

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Krzyżewska SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. M.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...)**

w B.

o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...). w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 30 sierpnia 2013r. sygn. akt IV P 25/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Powód M. M. wystąpił z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. Oddział w E. o ustalenie, że umowa o pracę z dnia 30.10.2003r. łącząca strony była umową zawartą na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy zawartej na czas określony – 10 lat, której koniec terminu przypadał na dzień 31.12.2013r. Jego zdaniem pozwana zawierając z nim długoterminową umowę o pracę dokonała obejścia przepisów prawnych, bowiem

u podstaw zatrudnienia na tak długi okres leżała możliwość szybkiego zwolnienia powoda, bez konieczności pisemnego uzasadnienia rozwiązania takiej umowy przez pracodawcę. Dodatkowo wykazał interes prawny w żądaniu ustalenia, że umowa o pracę łącząca strony jest umową zawartą na czas nieokreślony podnosząc, że z uwagi na konieczność wystąpienia z powództwem o zaprzestanie naruszenia praw autorskich obawiał się, iż pozwany skorzysta z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za

2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez wskazania pisemnie przyczyn tego wypowiedzenia.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wskazał, że powodowi nie została wypowiedziana umowa o pracę, co więcej pracodawca nie zamierzał spornej umowy wypowiedzieć wcześniej. W ocenie pozwanego chybiły były też twierdzenia, jakoby pozwany nadużywał swojego prawa podmiotowego, gdyż upłynęło już ponad 9 lat od zatrudnienia powoda, a więc ponad 90 % czasu na który umowa została zawarta. Pozwana wskazała również, że powód wystąpił z żądaniem dopiero wówczas, gdy pomiędzy stronami pojawił się spór, co do korzystania z aplikacji (...), nad którą powód pracował w ramach zatrudnienia u pozwanej. W trakcie trwania stosunku pracy powód nie zgłaszał zastrzeżeń co do treści umowy, nie kwestionował też czasu jej trwania, ani możliwości jej wcześniejszego rozwiązania.

Wyrokiem z dnia 30.08.2013r. Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 30.10.2003r. pomiędzy powodem i pozwaną jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, iż powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 29.07.2003r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie w dniu 30.10.2003r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2013r., mocą której powód został zatrudniony na stanowisku młodszego stolarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Przez okres trwania umowy powód zajmował różne stanowiska, ostatnio pracował jako starszy operator.

Na podstawie zezwolenia nr (...) wydanego przez (...) z dnia 20.09.2007r. pozwany uzyskał zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej do dnia 01.09.2016r. A w oparciu o zezwolenie Ministra Gospodarki nr(...)z dnia 02.12.1998r. udzielono pozwanemu zezwolenia na prowadzenia na terenie (...) działalności do dnia 01.09.2016r. Natomiast (...)ma funkcjonować do dnia 31.12.2026r.

W dniu 17.12.2012r. powód wezwał pracodawcę do zaprzestania naruszania praw autorskich i uregulowania kwestii związanych z wykorzystywaniem aplikacji roboczej o nazwie (...) oraz do zapłaty odszkodowania tytułem bezprawnego używania aplikacji. Pozwana uznała wezwanie za całkowicie bezpodstawne, tak w zakresie wezwania do zaprzestania naruszeń, jak i żądanej kwoty odszkodowania.

Pismem z dnia 16.01.2013r. powód wystąpił do pozwanego o uznanie, że jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pozwany pismem z dnia 23.01.2013r. poinformował powoda, że nie uznaje jego żądań w zakresie przyjęcia, że umowa łącząca strony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Jak ustalił Sąd Rejonowy w zakładzie pozwanego w E. zatrudnionych było łącznie 414 pracowników, z czego ponad 300 z nich zatrudnionych było na umowy długoterminowe od 5-15 lat. Osoby zarządzające, bądź kierownicy zatrudnieni byli na podstawie umów na czas nieokreślony. Z kolei osoby pracujące na produkcji zatrudniane były głównie na podstawie umów terminowych.

