (np. przepisów o niedyskryminacji). Na dopuszczalność zastosowania art. 8 k.p. przy ocenie prawidłowości wypowiedzenia umowy terminowej wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 19.07.1984 r. (I PRN 98/84, OSP 1985/12/237) oraz z 4.03.1999 r. (I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308).

Zauważyć się godzi, że zasadniczo umów zawartych na czas określony nie wolno wypowiedzieć (wynika to z art. 32 § 1 k.p. a contrario). Ustawodawca dopuścił jednak wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem wtedy, gdy strony tak postanowiły – oczywiście, przy zachowaniu warunków z art. 33 k.p. Od woli obu stron zależy, czy dopuszczą możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia; tego rodzaju postanowienie umowne mieści w granicach swobody stron umowy o pracę, nie narusza więc zasad prawa pracy. Nie można wobec tego uznać, że samo skorzystanie przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy stanowi nadużycie przez niego tego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego lub z zasadami prawa pracy. Co więcej, jak wskazuje w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, nie można także przyjąć jako reguły, że brak **ważnych** przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej jest równoznaczny z nadużyciem przez pracodawcę jego prawa lub z naruszeniem przez niego zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308). Wypowiedzenie może zatem nastąpić również z przyczyn o mniejszej doniosłości i wówczas również co do zasady nie narusza prawa.

Dalej zauważyć trzeba, że stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. to **pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego** i wskazania co do tej okoliczności odpowiednich dowodów (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308). W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie brak było przekonujących dowodów sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czynności pracodawcy; powód nie zaoferował żadnych dowodów, które mogłyby o takim fakcie świadczyć.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno-ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu, co w realiach niniejsze sprawy nie daje najmniejszych podstaw do zakwestionowania złożonego powodowi przez stronę pozwaną oświadczenia woli.

Przede wszystkim jak wykazało postępowanie dowodowe strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę z uwagi na rzeczywiste, uzasadnione zastrzeżenia co do wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Ze spójnych zeznań świadków wynika, że powód pełniąc funkcję mistrza zmiany w sposób nieprawidłowy czy też niepełny przekazywał do działu kadr informacje niezbędne do wyliczenia pracownikom należnego wynagrodzenia. Wprawdzie nie były to sytuacje nagminne i zdarzyły się sporadycznie, jednakże niewątpliwie miały miejsce, co po części potwierdził w swoich zeznaniach również sam powód. W takich okolicznościach trudno zatem w ocenie Sądu doszukiwać się w działaniu strony pozwanej naruszenia 8 k.p., albowiem jej decyzja była oparta o obiektywne kryterium związane z wypełnianiem przez powoda obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 k.p.). W tym miejscu przypomnieć trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. W orzecznictwie nie budzi większych wątpliwości, że

sama przyczyna wypowiedzenia (w sytuacjach określonych w art. 30 § 4 k.p.) nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Twierdzenia powoda jakoby strona pozwana od początku zamierzała go w rzeczywistości zatrudnić tylko na kilka miesięcy, tj. na czas „kary” (na okres zwolnienia z pracy) poprzedniego mistrza zmiany, który miał zostać zatrudniony ponownie na miejsce powoda, nie zostały w żaden sposób potwierdzone materiałem dowodowym. Powód nie zaoferował żadnych dowodów, poza własnym przesłuchaniem, które by wskazywały na takie intencje pracodawcy; zresztą i samo przesłuchanie powoda świadczy o tym, że zarzuty powoda znajdują oparcie raczej w jego podejrzaniach czy przypuszczeniach, nie zaś w faktach. Argumentacja powoda była ponadto w ocenie Sądu mało logiczna i raczej nieprawdopodobna. Przede wszystkim należy wskazać, że jeżeli faktycznie celem pracodawcy było zatrudnienie powoda tylko na kilka miesięcy (na okres który miałby być „nauczka” dla zwolnionego mistrza zmiany), to strona pozwana nie zawierałaby z powodem umowy o pracę na czas określony na dwa lata (od 23.01.2013 r. do 22.01.2015 r.), ale właśnie tylko na te kilka miesięcy. Po upływie tego okresu umowa uległaby wygaśnięciu bez konieczności jej wypowiedzienia, co wydaje się bardziej racjonalne. Trudno dociec, dlaczego w takiej sytuacji umowa miałaby zostać zawarta aż na dwa lata; powód nie potrafił wyjaśnić przyczyn takiego postępowania pracodawcy. Ponadto mało prawdopodobne wydaje się, że zwolniony „karnie” pracownik dobrowolnie czekałby kilka miesięcy na ponowne zatrudnienie przez pracodawcę, który go zwolnił, oraz że pracodawca miałby powody, aby zakładać, że zwolniony pracownik się tak właśnie zachowa. Jeśli istotnie na miejsce powoda powtórnie zatrudniono osobę, która poprzednio zajmowała to stanowisko, zdarzenie to można wyjaśnić także w inny sposób, niż przedstawiony przez powoda (możliwe jest, przykładowo, że osoba ta pozostawała bez pracy, zgłosiła się na zwolnione stanowisko i pracodawca zgodził się ją ponownie przyjąć).

