

Sygn. akt IV P 41/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Witkowska Protokolant: starszy sekretarz sądowy A. Ż.

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2022 r.

sprawy z powództwa T. L.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5 400,00 (pięć tysięcy czterysta złotych 00/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku, tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. P 41/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 lipca 2021r. powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 53 354,64 zł tytułem odszkodowania wskutek rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Powód wyjaśnił, iż w dniu 12 marca 2021r. złożył pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał nieuprawnioną zmianę warunków pracy polegającą na rozszerzeniu obowiązków i odpowiedzialności powoda bez podwyższenia wynagrodzenia, a zakomunikowaną w grudniu 2021r. poprzez przedłożenie nowych schematów organizacyjnych. Powód wskazał, iż pozwany celowo zaniechał wyraźnego złożenia na piśmie oświadczenia o wypowiedzeniu pracownikowi warunków pracy, tak by na wypadek braku zgody, nie doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie skutkującym powstaniem obowiązku wypłaty odpraw z Porozumienia zbiorowego dotyczącego zwolnień grupowych. Ponadto wskazał, iż brak zachowania formy pisemnej skutkowało pozbawieniem go ochrony prawnej, albowiem nie mógł domagać się ani uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ani odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę.

Podniósł również, iż w Spółce nie jest praktykowane łączenie stanowisk i powierzanie jednej osobie tak szerokiego zakresu obowiązków i odpowiedzialności stanowi przejaw mobbingu. Wskazał, że pracodawca rozszerzając zakres obowiązków powoda naruszył zasadę równego traktowania pracowników.

Dodatkowo, jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał naruszenie obowiązku respektowania prawa do urlopu wypoczynkowego. Zarzucił, że pozwany bezprawnie jednostronnie odmówił dokonania korekty i zakwalifikowania dni w kwietniu 2020r., w których powód świadczy pracę zdalnie, jako okresu obecności powoda w pracy.

Zarzucił również, iż pozwana nie przedstawiła powodowi zakresu obowiązków, uprawnień i nie zapoznała go ze sposobem wykonywania pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa. Wskazała, że intencją pozwanej tak w listopadzie 2020r. jak i kolejnych miesiącach nie było wypowiedzenie warunków pracy powodowi. Nowe schematy organizacyjne zostały podpisane między innymi przez powoda i nie poszerzały zakresu jego obowiązków. Pozwana podkreśliła, iż schematy te nie stanowią części umów o pracę i nie wyznaczają zakresu obowiązków.

Pozwana zarzuciła, że powód od początku konfliktu tj. od chwili skierowania pisma z dnia 28 grudnia 2020r. , był wyłącznie zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę na warunkach gwarantujących wypłatę zgodnie z Porozumieniem zbiorowym odprawy w wysokości 12 – krotności wynagrodzenia. Pozwana zaprzeczyła, aby doszło do nierównego traktowania pracowników. Wyjaśniła, iż wobec zmian organizacyjnych niejednokrotnie w wielu zakładach pozwanej dochodziło do łączenia stanowisk, a to z uwagi na redukcję zatrudnienia oraz zamówień.

Pozwana zaprzeczyła, aby jednostronnie i bezprawnie zakwalifikowała okres od 1 kwietnia 2020r. do 10 kwietnia 2020r. jako okres urlopu. Okres ten został zaznaczony już w kwietniu 2020r. w ewidencji jako urlop na wniosek samego powoda. Przyznała jedynie, że w styczniu 2021r. odmówiła wykreślenia z ewidencji urlopowej ww okresu, na wniosek powoda. Powód bowiem nie wykazał, aby w tym dniu wykonywał pracę zdalną, nie przedstawił również zlecenia pracy zdalnej podpisanej przez przełożonego.

Pozwana również zarzuciła niedochowanie 1 - miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Podniosła, iż powód posiadał wiedzę się o rzekomej zmianie zakresu obowiązków już w dniu 28 grudnia 2020r., co wynika z treści pisma. Oświadczenie złożył 12 marca 2021r., a zatem po upływie 1 – miesięcznego terminu.