W opinii Sądu Rejonowego powód miał interes prawny w niniejszej sprawie w ustaleniu, że umowa łącząca strony była zawarta na czas nieokreślony. Rozważając zasadność żądania powoda wskazał, iż przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy, gdyż umowa taka, jako czynność prawna, musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu. Umowa o pracę stanowi czynność dwustronną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zawarcie umowy o pracę zależy wyłącznie od woli stron, a swoboda nawiązywania stosunków pracy jest uznawana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jednak swoboda stron może zostać ograniczona na rzecz obowiązku nawiązania umowy, gdzie obowiązek ten wynika z przepisu prawa lub czynności prawnej. W ocenie Sądu

I instancji, jak wynika choćby z zeznań świadków, powód nie miał możliwości negocjowania warunków umowy. W przypadku nie przyjęcia takich warunków zatrudnienia powód prawdopodobnie w ogóle nie zostałby zatrudniony w pozwanej spółce. Zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony było narzucone przez pracodawcę

razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności tłumaczenia się ze swojej decyzji. Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń pozwanego, iż zawarcie długoterminowej umowy z powodem dawało mu gwarancję zatrudnienia, taką samą jak zawarcie umowy na czas nieokreślony. Zawarcie umowy na czas określony z powodem nie było uzasadnione względami obiektywnymi. Pozwana prowadziła działalność gospodarczą na terenie (...), której prowadzenie jest ograniczone czasem trwania zezwolenia co wynika z przepisów ustawy z dnia 20.10.1994r. o specjalnych strefach ekonomicznych oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15.12.2008 r. w sprawie (...) specjalnej strefy ekonomicznej. Z kolei zezwolenie na podstawie którego pozwany prowadzi obecnie działalność na terenie strefy obowiązuje do dnia 01.09.2016r., zaś przeważająca większość umów zawierana jest z pracownikami na czas określony, krótszy niż obejmuje to pozwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej.

Sąd Rejonowy przytoczył liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego, ale również wskazał na treść załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), w którym zwrócono uwagę na konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. Zdaniem Sądu I instancji pozwany nie przedstawił żadnych obiektywnych przesłanek wskazujących na konieczność zatrudnienia tak dużej liczby pracowników, w tym powoda na podstawie umów o pracę na czas określony.

Z zeznań członka zarządu pozwanej spółki, jak i innych świadków wynikało, że taki sposób zatrudniania miał związek z polityką kadrową firmy. Taki sposób zatrudnienia nie był też uzasadniony charakterem wykonywanej pracy, bowiem nie była to praca np. sezonowa. Sąd Rejonowy w Elku podzielił pogląd, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego. W niniejszej sprawie pracodawca wykorzystując swoją silniejszą pozycję potraktował powoda instrumentalnie, narzucając mu rodzaj umowy, która przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

W ten sposób pracodawca pozornie zapewnił pracownikowi długotrwałe zatrudnienie, a w rzeczywistości zapewnił sobie nieskrępowane prawo do rozwiązania umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła pozwana, zaskarżając go w części co do punktu I i III, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 58 §1 i 2 KC w związku z art. 300 KP, a także art. 8 KP poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż czynność prawna – umowa o pracę z dnia 30.10.2003r. zawarta na czas określony pomiędzy stronami – pozostaje w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa, z zasadami współzycia społecznego oraz zmierza do obejścia prawa, albowiem powód nie miał możliwości negocjowania warunków umowy o pracę, a zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony, było narzucone przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia wyłącznie po to, żeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności tłumaczenia się ze swojej decyzji, jak również z uwagi na brak racjonalnego uzasadnienia dla zatrudnienia powoda na podstawie długoterminowej umowy o pracę, w sytuacji gdy: 1) przepisy prawa nie wprowadzają zakazu zawierania długoterminowych umów o pracę; 2) nie jest wymagane uzasadnienie zawarcia umowy o pracę na czas określony; 3) umowę o pracę można zawrzeć poprzez złożenie oferty i jej przyjęcie; 4) umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami nie została wypowiedziana przez pracodawcę w niedługim czasie po jej zawarciu; 5) prawo pracy pełni również funkcję organizatorską.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

- zmianę punktu I wyroku poprzez oddalenie powództwa o ustalenie, że umowa

o pracę zawartą w dniu 30.10.2003r. pomiędzy stronami jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony;

- zmianę punktu III wyroku poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów pozwanej przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, według norm przepisanych

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego;

W przypadku uznania, że brak podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowań za obie instancje.

