

sygn. akt IV P 19/15

dnia 10 listopada 2016 r.

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Anna Rzęsa

Ławnicy: Wiesław Zdziarski, Ewa Woźniak

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 listopada 2016 r. sprawy

z powództwa G. T.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda G. T. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Ławnik: Wiesław Zdziarski SSR Anna Rzęsa Ławnik: Ewa Woźniak

IV P 19/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.01.2015 r. powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika procesowego wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7 500,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę oraz zasądzenie na jego rzecz kwoty 7 716,96 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za dyskryminację powoda z uwagi na niepełnosprawność. Nadto powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że od dnia 31 grudnia 2011 r. strony łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Powód zatrudniony jest na stanowisku mistrza zmianowego. W ocenie powoda wręczenie mu w dniu 21 stycznia 2015 r., wypowiedzenia zmieniającego spowodowane jest: dyskryminacją powoda przez pozwaną z uwagi na niepełnosprawność, będącą wynikiem wypadku przy pracy, któremu powód uległ w dniu 25 maja 2014 r. oraz wezwaniem do zapłaty wystosowanym przez powoda w dniu 12 stycznia 2015 r., które to wezwanie pozwana odebrała w dniu 13 stycznia 2015 r. Podkreślenia wymaga - w ocenie powoda - fakt, że jeszcze w grudniu 2014 r. powód uzyskał od innych pracowników informację, że rzekomo pozwał pracodawcę na duże pieniądze i jest to źle widziane przez pracodawcę, przy czym informacja ta nie była prawdziwa.

Powód jest osobą angażującą się w pełnione obowiązki i - w jego ocenie - zarzuty postawione w treści wypowiedzenia zmieniającego są nieprawdziwe. Dnia 25 maja 2014 r. powód uległ wypadkowi przy pracy, gdzie w wyniku zdarzenia doznał amputacji urazowej części palców II, III, IV prawej ręki. Dopiero po dwóch godzinach od wypadku, już po przywiezieniu powoda do szpitala, przedstawiciele pracodawcy dowiedzieli ucięte części palców. Niemniej jednak ich niewłaściwe zabezpieczenie spowodowało, że niemożliwe było ich przyszycie. Powyższe spowodowało, że powód do grudnia 2014 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim podczas którego miał wykonany zabieg amputacji oraz dodatkowy zabieg w zakresie usunięcia fragmentu paliczka dalszego IV ze stawu (...) i korzystał z pomocy psychologa. Przez okres przebywania powoda na zwolnieniu chorobowym, żaden z przedstawicieli pozwanej nie zainteresował się stanem zdrowia powoda. Jedynie bezpośrednio po wypadku osoba zajmująca się przepisami bhp sporządziła protokół wypadkowy i próbowała wymusić na powodzie podpisanie, bez zastrzeżeń, protokołu, który był korzystny dla pracodawcy. W tym okresie pracodawcę interesowało tylko to, czy powód wróci do pracy i czy jest pewien, że do pracy chce wrócić.

Powód wskazał, że nie otrzymując znikąd pomocy, samodzielnie musiał ponieść koszty zabiegu usunięcia kości z paliczka IV palca prawej ręki w łącznej wysokości 1 422,23 zł. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, powód stawił się do pracy, przy czym został przydzielony do innej brygady, której przełożonym był inny mistrz zmiany. Powód kilkakrotnie pytał się pracodawcy, kiedy wróci na swoją zmianę i swoje stanowisko, ale nie uzyskał w tym zakresie żadnej wiążącej odpowiedzi. Powód jako osoba wyczulona po wypadku na przestrzeganie przepisów i zasad BHP, zwracał głośno uwagę, że nadal istnieje niebezpieczeństwo wypadku, a nadto nie są przestrzegane jakiegokolwiek normy dotyczące zapylenia pomieszczeń. Powód udał się również do przełożonych celem ustalenia zakresu swoich obowiązków i usłyszał, że ma nie wchodzić w kompetencje mistrza zmiany pomimo, że zajmował równorzędne stanowisko pracy i posiadał równe z tym pracownikiem kompetencje. Powód usłyszał jedynie, że ma zająć się prowadzeniem sztaplarki. Z treści wypowiedzenia zmieniającego wynika, że pracodawca nie miał zamiaru kontynuować umowy o pracę z powodem i liczył na zakończenie stosunku pracy. Oznacza to - zdaniem G. T.- że pracodawca z góry założył, że powód do pracy nie wróci, a podjęte od grudnia 2014 r. działania potwierdzają, że zamiarem pozwanej jest pozbycie się powoda z pracy. Celem pozwanej było zastąpienie powoda innym pracownikiem, którego pozwana, wbrew przepisom prawa, przyjęła na miejsce powoda. W treści wypowiedzenia zmieniającego podano przyczyny nieprawdziwe, a nadto mające na celu zmniejszenie wartości i samooceny powoda. Powód jest oddanym pracownikiem i bardzo angażuje się w wykonywane obowiązki. Pomimo utraty części palców prawej, wiodącej ręki, powód nie dał pracodawcy jakichkolwiek podstaw do tego, aby ten mógł twierdzić, iż powód jest mniej wydajny, nie radzi sobie z wykonywaniem pracy. To pracodawca nie dał powodowi możliwości wykazania się i dyskryminując powoda, przez pierwsze tygodnie przesunął powoda na inne stanowisko niż zgodne z jego zatrudnieniem.

Mając na uwadze powyższe należy - w ocenie powoda - uznać, że podane w treści wypowiedzenia zmieniającego przyczyny są nieprawdziwe i mają na celu pokrzywdzenie powoda. Jednocześnie wskazane zachowania noszą znamiona dyskryminacji powoda w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność, która powstała w wyniku wypadku przy pracy. W sytuacji, w której znalazły się strony, pracodawca zamiast wspomóc powoda, pozostawił powoda samemu sobie, i nie interesował się jego losem i brakiem możliwości sfinansowania przez powoda leczenia oraz protezy, która pozwoliłaby na normalne funkcjonowanie powoda. Pracodawca zaś szukał i szuka pretekstu do zwolnienia powoda i w tym zakresie narusza zasady współżycia społecznego m. in. takie jak poszanowanie pracownika.

Ustalając wysokość odszkodowania sąd winien mieć - zdaniem powoda - na uwadze artykuł, w którym wskazano, że odszkodowanie powinno być nie niższe niż minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Z charakteru odszkodowania wynika, że powinno ono odpowiadać i rekompensować poniesioną szkodę. Wysokość odszkodowania winna odpowiadać okolicznościom faktycznym i prawnym sprawy. Minimalne wynagrodzenie netto w 2015 r. wynosił 286,16 zł zaś powód niniejszym pozwem dochodzi odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia tj. 7 716,96 zł. Wobec tego, że sąd winien wziąć pod uwagę rodzaj oraz zakres naruszonego dobra, a także stopień uciążliwości dla pracownika i zachowanie pracodawcy po dokonaniu naruszeń uznać należy, że wskazana kwota jest adekwatna.