Pozwana dodatkowo wskazała, iż od samego początku próbowała rozwiązać spór z powodem, była otwarta na ograniczenie zakresu obowiązków powoda ustalonych jeszcze w 2019r., wobec sygnalizowanego przeciążenia. Jednakże, w ocenie pozwanej, powód nie był już zainteresowany kontynuacją stosunku pracy. Nie interesowało go odciążenie w zakresie obowiązków. Zmierzał do zakończenia stosunku pracy w sposób dla niego najbardziej korzystny z możliwych, o czym świadczy propozycja zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w trybie uprawniającym powoda do odprawy w wysokości 12– krotności wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od 26 sierpnia 2003r. do 12 marca 2021r., ostatnio a stanowisku Q. and BU F. (...). Średnie wynagrodzenie powoda za czas poprzedzający rozwiązanie umowy wyniosło 17 748,88 zł brutto.

(okoliczności bezsporne).

W dniu 19 listopada 2020r. opracowano schemat organizacyjny jak na k. 78. Powód podpisał się pod schematem organizacyjnym w dniu 19 listopada 2020r.

Do dnia 6 czerwca 2019r. powód pełnił stanowisko Q. Managera, odpowiadał za dział jakości. Pismem datowanym na 6 czerwca 2019r. potwierdzono, iż powierzono powodowi nowe stanowisko Q. and BU F. (...). (połączono dwa stanowiska). (pismo w aktach osobowych).

W dniu 28 grudnia 2020r. powód skierował pismo do H. M. M. T. z interwencją o wyjaśnienie zmiany zakresu odpowiedzialności i obowiązków powoda w związku z nowymi schematami organizacyjnymi podanymi do wiadomości powoda w grudniu 2020r. Zarzucił, że produkcja P 3 (obok dotychczasowych P1 i P 2) została według nowych schematów została podporządkowana powodowi bez jego zgody i bez wypowiedzenia warunków pracy. (dowód: - pismo powoda – k. 13). Powód twierdził, że zmiana struktury organizacyjnej pozwanej spowodowała, że powód ma pod sobą nowe działy. M. T. – HR Manager poprosiła nowego dyrektora P. K. o wyjaśnienie problemu, sama uznała bowiem, iż nie doszło do zmian w strukturze Spółki, nie było takiej intencji.

W dniu 5 stycznia 2021r. odbyło się spotkanie powoda z dyrektorem Zakładu (...). W dniu 10 stycznia 2021r. powód skierował pismo do D., w którym wskazał, iż w listopadzie 2020r. nie wyraził zgody na zmianę zakresu jego obowiązków zachowując termin – 1.5 miesiąca i żądał zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z konsekwencjami z art. 2 pkt 6 Porozumienia zbiorowego z dnia 17 lipca 2020r. Potwierdził zatem, iż wiedzę o nowych schematach organizacyjnych, które w jego ocenie były jednoznaczne ze zmianą warunków pracy, posiadał już w listopadzie. Czyny to zeznania powoda niewiarygodnymi. (dowód: pismo – k. 57).

Pismem z dnia 11 stycznia 2021r. D. Zakładu wyjaśnił, iż nie dokonano wobec powoda zmiany warunków pracy, ostatnia zmiana warunków pracy została potwierdzona podpisaniem aneksu w połowie 2020r. Podkreślił, że intencją Spółki nie jest i nie było rozwiązanie umowy o pracę. Zaprzeczyła, aby zachodziły przesłanki do zastosowania Porozumienia z dnia 17 lipca 2020r. w stosunku do powoda.

(dowód: pismo – k. 58). Pismem z dnia 26 stycznia 2021r. P. D. Zakładu przeprowadził rozmowę z powodem, w czasie której zadeklarował wolę sformalizowania zakresu obowiązków i odpowiedzialności powoda, zgodnie z jego oczekiwaniami. Powód nie wyraził woli współpracy. (dowód: - pismo – k. 59) .

W dniu 2 lutego 2021r. ponownie odbyło się spotkanie w czasie którego D. ponowił propozycję zawężenia zakresu obowiązków powoda. Powód nie przedstawił jasnej deklaracji. (dowód: - pismo – k. 60).