W piśmie procesowym z dnia 22.10.2013r. pozwana podniosła również, iż w dniu 17.09.2013r. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 05.10.2013r. Powód wystąpił do Sądu Rejonowego w Elku z pozwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie do pracy – sygn. akt IV P 183/13. W związku z tym powód nie ma już interesu prawnego w ustaleniu, że umowa o pracę zawarta w dniu 30.10.2003r. pomiędzy stronami jest umową zawartą na czas nieokreślony, gdyż na innej drodze może osiągnąć swój cel.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości, jako oczywiście bezzasadnej, obciążenie pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego według norm przepisanych i dopuszczenie dowodu z oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 16.09.2013r. o rozwiązaniu z powodem umowy

o pracę, oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 16.09.2013r. o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy od dnia 18.09.2013r. z prawem do wynagrodzenia, oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 17.09.2013r.

o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy od 17.09.2013r. od godziny 11.00 z prawem do wynagrodzenia oraz dopuszczenia dowodu z uzupełniającego przesłuchania powoda w charakterze strony na okoliczność wykazania, iż działania pozwanej stanowią próbę obejścia prawa, w szczególności skutków wyroku z dnia 30.08.2013r., co przejawia się choćby złożeniem apelacji w celu wydłużenia postępowania w sprawie niniejszej i uniemożliwienie powodowi ukończenia działań związanych z powołaniem u pozwanej organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej Spółki jest bezzasadna.

W pierwszej kolejności rozpoznać należało zarzut braku interesu prawnego w dochodzeniu przez powoda ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy badał, czy powód spełnił przesłanki z art. 189 kpc i jego ustalenia w tym zakresie były prawidłowe, jednak dokonał ich w innym wymiarze, niż to wskazał apelujący. Zarzut naruszenia art. 189 kpc w opinii skarżącego wynikł już po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji. W sprawie niniejszej wydanie zaskarżonego wyroku nie spowodowało bowiem zastopowania sporu, gdyż pozwany w sposób bezwzględny dążył do rozwiązania

z powodem umowy o pracę, ostatecznie składając mu wypowiedzenie. Zdarzenie to wymogło na powodzie złożenie pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (sygn. akt SR w Elku IV P 183/13). Ta okoliczność, zdaniem apelującego, stanowiła podstawę do podniesienia zarzutu braku interesu prawnego powoda w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy zgadza się z tym, iż nie można badać sprawy w sytuacji, kiedy strona nie ma interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia, gdy w innej sprawie może uzyskać zaspokojenie swojego roszczenia. Jednak w niniejszej sprawie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło już po wydaniu przez Sąd Rejonowy niekorzystnego dla pozwanej wyroku. Późniejsze działania pozwanej zmierzały już tylko do uniknięcia skutków prawnych tego orzeczenia.

W sprawie sygn. IV P 183/13 o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, pozwany nie będzie musiał wskazywać przyczyn wypowiedzenia, gdyż dokonał jego w ramach umowy o pracę na czas określony, przewidującej dwutygodniowy termin jej wypowiedzenia, jednak zdaniem Sądu II instancji budzi poważne wątpliwości złożenie takiego wypowiedzenia w dwa tygodnie od ogłoszenia wyroku przez Sąd Rejonowy w sprawie niniejszej. To właśnie zaskarżony wyrok stał się katalizatorem dalszych działań pozwanego, u podstaw których leżało dążenie do niezwłocznego rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jest to okoliczność istotna przy ocenie kwestionowanej przez apelującą przesłanki z art. 189 kpc, gdyż z końcem 2013r., gdyby wyrok w sprawie niniejszej nie uprawomocnił się w związku z jego skutecznym zaskarżeniem, umowa o pracę z powodem i tak ulegałaby rozwiązaniu, z uwagi na upływ terminu na jaki została zawarta. Jeżeli umowa nie uległaby rozwiązaniu to wówczas konieczne byłoby wskazanie przyczyny wypowiedzenia. Działania pozwanego w stosunku do powoda były niegodziwe i dlatego wymagają uwytknienia i krytyki. Tym bardziej, iż pozwany wykazał się naganną postawą nie tylko wobec strony słabszej – pracownika, ale również w sposób lekceważący postąpił z orzeczeniem Sądu. Wprawdzie od orzeczenia przysługiwał środek zaskarżenia i pozwany zaskarżył je skutecznie, jednak jego dalsze działania miały na celu zniweczenie skutków wyroku ustalającego za wszelką cenę. Działania te uderzyły w powoda i wynikały ze zdecydowanych działań ukierunkowanych na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Powód skutecznie wykazał istnienie interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku prawnego – umowy o pracę na czas nieokreślony, w niniejszym postępowaniu. Późniejsze działania pozwanego nie mogły spowodować zmiany podstawy prawnej, w oparciu o którą dochodzić ustalenia istnienia przedmiotowego stosunku prawnego.