Pismem z dnia 11 marca 2015 r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 14 235,30 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika procesowego, wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. zaprzecza wszystkim nieprzyznanym twierdzeniom powoda. Pozwana zakwestionowała powództwo tak co do zasady, jak i co do wysokości dochodzonego w pozwie roszczenia. Dochodzonemu roszczeniu zarzucono brak podstawy faktycznej i prawnej dochodzonego przez powoda roszczenia. W ocenie pozwanego pracodawca w treści wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należycie wykazał przyczyny swojego działania. Wbrew twierdzeniom powoda, przyczynami dokonania przedmiotowego wypowiedzenia była utrata zaufania pracodawcy do pracownika, która spowodowana była zachowaniem G. T. oraz nieprawidłowym wykonywaniem przez powoda obowiązku kierowania zespołem pracowników jako mistrz zmianowy. Praca w firmie pozwanej odbywa się nieprzerwanie i podzielona jest na cztery zmiany. Wykonywana praca na każdej ze zmian jest kierowana i nadzorowana przez mistrza produkcji. Mistrz zmianowy, pod nieobecność kierownika i dyrektora zakładu, kieruje pracą całego zakładu. Stanowisko mistrza zmianowego wiąże się z szerokim zakresem obowiązków, w którym to zakresie znajduje się między innymi prawidłowa organizacja pracy i nadzór nad wykonywaniem przez pracowników pracy zgodnie z przepisami bhp. Stanowisko mistrza wymaga ze strony pracownika posiadania odpowiednich kwalifikacji, zachowania odpowiedzialności oraz posiadania autorytetu pośród zarządzanych przez niego pracowników. Z uwagi na konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy po wypadku powoda, z uwagi na długi okres jego rehabilitacji, awansowany na stanowisko mistrza został dotychczasowy brygadzysta. Powyższa zmiana była niezbędna z uwagi na to, że firma nie może sobie pozwolić na tak długi okres pracy bez mistrza zmianowego. Przed zakończeniem okresu rehabilitacji z powodem przeprowadzona została rozmowa w celu poznania jego opinii na temat wypadku oraz jego stosunku do pracy i współpracowników. W rozmowie tej uczestniczył powód i ze strony pozwanej D. K. i kierownik produkcji J. C.. Z rozmowy tej wynikało, że G. T. ma problemy ze snem, zażywa leki uspokajające, cierpi na zaburzenia lękowo-depresyjne oraz wymaga pomocy psychologa, bo nie radzi sobie z problemem, ma przeżycia traumatyczne związane z utratą części palców i że nigdy nie zapomni tego co się stało, innemu pracownikowi M. L.. Oświadczył, że obwinia o to wszystko M. L. i chciałby stanąć naprzeciwko niego i zapytać, czy kazał mu wyłączyć filtr. W czasie rozmowy wyjaśniono powodowi, że trafi na inną zmianę, żeby mieli jak najmniejszy kontakt ze sobą i aby nie powodować niepotrzebnych konfliktów. Poinformowano powoda, żeby powiedział lekarzowi medycyny pracy, jakie leki zażywa, bo jest również operatorem wózka i bezpośrednio odpowiada za pracę kilkunastu osób na zmianie. Po powrocie do pracy powód krytykował działania pozwanego w stosunku do innych pracowników, między innymi po przyjeździe do kadrowej A. S. po skierowanie powiedział, że w końcu wraca zrobić porządek, bo słyszał, że tu „half-life” i nie ma dyscypliny. A. S. przekazała tą informację niezwłocznie D. K.. Zachowanie pozwanego polegało między innymi na tym, że śpiewał, zachowywał się nadpobudliwie co spowodowało, że jego szafka ubraniowa została popisana przez współpracowników obraźliwymi epitetami. Należy podkreślić, że po powrocie do pracy po około 3 tygodniach, G. T. poszedł na dwutygodniowe zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę. Zachowanie powoda w czasie wykonywania pracy polegało na demonstrowaniu krytyki wobec pracodawcy i że jest najlepszym pracownikiem w firmie. Wszystkie powyższe okoliczności spowodowały utratę zaufania pracodawcy do pracownika i złożenie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy.

Z uwagi na powyższe okoliczności, powodowi po powrocie do pracy nie powierzono wykonywania obowiązków mistrza zmianowego, które w ocenie pozwanej byłyby dla powoda

zbyt dużym obciążeniem. Powodowi powierzono wykonywanie innych obowiązków. Pozwany zaznaczył, że pomimo zwolnienia z obowiązków związanych z kierowaniem pracą innych pracowników powód otrzymywał wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie. Jednakże powód niezadowolony z zaistniałej sytuacji zaczął nagannie się zachowywać. G. T. nieustannie krytykował swoich współpracowników, w szczególności bezpośrednich przełożonych oraz publicznie podważał ich decyzje. Te oraz inne zachowanie powoda spowodowały, że utracił on autorytet pośród innych pracowników, konieczny do prawidłowego wykonywania pracy na stanowisku mistrza zmianowego. Wskazano także, że obawy pozwanej co do niemożliwości wykonywania przez powoda pracy na stanowisku mistrza zmianowego

potwierdzone zostały również przez samego powoda. Tak też w załączonym do pozwu, a wskazywanym jako jedna z przyczyn wypowiedzenia wezwaniu pozwanej do zapłaty G. T. wyraźnie wskazywał, że względu na swój zły stan zdrowia psychicznego, występujące u niego zaburzenia lękowo-depresyjne musi zażywać różne leki antydepresyjne oraz korzystać z terapii psychologicznej.

Powyższe utwierdziło przekonanie pozwanej, że koniecznym jest przeniesienie powoda na inne, mniej odpowiedzialne stanowisko. Pozwana przy podejmowaniu tej decyzji kierowała się nie tylko dobrem i bezpieczeństwem pozostałych pracowników, ale również dobrem powoda, w szczególności jego stanem zdrowia, które wymaga szczególnej uwagi. Taka decyzja była obowiązkiem pracodawcy. Ze względu na odpowiedzialność związaną ze stanowiskiem mistrza - polegającą na kierowaniu ludźmi i praktycznie zakładem pracy po godzinach pracy kadry kierowniczej- nie można powierzać zdrowia i życia innych pracowników osobie która sama się przyznaje że ma problemy ze zdrowiem psychicznym, utraciła autorytet wśród swoich byłych podwładnych (konieczność przeniesienia na inną zmianę). Dla pracodawcy istotnym jest fakt złamania podstawowych przepisów bhp przez powoda w momencie wypadku i również w związku z tym utrata zaufania pracodawcy do osoby kierującej zmianą pod kątem egzekwowania przepisów bhp przez podległych pracowników. Pozwany podkreślił, że pracodawca przenosząc pracownika na inne stanowisko kierował się dobrem i bezpieczeństwem i odpowiedzialnością za pozostałych pracowników starając się zapewnić im nadzór i kierownictwo najlepszych osób co do których nie ma wątpliwości odnośnie ich postępowania zgodnie z przepisami bhp. Pracodawca nie karał pracownika i zaproponował mu stanowisko pracy odpowiednie do jego aktualnych możliwości zdrowotnych, nie zmieniając mu warunków finansowych. za pozostałych pracowników.