Sąd nie dał również wiary, wywodom powoda, jakoby miał gwarancję zatrudnienia w firmie (...) sp. z o.o. w M., albowiem były to stwierdzenia gołosłowne i w świetle ustalonego stanu faktycznego sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Jak wynika bowiem ze świadectwa pracy wystawionego przez poprzedniego pracodawcę powoda (firmę (...)) powód podjął w niej zatrudnienie w dniu 6.08.2012 r., natomiast umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 19.10.2012 r. na skutek wypowiedzenia złożonego przez powoda (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Powód był zatem zatrudniony u poprzedniego pracodawcy zaledwie przez nieco ponad dwa miesiące. Obecnie na rynku pracy przeważa praktyka wydłużania okresu zatrudnienia na podstawie umów okresowych – z reguły pracownik zatrudniany jest na okres próbny, a następnie na jedną lub dwie umowy o pracę na czas określony, przy czym z reguły każda z umów na czas określony zawierana jest co najmniej na 6 miesięcy (z uwagi na treść art. 33 k.p.). Dopiero po upływie tego czasu pracodawca podejmuje decyzję o zatrudnieniu na czas nieokreślony. Wobec tego twierdzenia powoda (nie poparte żadnymi dowodami), jakby już po upływie 2 miesięcy zatrudnienia miał gwarancję nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, wydają się mało prawdopodobne. Trudno zatem dać wiarę powodowi, że pod wpływem wprowadzenia w błąd przez stronę pozwaną co do czasu trwania umowy, zrezygnował z zatrudnienia na czas nieokreślony u poprzedniego pracodawcy. Jednocześnie zauważyć należy, że nawet gdyby dać wiarę powodowi, to i tak należałoby przyjąć, że świadomie i dobrowolnie zrezygnował z zatrudnienia na czas nieokreślony, aby nawiązać z innym pracodawcą terminowy stosunek pracy (na okres próbny, a następnie na czas określony). Powód miał świadomość tego, że zawiera umowę okresową, przy czym podkreślić należy, że pierwsza z umów zawarta była zaledwie na trzy miesiące i nic nie wskazuje na to, że powodowi zagwarantowano dalsze zatrudnienie po upływie tego terminu.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzianiu umów na czas określony, w szczególności nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Powództwo podlegało zatem oddaleniu w całości.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią

i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód mógł żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego, nie znał bowiem rzeczywistej przyczyny zwolnienia go (nie zawiera jej pisemne oświadczenie pracodawcy, ani też nie przekazano jej powodowi ustnie), a ponadto w jego subiektywnym odczuciu wykonywał swą pracę sumiennie i rzetelnie, a ewentualne niedociągnięcia czy zaniedbania przy wykonywaniu obowiązków miały incydentalny i przypadkowy charakter. Ponadto Sąd miał na uwadze okoliczność, iż powód utracił pracę, co odbiło się negatywnie na jego sytuacji majątkowej.

Niepokrytymi kosztami sądowymi, w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c.