Przechodząc do pozostałych zarzutów apelacji należy wskazać, iż Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż w przedmiotowej sprawie nie wystąpiły żadne obiektywne przesłanki dające podstawę do zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę. Podkreślenia wymaga okres na jaki została zawarta – 10 lat. Żadna z tez wysuwanych przez pozwanego nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a stanowisko prezentowane w toku procesu i podtrzymane w apelacji, pozostawało w sprzeczności z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym oraz zasadami logicznego rozumowania. Tylko na marginesie należy zaznaczyć, iż w podobnej sprawie Sąd Okręgowy w Suwałkach (sygn. akt III Pa 6/.12) rozważał już aspekty związane z długoterminową umową o pracę, zawartą z jednym z pracowników pozwanej. Wówczas pozwana utrzymywała, iż okres, na jaki zawarta została z pracownikiem umowa o pracę (okres sporny w sprawie III Pa 6/12 był identycznych z tym w sprawie niniejszej) miał związek z okresem na jaki zostało przyznane pozwanej zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej w ramach (...) Strefy Ekonomicznej. Okoliczność ta nie została jednak potwierdzona. W sprawie niniejszej pozwany również próbował przemycić ten wątek, jednak bezskutecznie.

Sąd Rejonowy w sposób bardzo szczegółowy rozważał poszczególne aspekty związane z zawarciem umowy o pracę, poczynając od złożenia oferty zatrudnienia i negocjacji. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko przez niego zaprezentowane, natomiast zarzuty apelacji w tym zakresie ocenić należy, jako polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Fikcją było utrzymywanie, iż powód – pracownik miał wpływ na treść umowy i proponowane w niej warunki zatrudnienia, konkretnie okresu na jaki została ostatecznie zawarta. Sąd nie podziela stanowiska pozwanej, iż pracownik mógł odmówić podpisania umowy i wówczas nie byłoby problemu. To pracodawca, jako strona silniejsza i dająca zatrudnienie w rzeczywistości kreuje stosunek pracy. Nie może to jednak następować z naruszeniem prawa. Gdyby pozwany miał zgodne z prawem intencje w związku z zawieraniem umów o pracę na tak długi okres nie miałby żadnych problemów

z wykazaniem obiektywnych przesłanek do ich zawierania. Postępowanie przeprowadzone w sprawie jednak takich intencji nie potwierdziło. Okres na jaki zawarta została umowa o pracę nie miał na pewno związku z koniecznością zapewnienia w zakładzie stałej kadry pracowniczej, gdyż takie umowy dotyczyły tylko części pracowników, z wykluczeniem kadry kierowniczej i zarządzającej. Trudno uznać za logiczne wyjaśnienie, iż w momencie podpisania z pracownikiem umowy na okres 10 lat, przy wcześniejszym okresie próbnym, pracodawca posiadał już wiedzę na temat możliwości i kwalifikacji takiego pracownika.

Należy się zgodzić się z apelującym, iż prawo nie zakazuje zawierania umów o pracę na tak długi okres. Nie można jednak pomijać faktu, iż bardzo długi okres, na jaki została zawarta z powodem umowa o pracę zawierała klauzula o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania, a to zdaniem Sądu wskazuje na naruszenie prawa przez pozwaną. Wbrew wywiodom apelującego stanowisko Sądu Najwyższego

w kwestii oceny prawnej umów o pracę zawieranych na długi okres, jest uzależnione od określonego stanu faktycznego. Ocenie podlega wiele okoliczności, niemniej

w stanach faktycznych zbliżonych do niniejszego Sąd Najwyższy prezentował stanowisko odmienne, niż pozwany. Przykład stanowi choćby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.09.2005r. sygn. II PK 294/04 (LEX 188092), w którym wskazał, iż zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat)

z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 kc w związku z art. 300 KP).

W sprawie niniejszej nie było żadnych przesłanek do tego, aby zawierać

z powodem umowę, aż na tak długi okres. Jeżeli taka była polityka firmy i przypadki takie nie były odosobnione nie oznacza to, że działania pozwanej były prawidłowe.

O rzeczywistych intencjach pozwanej w związku z zawarciem z powodem długoterminowej umowy o pracę świadczy zdarzenie, wskazane wyżej, a które zaistniało już po wydaniu przez Sąd Rejonowy zaskarżonego wyroku. Złożenie przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, która w pierwotnej wersji z uwagi na upływ terminu na jaki została zawarta wygasłaby w dniu 31.12.2013r., świadczy

o rzeczywistym traktowaniu przez Spółkę jej zapisów. Pozwany celowo sformułował stosunek pracy z powodem, ale również z innymi pracownikami, tak, aby uzyskać korzystną pozycję w stosunku do pracownika. W takim przypadku pracownik był taktowany instrumentalnie, co nie może zasługiwać na akceptację Sądu.

W związku z powyższym, na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w sentencji.

mt