Również pozostałe podnoszone przez stronę powodową okoliczności mające uzasadnić dochodzone roszczenia tj. przekonanie pracodawcy o wytoczeniu przez G. T. pozwu o zapłatę, brak zainteresowania pracodawcy stanem zdrowia powoda oraz zamiar rozwiązania z powodem stosunku pracy nie znajdują żadnego potwierdzenia w rzeczywistości. Reprezentant pozwanej - dyrektor zakładu (...) bezpośrednio po wypadku udał się do szpitala do powoda. Okoliczności podnoszone przez powoda mają jedynie na celu stworzyć negatywny wizerunek pozwanej i jednocześnie utwierdzić zasadność żądania powoda.

Odnośnie zarzutu dyskryminacji, pozwana spółka wskazała, że twierdzenie powoda, że był on przez pozwaną dyskryminowany pozbawiona jest jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych. Powód stawiając zarzut dyskryminacji, jako przyczynę różnicowania przez pracodawcę jego sytuacji pracowniczej i w konsekwencji wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy wskazał kryterium niepełnosprawności. Powód, wbrew swojemu obowiązkowi, zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji, nie wykazał należycie przyczyny dyskryminacji oraz faktów mogących ją uprawdopodobnić. Strona powodowa na uzasadnienie swojego roszczenia powołuje się – zdaniem pozwanej- jedynie na niczym niepotwierdzone okoliczności oraz na własną ocenę zaistniałej sytuacji. W świetle wyżej przedstawionych okoliczności nie sposób zgodzić się - w ocenie pozwanego -ze stanowiskiem strony powodowej, że dokonane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy było nieuzasadnione, a także było przejawem dyskryminującego powoda działania pracodawcy.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W dniu 18.03.2010 r. G. T. zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.) umowę o pracę na stanowisku pakowacz-pracownik produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy, na okres próbny, począwszy od dnia 18.03.2010 r. do dnia 31.05.2010 r. z wynagrodzeniem w postaci stawki godzinowej w wysokości 12,50 zł brutto za jedną roboczo-godzinę. Następnie w dniu 1.06.2010 r. powód zawarł z pozwaną spółką kolejną umowę o pracę na stanowisku pakowacz-pracownik produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, począwszy od dnia 1.06.2010 r. do dnia 31.12.2010 r. z wynagrodzeniem w postaci stawki godzinowej w wysokości 13,20 zł brutto za jedną roboczo-godzinę. W dniu 1.10.2010 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1.06.2010 r. w ten sposób, że zmieniono stanowisko G. T. na stanowisko brygadzysta-pakowacz z wynagrodzeniem w wysokości 14,00 zł brutto za jedną roboczo-godzinę. W dniu 1.12.2010 r. powód zawarł z pozwaną spółką aneks ( (...)) do umowy o pracę z dnia 1.06.2010 r. Na mocy postanowień tego aneksu G. T. powierzono stanowisko mistrza

zmianowego z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 16,00 zł brutto za jedną roboczo-godzinę. Kolejną umową o pracę zawarto w dniu 1.01.2011 r. Powodowi powierzono stanowisko mistrza zmianowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, począwszy od dnia 1.01.2011 r. Do obowiązków powoda należało m.in. przestrzeganie przepisów prawa, postanowień umowy spółki, regulaminu organizacyjnego spółki, jej wewnętrznych uregulowań, dbałość o osiąganie maksymalnie korzystnych wyników ekonomicznych przez zakład, odpowiednia organizacja pracy w podległym dziale, umożliwiająca możliwie pełne wykorzystanie jego potencjału produkcyjnego, majątku oraz czasu pracy zatrudnionych pracowników, dbałość o stan techniczny powierzanego majątku, dbałość o stan bhp i warunki w jakich wykonywana jest praca, dbałość o zachowanie wymogów ochrony środowiska w związku z prowadzoną przez zakład produkcją, wykonywanie prac na produkcji związanych z pakowaniem węgla, wykonywanie pozostałych prac określonych w zakresie obowiązków, obsługa wózków widłowych, nadzór nad pracą pakowaczy i brygadzisty brykieciarni, w szczególności nad wykonywaniem pracy zgodnie z obowiązującymi na danym stanowisku pracy przepisami bhp i ppoż, wykonywanie prac zgodnie z obowiązującymi na danym stanowisku pracy przepisami bhp i ppoż, terminowa realizacja nałożonych zadań w zakresie produkcji oraz pakowania węgla i brykietu, dbałość o powierzony sprzęt i mienie, niezwłoczne informowanie przełożonych o zaistniałych nieprawidłowościach w pracy sprzętu lub urządzeń, wykonywanie pozostałych prac na produkcji lub prac przeładunkowych zleconych przez bezpośredniego przełożonego, kierowanie pracą zakładu w czasie nieobecności dyrektora i kierownika produkcji. W umowie ustalono, że powodowi będzie wypłacane wynagrodzenie za pracę w wysokości 16,00 zł brutto za jedną roboczo-godzinę. Oprócz wynagrodzenia podstawowego pracodawca mógł przyznać pracownikowi premię uznaniową do wysokości 30 % podstawowego wynagrodzenia brutto. Aneks z dnia 1.04.2011 r. zmieniono z dniem 1.04.2011 r. wiążącą strony umowę o pracę w ten sposób, że pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę w postaci stawki godzinowej 17,50 zł za jedną roboczo-godzinę. Porozumieniem z dnia 30.03.2012 r. zmieniającym warunki umowy o pracę zmieniono warunki umowy o pracę w ten sposób, że pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę w postaci stawki godzinowej 19,50 zł za jedną roboczo-godzinę. Aneks z dnia 1.07.2013 r. zmieniono z dniem 1.07.2013 r. wiążącą strony umowę o pracę w ten sposób, że pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę w postaci stawki godzinowej 20,50 zł za jedną roboczo-godzinę.

#### **Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 19.03.2010 r. k. 124-127,
- umowa o pracę z dnia 1.06.2010 r. k. 117-119,
- porozumienie z dnia 1.10.2010 r. zmieniające warunki umowy o pracę k. 111-112,
- aneks ( (...)) z dnia 1.12.2010 r. do umowy o pracę z dnia 1.06.2010 k. 109-110
- umowa o pracę z dnia 31.12.2011 r. k. 105-107,
- aneks z dnia 1.04.2011 r. Do umowy o pracę z dnia 31.12.2011 r. k. 102
- porozumienie z dnia 30.03.2012 r. zmieniające warunki umowy o pracę k. 100
- aneks z dnia 1.07.2013 r. do umowy o pracę z dnia 31.12.2011 r. k. 94,
- umowa o pracę z dnia 19.03.2010 r. k. 124-127,
- umowa o pracę z dnia 1.06.2010 r. k. 117-119,
- porozumienie z dnia 1.10.2010 r. zmieniające warunki umowy o pracę k. 111-112,
- aneks ( (...)) z dnia 1.12.2010 r. Do umowy o pracę z dnia 1.06.2010 k. 109-110

W dniu 25.05.2014 r. powód uległ wypadkowi w pracy. Wskutek tego wypadku powód doznał amputacji urazowej części palców II, III i IV prawej ręki. G. T. nadzorował w tym dniu proces produkcji. Przyczyną wypadku

była niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych przez nadzorującego, operowanie kończynami w strefie zagrożenia niezgodne z obowiązującymi przepisami bhp, niedostateczna koncentracja powoda na wykonywanych czynnościach oczyszczania filtra, wykonywanie pracy niezgodne z obowiązującymi na danym stanowisku pracy przepisami bhp. Powód miał naruszyć zasady bhp, albowiem samodzielnie przystąpił do oczyszczania filtra wydając jednocześnie polecenia włączenia urządzenia swojemu podwładnemu- M. L.. W dniu 25 czerwca 2014 r. powód złożył zastrzeżenia do protokołu powypadkowego wskazując m.in. na to, że nie zgadza się ze stwierdzeniem, że M. L. otrzymał od powoda ponowne polecenie włączenia i wyłączenia sterowania dozownikiem w czasie kiedy powód udrażniał lej ekofiltra.

**Dowód:**

- protokół numer (...) r. z dnia 25.06.2014 r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy k. 17-21,
- zastrzeżenia do protokołu powypadkowego k.22, 29
- wyjaśnienia poszkodowanego G. T. k. 23,
- protokół numer (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy k. 24-28,

Po zdarzeniu w dniu 25.05.2014 r. przewieziono powoda na oddział chirurgii ogólnej Szpitalnego Centrum Medycznego w G., gdzie rozpoznano u G. T. amputację urazową częściową palców II, III, IV ręki prawej. Dyrektor pozwanej spółki (...) wraz z pracownikiem bhp przywiózł amputowane części palców, których z przyczyn medycznych nie udało się powodowi replantować. U powoda dokonano opracowania chirurgicznego ran, wykształcenia kikutów palców II-IV ręki prawej. W dniu 26.05.2014 r. powód został wypisany ze szpitala do dalszego leczenia ambulatoryjnego. W czasie badań kontrolnych w dniu 11.07.2014 r. stwierdzono niezdolność powoda do pracy i zalecono dalsze leczenie, stwierdzono konieczność leczenia operacyjnego i zalecono rehabilitację. W dniu 4 sierpnia 2014 r. skierowano powoda na zabiegi fizjoterapeutyczne. W związku z wypadkiem przy pracy powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim od dnia 25.05.2015 r. do dnia 20.11.2014 r.

**Dowód:**

- karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 35,
- zaświadczenie lekarskie z dnia 11.07.2014 r. k. 35V,
- zalecenia lekarskie k. 36,
- skierowanie na zabiegi fizjoterapeutyczne k. 37,
- częściowo zeznania powoda k. 251-255,
- zeznania J. K. w charakterze strony pozwanej k. 255-258

Podczas wizyty lekarskiej w dniu 26.09.2014 r. u powoda rozpoznano deformację i przeczulicę kikuta IV palca ręki prawej. W tym dniu podjęto leczenie polegające na usunięciu fragmentu paliczka dalszego IV ze stawu (...). Za te zabieg powód zapłacił kwotę 1 000,00 zł. W dniu 11.07.2014 r. Powód zapłacił za konsultację lekarską w M. w S. kwotę 150 zł. Powód poniósł także inne koszty związane z zakupem leków. Powód podjął działania w celu wykonania protezy uzupełnienia dłoni, której koszty wyceniono na kwotę 10 819,15 zł w pierwszym etapie, kwotę 42 330,86 zł w drugim etapie oraz 7 793,98 zł za dodatkowy, opcjonalny lej kształtujący.

**Dowód:**

- karta informacyjna k. 31
- paragon z dnia 26.09.2014 r. k.31v,

- paragon z dnia 11.07.2014 r. k. 32,
- pismo (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. wraz z kosztorysem k. 38-39

Pismem z dnia 14 października 2014 r. pełnomocnik powoda wezwał ubezpieczyciela - A. Towarzystwo (...) Spółkę Akcyjną w W. do zapłaty kwoty 1 662,23 zł tytułem częściowego odszkodowania za dodatkowe koszty leczenia po wypadku przy pracy.

**Dowód:**

- wezwanie do zapłaty k. 30

W pozwanej spółce praca zorganizowana jest w ruchu ciągłym, w czterobrygadowym systemie a pracę każdej brygady nadzoruje bezpośrednio mistrz zmiany. Mistrz zmiany jest - obok dyrektora i kierownika produkcji - osobą zarządzającą zakładem pracy. Stanowisko mistrza zmiany jest odpowiedzialne, wymaga dużego doświadczenia, umiejętności szybkiego reagowania, zdolności prawidłowego rozdzielania obowiązków pomiędzy pracownikami. W związku z dynamicznym rozwojem, pozwana spółka prowadziła rekrutacje na różne stanowiska pracy. Prowadziła rekrutację także na stanowisko pracy - mistrz produkcji, mistrz kontroli jakości. W czasie nieobecności powoda, pozwana powierzyła obowiązki mistrza zmianowego M. L.. Zastąpił on powoda na tym stanowisku w związku z jego nieobecnością spowodowaną wypadkiem przy pracy i przebywaniem na zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:**

- ogłoszenie ze strony internetowej www. pracuj.pl k. 144,
- zeznania J. C. k. 197-200,
- zeznania D. K. k. 219-223,
- częściowo zeznania powoda k. 251-255,
- zeznania J. K. w charakterze strony pozwanej k. 255-258

W wyniku badania lekarskiego przeprowadzonego w dniu 21.11.2014 r. Stwierdzono, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku mistrz zmianowy.

**Dowód:**

- zaświadczenie lekarskie k. 83

Kiedy powodowi kończyło się zwolnienie lekarskie, stanął się w pracy w celu uzyskania skierowania na badania lekarskie. Powód w rozmowie z A. S. - pracownikiem kadr stwierdził, że wraca do pracy, żeby zrobić tu porządek, bo w firmie jest "high-life". W tym czasie powód odbył rozmowę z J. C. i D. K.. W trakcie rozmowy pytano powoda, jak widzi swój powrót do pracy. Powód stwierdził, że ma problemy zdrowotne, w tym lęki, cierpi na bezsenność, bierze leki antydepresyjne. Powód obarczył M. L. winą za wypadek, w czasie którego doznał utraty palców. Powód poddawał w wątpliwość to, czy poradzi sobie na stanowisku mistrza zmianowego, w związku z przeżyciami związanymi z wypadkiem. Wówczas zakomunikowano powodowi, że w celu uniknięcia konfliktu między powodem a M. L., powód nie wróci do pracy na swojej uprzedniej zmianie, lecz zostanie skierowany do innej zmiany, gdzie będzie współpracował z mistrzem zmiany - M. R. i brygadzystą M. S.. Bezpośrednim przełożonym powoda był J. C..

**Dowód:**

- zeznania J. C. k. 197-200,

- zeznania D. K. k. 219-223,
- zeznania M. L. k. 241-242,
- częściowo zeznania powoda k. 251-255
- zeznania J. K. w charakterze strony pozwanej k. 255-258

Powód po stawieniu się w pracy otrzymał jeszcze kilka dni urlopu wypoczynkowego. Powód powrócił na stanowisko mistrza zmianowego za M. R., który w związku z planowanym zabiegiem medycznym miał korzystać ze zwolnienia lekarskiego. W czasie nieobecności M. R., G. T. był jedynym mistrzem zmianowym na podległej mu wówczas zmianie. Powód zgłosił technikowi bhp, że pracownicy na stanowisku obsługi zgrzewarki nie używają okularów ochronnych. Okulary były na wyposażeniu zakładu, jednak pracownicy nie zakładali ich. Pisemnym poleceniem technika bhp nakazano pracownikom używanie okularów ochronnych. Powód zaczął kwestionować polecenia wydawane przez swoich przełożonych. Mówił, że się nie znają, że nie mają pojęcia, że siedzą za biurkami przy komputerze i nie mogą nic wiedzieć o produkcji, że nie ma dyscypliny na zakładzie, że niektórzy pracownicy nie nadają się do pracy, że jest "burdel" i że on musi wprowadzić porządek. Kwestionował organizację pracy w zakładzie. Krytykował pracę M. L. mówiąc, że ten się nie zna i że nienależycie wykonuje swoje obowiązki. Powód także zaczął zachowywać się w sposób niezgodny z oczekiwaniami przełożonych np. śpiewał, krzyczał, mówił do siebie, był nadpobudliwy, spożywał dużą ilość napojów wysokoenergetycznych. Powód utracił autorytet wśród pracowników, czego wyrazem były np. obraźliwe napisy na szafce powoda w szatni, złośliwe żarty na jego temat,

Po trzech tygodniach pracy, powód poszedł na zwolnienie lekarskie, wystawione przez lekarza psychiatrę. Po powrocie M. R. ze zwolnienia lekarskiego, przez jakiś czas było dwóch mistrzów zmianowych na jednej zmianie tj. powód i M. R.. Praca powoda wyglądała wówczas tak, że powód miał dzielić obowiązki z M. R.. M. R. miał wdrażać powoda do pracy, przy czym powód miał nadzorować pracę pracowników na hali węglowej, a M. R. miał nadzorować resztę pracowników. Z uwagi na to, że posiadał stosowne uprawnienia, powód jeździł też wózkiem widłowym. Powód nie wykonywał swoich obowiązków na hali węglowej w sposób należyty. Opuszczał swoje stanowisko pracy, chodząc np. na halę produkcji grilli, niedostatecznie nadzorował pracowników.

**Dowód:**

- zeznania W. K. k. 154,
- zeznania J. C. k. 197-200
- zeznania D. K. 219-223,
- częściowo zeznania powoda k. 251-255,
- zeznania J. K. w charakterze strony pozwanej k.255-258

Pismem z dnia 24.11.2014 r. powód zwrócił się do pozwanej spółki z prośbą o skierowanie go lekarza-orzecznika ZUS w celu stwierdzenia uszczerbku na zdrowiu z tytułu wypadku przy pracy z dnia 25.05.2014 r. W piśmie tym powód zgłosił prośbę o wysłanie odszkodowania na wskazany przez niego rachunek bankowy.

**Dowód:**

- pismo powoda z dnia 24.11.2014 r. k. 82

Pismem z dnia 12 stycznia 2015 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną spółkę do dobrowolnej zapłaty 200 000,00 zł tytułem odszkodowania oraz zadośćuczynienia za wypadek przy pracy, któremu powód uległ w dniu 25.05.2014 r. W treści pisma wskazano, że w wyniku wypadku powód stracił część II, III i IV palca prawej dłoni i konieczne



jest zaopatrzenie go w protezę ortopedyczną, której koszty będzie musiał pokryć w całości przed rozpoczęciem zaopatrzenia go w produkt. Za protezę powód miał uiścić kwotę 53 180,01 zł, której to kwoty nie posiadał, zaś opieszałość pozwanej w zakresie zgłoszenia wypadku do ubezpieczyciela wpłynęła na czas, w którym możliwe będzie rozpoczęcie procedury zamówienia odpowiedniej protezy. Wskazano także na dotychczasowe koszty poniesione przez G. T.. Niezależnie jednak od kosztów, wskazano także na szkodę niemajątkową związaną z uszkodzeniem ciała i wywołaniem rozstroju zdrowia. Podniesiono, że sam wypadek przy pracy, jak i jego konsekwencje związane z utratą palców, nadwyrężyły zdrowie powoda, który cierpi na zaburzenia lękowo-depresyjne oraz zaburzenia snu. Kwota 200 000,00 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia stanowiłaby zatem rekompensatę doznanej krzywdy przy założeniu, że leczenie powoda zostanie zakończone w sposób sprawny i skuteczny.

**Dowód:**

- wezwanie do zapłaty z dnia 12.01.2015 r. k. 11-15

W dniu 21 stycznia 2015 r. pozwana spółka pisemnie wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska-mistrz zmianowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30.04.2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy do pracownika, polegającą na działaniu i zachowaniu pracownika mającego cechy naruszania obowiązków pracowniczych wynikających ze stosunku pracy w zakresie dbałości o dobro i mienie pracodawcy (bezpodstawna krytyka działań osób bezpośrednio przełożonych, podważanie decyzji przełożonych w obecności innych pracowników), naruszaniu zasad współzycia społecznego i braku prawidłowych relacji służbowych (krytyka doboru załogi wpływająca negatywnie na atmosferę w pracy i wzajemne relacje między pracownikami), nieprawidłowym kierowaniu zespołem pracowników oraz utratą autorytetu), braku celowości powierzania obowiązków mistrza zmianowego po długotrwałej nieobecności z uwagi na przekazanie etatu mistrza zmianowego nowemu pracownikowi. Powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1.05.2015 r. zaproponowano pracę na stanowisku robotnika magazynowego. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Jednocześnie pouczone powoda, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15.03.2015 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Pouczono go także o tym, że w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30.04.2015 r. oraz o tym, że w terminie siedmiu dni od dnia doręczenia wypowiedzenia zmieniającego, przysługuje powodowi prawo wniesienia odwołania do sądu pracy. G. T. potwierdził odbiór wypowiedzenia zmieniającego w dniu 21 stycznia 2015 r.

**Dowód:**

IV. wypowiedzenie z dnia 21.01.2015 r. zmieniające warunki umowy o pracę k. 10, k. 80-81

Po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, powód został skierowany do pracy na magazynie, gdzie powód jeździł na sztaplarce i streczarce, ale nie nadzorował pracy innych osób na magazynie. W czasie pracy na magazynie doszło do zdarzenia w czasie którego jedna z pracownic dla zabawy owinęła sobie nogę folią do palet a powód nie reagował na to zdarzenie uznając, że jest ono zabawne i nie wpływa na bezpieczeństwo pracownika.

**Dowód:**

- zeznania D. K. k.219-223,
- częściowo zeznania powoda k. 251-255,
- zeznania J. K. w charakterze strony pozwanej k.255-258

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie sądu, zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zwane też wypowiedzeniem zmieniającym, jest dokonane, jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi na piśmie nowe warunki pracy, jednocześnie wypowiadając dotychczas obowiązujące. Wypowiedzenie zmieniające jest zatem skuteczne dopiero wtedy, gdy jest dokonane w formie pisemnej. Przyjmuje się, że wypowiedzenie zmieniające może być dokonane tylko przez pracodawcę, gdy zmierza on do pogorszenia statusu prawnego pracownika bez rozwiązywania stosunku pracy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest zatem jednostronną czynnością prawną dokonywaną przez pracodawcę, której głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające tym różni się od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, że nie pozbawia pracownika miejsca pracy i środków egzystencji.

Wskazać należy, że przedmiotem postępowania na skutek wniesionego odwołania będzie wyłącznie ocena zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie wyłącza przysługujących pracownikowi uprawnień przewidzianych w art. 42. W takim przypadku pracownikom przysługuje odszkodowanie (por. uchwałę SN z 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, LexisNexis nr (...), OSNCP 1991, nr 5-6, poz. 62).

W sprawach nieuregulowanych w art. 42 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Oznacza to, że należy stosować unormowania dotyczące okresów i terminów wypowiedzenia, co jest o tyle istotne, że do zmiany warunków zatrudnienia na skutek dokonanego wypowiedzenia lub do rozwiązania umowy ze względu na odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków dochodzi z upływem okresu wypowiedzenia, a pracownik ma możliwość złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia tej propozycji do połowy okresu wypowiedzenia, a w razie braku stosownego pouczenia - do końca okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy na podstawie odpowiednio stosowanego art. 37 k.p. W art. 42 k.p. przewiduje się formę pisemną składanej przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy i/lub płacy. Wydaje się, że należy, mając na uwadze art. 30 § 3 k.p., przyjąć, że wymóg formy pisemnej dotyczy całego wypowiedzenia zmieniającego, a więc również wypowiedzenia dotychczasowych warunków 632. Z kolei z odpowiedniego stosowanego przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika, że pracodawca powinien, wypowiadając warunki pracy i/lub płacy określone w umowie na czas nieokreślony, wskazać przyczynę wypowiedzenia, a z § 5 - że powinien pouczyć o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Do wypowiedzenia zmieniającego umowę na czas nieokreślony znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o ochronie powszechnej. Do wypowiedzenia zmieniającego znajduje też odpowiednie zastosowanie art. 45 k.p., z którego wynika konieczność uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego.

Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (w tym przypadku wypowiedzenia zmieniającego), w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05).

Zachowania pracownika powodujące utratę zaufania mogą być rozmaite, np. okłamywanie pracodawcy, oczernianie go, nielojalność. Niewątpliwie utrata zaufania ma w pewnym sensie charakter subiektywny, zależny od odczucia pracodawcy. Ma charakter przeżycia wewnętrznego, które jest bardzo trudne do weryfikacji. Dlatego nie można wykluczyć nadużywania tego powodu do rozstania się z niewygodnym pracownikiem. W związku z tym Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się tą problematyką, próbując wskazywać, jakim warunkom powinno odpowiadać wypowiedzenie z tej właśnie przyczyny. W wyroku z 25 listopada 1997 r. (I PKN 385/97), LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538), podkreślił, iż rozstanie się z pracownikiem z powodu utraty zaufania jest możliwe, „jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń”. Każdy przypadek więc musi być dokładnie zbadany przez organ orzekający, aby zapobiec ewentualnym nadużyciom ze strony pracodawców. Okoliczności, na które powołuje się pracodawca, powinny być na

tylko poważne, by obiektywnie można było stwierdzić, iż mogły one spowodować utratę zaufania do pracownika. W wyroku z 23 stycznia 2001 r. (I PKN 212/2000), LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 458)

W przedmiotowej sprawie uwzględnienie powyższych przesłanek w powiązaniu z istotą i celem stosunku pracy przemawia za uznaniem, że wypowiedzenie zmieniające uzasadnione było słusznym interesem pracodawcy. Wskazać należy, że potwierdził się zarzut takiego działania i zachowania powoda, który polegał na bezpodstawnej krytyce działań przełożonych powoda, podważaniu ich decyzji. Sąd dał w tym zakresie wiarę zeznaniom świadka J. C., D. K. i zeznającego w charakterze pozwanego J. K., albowiem te zeznania są szczegółowe, spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Sąd wykluczył aby były one stworzone na potrzeby niniejszego postępowania. Zarówno ww. świadkowie, jak i J. K. zgodnie zeznali, że stanowisko mistrza zmianowego jest bardzo odpowiedzialną funkcją. Potwierdził to zresztą sam powód, którego zeznanie sąd uznał za wiarygodne tylko częściowo tj. w zakresie w jakim nie pozostają w sprzeczności z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Mistrz zmianowy odpowiada za podległych mu pracowników, nadzoruje ich pracę, zastępuje kierownika produkcji. Jest to bardzo odpowiedzialna funkcja i, co jak wskazuje choćby zdarzenie z wypadkiem powoda, mistrz zmianowy ma realny wpływ na bezpieczeństwo ludzi mu podległych. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda odnośnie tego, że nie krytykował przełożonych i nie podważał ich decyzji. Zarówno J. C., D. K., jak i J. K. wskazali dokładnie w jaki sposób powód podważał autorytet przełożonych. Nie można bowiem uznać, że otwarte mówienie do innych pracowników, że „kierownictwo się nie zna”, że „tylko siedzi za biurkami”, że „można to zrobić lepiej”, że „nie mają pojęcia”, że „reszta ludzi, z wyjątkiem jego zmiany, nie nadaje się do pracy” nie jest podważaniem decyzji przełożonych, naruszaniem prawidłowych relacji służbowych i bezpodstawną krytyką działań kadry zarządzającej. W ocenie sądu to że powód mówił, że jak wróci to „zrobi porządek, bo tu jest high-life” pokazuje, że przypisywał on sobie prawo do krytykowania decyzji przełożonych i wprowadzania jakichś swoich, niczym nieuzasadnionych, „porządków” Znamienne jest, że słowa o „zrobieniu porządku” mówi do swoich bezpośrednich przełożonych: J. C. i D. K.. Powód podważa nie tylko ich autorytet w oczach innych współpracowników, ale otwarcie dopuszcza się takiej krytyki bezpośrednio wobec przełożonych. Jest to zachowanie, które nie może być tolerowane przez pracodawcę, albowiem w konsekwencji naraża go na utratę autorytetu wobec całej załogi. Powód, zdaniem sądu, znacznie przekroczył granice dopuszczalnej krytyki, uzasadnionej okolicznościami merytorycznymi i naruszył reguły podległości służbowej i hierarchicznego podporządkowania. Powód przypisywał sobie prawo nawet do krytykowania decyzji personalnych np. na rozprawie stwierdził że według niego M. L. nie ma kompetencji do pełnienia funkcji mistrza zmianowego. To zdaniem sądu świadczy o tym, że powód przypisywał sobie kompetencje, których de facto nie miał a krytykując m.in. decyzje kadrowe przełożonych podważa działania pracodawcy i obniża jego autorytet w oczach innych pracowników.

Także relacje z pozostałymi pracownikami wskazywały, że faktycznie powód utracił swój autorytet wobec pracowników i miał trudności z kierowaniem zespołem. Pojawienie się napisów na szafce, które powód zdaje się bagatelizować, żarty na temat powoda, także świadczą o pewnym postrzeganiu powoda przez współpracowników. Zdarzenie ze strezczarką także potwierdza dość niefrasobliwe podejście powoda do obowiązków. Mamy z jednej strony osobę, która pełniła obowiązki mistrza zmianowego i która po przejściu na magazyn powinna wzbudzać respekt z racji wcześniej pełnionej funkcji oraz reagować na niewłaściwe w miejscu pracy zachowania pracowników. Tymczasem powód jest rozbawiony zdarzeniem, śmieje się, robi zdjęcia. To nie jest zachowanie które w pracy powinien reprezentować brygadzysta czy mistrz zmianowy. Świadkowie potwierdzili także - a czemu powód częściowo nie zaprzeczył- że powód zachowywał się w miejscu pracy w sposób najogólniej ujmując niestandardowy. Powód bowiem krzyczał, mówił do siebie, śpiewał, chodził po halach bez celu, robiąc zdjęcia, co w przypadku osoby nadzorującej grupę ludzi, może być postrzegane jako zachowanie odbiegające od przyjętej normy i jako zdecydowanie niepożądane. Trudno sobie bowiem wyobrazić, żeby osoba, która ma trudności z opanowaniem własnych emocji, nadekspresyjna, mówiąca do siebie, mogła cieszyć się dostatecznym autorytetem w stosunku do swoich podwładnych zwłaszcza, gdy takich zachowań wcześniej u niej nie zauważano.

Także nabór na stanowisko mistrza zmianowego nie potwierdza, że pozwany działał tutaj ze wcześniejszym zamiarem degradacji powoda. Z zeznań świadków wynika, że pozwana spółka w zasadzie stale aplikuje na kolejne stanowiska, co - jak wskazują zasady doświadczenia życiowego - nie jest niczym nadzwyczajnym. Pewna rotacja pracowników w

dużym zakładzie pracy czy też zwiększanie zatrudnienia z uwagi na rozwój firmy jest bowiem zjawiskiem normalnym i nie można - zdaniem sądu - przypisywać tej okoliczności nadmiernego znaczenia, a tym bardziej powiązywać tego z zamiarem degradacji powoda.

Okoliczność wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym odnoście braku celowości powierzania obowiązków mistrza zmianowego po długotrwałej nieobecności z uwagi na przekazanie etatu mistrza zmianowego nowemu pracownikowi należy oceniać przez pryzmat całokształtu zdarzeń związanych z powrotem powoda do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Ostatecznie bowiem - wskutek takiej a nie innej oceny zachowania powoda i jego przydatności do pracy na stanowisku mistrza zmianowego - pracodawca uznał, że brak jest celowości powierzenia powodowi tego stanowiska, które de facto zostało powierzone innej osobie. Twierdzenia powoda, iż ta okoliczność wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym była dowodem braku zamiaru ze strony pozwanej kontynuowania stosunku pracy z powodem i liczeniem na zakończenie tego stosunku, nie została przez powoda wykazana żadnymi dowodami. Wskazać przy tym należy, że pracodawca - w związku z długotrwałą nieobecnością powoda - miał prawo zorganizować pracę w sposób, który uzna za najbardziej właściwy. Sąd nie można uznać zarzutu, iż powierzenie M. L. pełnienia obowiązków mistrza zmianowego, było nieuzasadnione czy podyktowane zamiarem degradacji powoda.

Trzeba także pamiętać o tym, że pracodawca może przesunąć pracownika na inne stanowisko, niż określone w umowie o pracę, pod pewnym warunkiem. Powierzenie pracownikowi innej pracy, niż określona w umowie o pracę może nastąpić - według art. 42 § 4 k.p. - na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Powierzenie pracownikowi innej pracy na okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym wymaga albo akceptacji pracownika, albo formalnego uregulowania statusu pracownika w odniesieniu do treści umowy o pracę - przez określenie w aneksie do umowy o pracę nowego zakresu zadań, obowiązków i odpowiedzialności (także wysokości wynagrodzenia), albo nawet wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w trybie art. 42 § 1-3 k.p. Wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym; jeżeli po upływie trzymiesięcznego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło o w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 2010 r. (sygn. akt I PK 155/09). W związku z tym należy uznać, że pracodawca mógł powierzyć G. T. pracę na stanowisku pracownika magazynowego na okres nieprzekraczający trzech miesięcy, bez zmiany umowy o pracę.

Zupełnie niezrozumiałą dla okoliczności niniejszego postępowania jest zarzut braku zainteresowania losem powoda po wypadku, brakiem możliwości finansowania przez niego protezy. Pracodawca dowiódł do szpitala palce powoda a stan zdrowia G. T. - choć oczywiście poważny ze względu na rodzaj uszczerbku na zdrowiu - nie zagrażał jego życiu, już następnego dnia powód opuścił szpital. Pracodawca dokonał także odpowiedniego zgłoszenia do ubezpieczyciela, co pozwoliło na wypłatę powodowi odszkodowania.

W związku z powyższym sąd oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania w wysokości 14 235,30 zł z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie zmieniające warunki pracy.

Odnośnie zarzutu dyskryminacji powoda, to w ocenie sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe, nie daje podstaw do uznania, iż powoływane w pozwie zdarzenia oraz podejmowane przez pozwanego działania względem powoda, naruszyły w jakikolwiek sposób zasady dotyczące zakazu dyskryminacji.

Zasada niedyskryminacji określona została w art. 11<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu bezpośrednia lub pośrednia w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmienność). Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracownika z jakiegokolwiek przyczyny,

ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności o których przepis ten stanowi. A zatem zasada niedyskryminacji oznacza zakaz gorszego traktowania z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w dalszych przepisach i zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji – w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio - z przyczyn określonych w §1 tego przepisu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych właśnie w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt. 2 k.p. naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jeżeli skutkiem jest między innymi niekorzystnie ukształtowane wynagrodzenie lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 227/11). Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 zmienia zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie powód wskazał, że dyskryminacja powoda ze względu na jego niepełnosprawność przejawiała się poprzez: degradację powoda ze stanowiska mistrza zmiany na stanowisko brygadzysty, którego praca polegała głównie na obsłudze sztaplarki, nakaz objęcia przez powoda stanowiska niepozwalającego mu na wykorzystanie swoich umiejętności i kwalifikacji, powierzenie mu pracy poniżej posiadanych kwalifikacji, dyskredytację powoda w oczach innych pracowników, wręczenie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy na niekorzystne dla powoda z uwagi na nieadekwatność powierzonej pracy do kwalifikacji posiadanych przez powoda, zmianę warunków pracy nieuzasadnioną okolicznościami, powierzenie stanowiska mistrza zmianowego osobie nieposiadającej kwalifikacji, jak powód, z dużo mniejszym doświadczeniem zawodowym, lekceważenie uwag powoda dotyczących nagminnego naruszania przepisów bhp, nieprzeprowadzenie z powodem rozmowy dotyczącej jego sytuacji w zakładzie pracy oraz lekceważenie jego próśb o przeprowadzenie takiej rozmowy, publiczne podważanie kompetencji powoda oraz jego doświadczenia zawodowego, utwierdzanie powoda w błędnym przekonaniu, że po

powrocie ze zwolnienia lekarskiego wróci na dawne stanowisko mistrza zmiany oraz uniemożliwienie powodowi prawidłowego wykonywania pracy na stanowisku robotnika magazynowego poprzez niezapewnienie odpowiedniej ilości osób oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania nałożonych przez pracodawcę norm.

W ocenie sądu zgromadzony materiał dowody nie potwierdził tego, iż działania podejmowane przez pozwanego wobec powoda były warunkowane jego niepełnosprawnością a pracodawca wykazał, że wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego było rezultatem innych - niż niepełnosprawność - przyczyn leżących po stronie powoda. I tak nie sposób przyjąć, że degradacja powoda wynikała z jego niepełnosprawności, albowiem potwierdziły się okoliczności wskazywane w wypowiedzeniu zmieniającym, a nie mające nic wspólnego z wypadkiem powoda i jego konsekwencjami. Poza twierdzeniami powoda, żaden ze świadków nie potwierdził, żeby niepełnosprawność G. T. była przyczyną odsunięcia go od pracy na stanowisku mistrza zmianowego. W ocenie sądu, powód na potrzeby niniejszego postępowania, posłużył się swoją niepełnosprawnością, próbując pominąć inne elementy, które de facto zaważyły na podjęciu decyzji o wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego.

Powierzenie obowiązków pracownika magazynowego pracownikowi, który pełnił funkcję mistrza zmianowego nie jest wprawdzie podniesieniem kwalifikacji, ale w sytuacji nagromadzenia okoliczności uniemożliwiających dalsze zatrudnianie na stanowisku mistrza zmianowego, nie można tego uznać za dyskryminację powoda. Istotne jest przy tym, że wypowiedzenie zmieniające nie spowodowało obniżenia wynagrodzenia powoda a jedynie przesunięcie na inne stanowisko pracy.

Odnosnie zasad przestrzegania przepisów bhp to wskazać należy, że powód kreował się na jedyną osobę, która czuwa nad przestrzeganiem przepisów bhp. Tymczasem - jak wynika z protokołu powypadkowego - to z winy powoda doszło do zdarzenia w wyniku którego doszło do amputacji palców powoda. Przyczyną była niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych przez nadzorującego, operowanie kończynami w strefie zagrożenia niezgodne z obowiązującymi przepisami bhp, niedostateczna koncentracja powoda na wykonywanych czynnościach oczyszczania filtra, wykonywanie pracy niezgodne z obowiązującymi na danym stanowisku pracy przepisami bhp. Powód miał naruszyć zasady bhp, albowiem samodzielnie przystąpił do oczyszczania filtra, wydając jednocześnie polecenia włączenia urządzenia swojemu podwładnemu - M. L.. W dniu 25 czerwca 2014 r. powód złożył zastrzeżenia do protokołu powypadkowego wskazując m.in. na to, że nie zgadza się ze stwierdzeniem, że M. L. otrzymał od powoda ponowne polecenie włączenia i wyłączenia sterowania dozownikami w czasie kiedy powód udrażniał lej ekofiltra. Wprawdzie powód złożył zastrzeżenia do tego protokołu, ale były one bardzo ogólne i nie doprowadziły do zmiany ustaleń przyczyn i przebiegu wypadku, przynajmniej sąd takim dowodem nie dysponował. Materiał dowodowy nie potwierdził, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była okoliczność, że powód zwracał pracodawcy uwagę odnośnie niezachowywania norm bhp i nieprzestrzegania przepisów bhp. Z zeznań W. K. - które sąd uznał za spójne i logiczne - wynika, że pracodawca polecił ponownie przeszkolić powoda po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego, pomimo tego, że w ocenie świadka nie było takiej potrzeby, bo powód miał aktualne szkolenie. To jednak przeczy twierdzeniom powoda, iż pozwany nie przywiązywał wagi do przestrzegania przepisów bhp. Poza tym w zakładzie zatrudniona była osoba odpowiedzialna za nadzór wykonywania przez pracodawcę zaleceń i norm z zakresu bhp, co potwierdza, iż pracodawca czuwał nad przestrzeganiem przepisów bhp.

Trzeba także podkreślić, że powód został dopuszczony do pracy na stanowisku mistrza zmianowego po powrocie ze zwolnienia, a więc nie jest tak, że pracodawca nie dopuścił go do pracy na tym stanowisku. Powód zeznał, że dla niego dyskryminacją było nie tyle to, że nie mógł pracować na stanowisku mistrza zmianowego, ile to, że nie mógł pracować na stanowisku mistrza zmianowego na swojej zmianie. Powrót na stanowisko mistrza zmianowego nie oznaczał tego, że powód musi powrócić do pracy ze swoją zmianą. Powód domagał się tego od pracodawcy, zupełnie nie przyjmując do wiadomości uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Pracodawca nie miał obowiązku przydzielić powoda do zmiany, z którą wcześniej pracował, czego powód zdaje się nie rozumieć. Przyczyną skierowania powoda do pracy na innej, niż poprzednio zmianie, była obawa o jego relacje z M. L., którego powód - jak wskazali świadkowie D. K., J. C. i M. L. (którego zeznania sąd także uznał za wiarygodne) - w pewny sensie obwiniał za wypadek w wyniku którego stracił część palców prawej ręki. Jest to zdaniem sądu prawdziwa i uzasadniona przyczyna skierowania powoda do pracy na innej zmianie. Trudno bowiem wyobrazić sobie współpracę M. L. z powodem w sytuacji wzajemnych pretensji, żalu

czy wręcz niechęci. Powód -co zeznał świadek M. L. - ostentacyjnie go ignorował np. powód odwracał się, gdy świadek chciał podać mu rękę. Z kolei J. C. i D. K. zeznali, że powód wyraźnie obwiniał M. L. za to zdarzenie. Trudno więc uznać, że powrót do pracy na tej konkretnej zmianie było wskazany i celowy.

Trzeba podkreślić także, że stan zdrowia psychicznego powoda mógł budzić niepokój pracodawcy i powodować niepewność co do tego, czy powód poradzi sobie z obowiązkami mistrza zmianowego. Okazało się zresztą, że po około trzech tygodniach od powrotu do pracy po wypadku, powód udał się a kolejne zwolnienie lekarskie, wystawione przez lekarza psychiatrę. Powód zresztą sam zeznał, że rozpoczął pracę po zwolnieniu związany z wypadkiem, a później poszedł na kolejne zwolnienie od psychiatry, które jak sam zeznał: „wybłagał”. Ta okoliczność uzasadniała przekonanie o tym, że powierzenie obowiązków mistrza zmianowego nie jest uzasadnione, nie mniej jednak nie jest to okoliczność dyskryminująca.

W związku z powyższym sąd oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania w kwocie 7 716,96 zł uznając, że brak jest podstaw do zasądzenia takiego odszkodowania z uwagi na brak szkody ze strony powoda spowodowanej dyskryminującym działaniem pozwanego. W związku z tym, że sąd uznał, iż nie doszło do dyskryminacji powoda, sąd nie badał wysokości żądanego odszkodowania i jego adekwatności w stosunku do rodzaju naruszeń. Bez znaczenia dla niniejszej sprawy była zatem okoliczność konieczności zakupu protezy, albowiem - jak już wcześniej wskazano - sąd nie dopatrył się tego rodzaju naruszeń ze strony pracodawcy, które uzasadniałyby przyznanie odszkodowania oraz miarkowanie jego wysokości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013, poz. 490 j.t ze zm.).

W pozostałym zakresie koszty ponosi Skarb Państwa na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

SSR Anna Rzęsa