W dniu 17 lutego 2021r. odbyło się spotkanie powoda z D. i W. W. (1) – managerem finansowym. Ponownie, w związku z niezadowoleniem powoda, zaproponowano mu powrót do stanu sprzed 2019r. i objęcie obowiązków wyłącznie managera ds. jakości. Powód nie chciał kontynuować stosunku pracy. Nie był już zainteresowany pracą. Poruszył również temat związany z urlopem wypoczynkowym w kwietniu 2020r. Podczas spotkania powód był wzburzony. Ostatecznie powód poczuł się źle i wezwano pogotowie. Spotkanie zakończyło się bez poczynienia ustaleń co do dalszej współpracy. Powód następnie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a później na urlopie wypoczynkowym.

(dowód: zeznania świadka W. W. – k. 137 -138, pismo – k. 61).

W dniu 15 stycznia 2021r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do prawidłowego dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wskazał, iż w grudniu 2020r. znacznie rozszerzono faktycznie powodowi zakres obowiązków, bez zachowania trybu wymaganego przepisami, tak by obejść zapisy Porozumienia z dnia 17 lipca 2020r. pozbawiając powoda prawa do odmowy wyrażenia zgody na zmianę zakresu obowiązków.

(dowód: wezwanie – k. 63-64).

W odpowiedzi na pismo pełnomocnika pozwana wyjaśniła, iż od maja 2019r., tj. od momentu powierzenia powodowi nowego stanowiska Q. and (...) Manager, nie nastąpiły żadne istotne zmiany dotyczące warunków pracy. Zaprzeczyła, aby zmiana schematu organizacyjnego wpłynęła niekorzystnie na zakres obowiązków powoda. Zaproponowano spotkanie w celu wyjaśnienia i sprecyzowania zakresu obowiązków powoda, zgodnie z umową. (dowód: pismo – k. 67-68).

Pismem z dnia 8 lutego 2021r. powód ponownie wezwał pozwaną do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach z Porozumienia z dnia 17 lipca 2020r. uprawniających powoda do otrzymania odprawy w wysokości 12 -miesięcznego wynagrodzenia. (dowód: - pismo –k. 69 -70).

Pismem z dnia 15 lutego 2021r. pozwana po raz kolejny oświadczyła, że intencją Spółki nie była i nie jest zmiana warunków pracy. Pracodawca podniósł, iż nie zachodzą również podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

(dowód: pismo – k. 71).

Ostatecznie powód stawił się do pracy w dniu 12 marca 2021r. i złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. (dowód: oświadczenie – k. 23 – 24).

We wrześniu 2020r., z przyczyn ekonomicznych będących następstwem epidemii – i spadku produkcji pozwana przeprowadziła zwolnienia grupowe. Liczba zatrudnionych spadła o ok. 500 osób.

(dowód: porozumienie z dnia 17 lipca 2020r. – k. 163 i nast., zeznania M. T. – k. 134).

W dniu 30 marca 2020r. powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy na okres od dnia 31.03. do 03.04. (dowód: - karta urlopową – k. 81).

Pismem z dnia 3 kwietnia skierowanym drogą elektroniczną do A. D. powód zwrócił się o wypisanie urlopu od 6 do 10 kwietnia 2020r. (dowód: - pismo – k. 82).

W tym okresie wstrzymano produkcję z powodu ogłoszonego stanu epidemii. (dowód: przesłuchanie powoda – k. 233 i nast.)

W ewidencji urlopowej odnotowano urlop od dnia 31 marca do 10 kwietnia, zgodnie z wnioskami. Wyplacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W dniu 25 stycznia 2021r. powód poinformował pracownika D. Kadr panią D. Ż., że w kwietniu świadczył pracę zdalnie, a ma wpisany urlop. Przedstawił wystawione przez siebie polecenie pracy zdalnej. D. Ż. wprowadziła korektę. Następnie po konsultacji z kierownikiem A. D. i D. wycofała korektę, z uwagi na brak zlecenia pracy zdalnej przez przełożonego powoda.

W dniu 15 lutego 2021r. D. Ż. spisała notatkę służbową, wyjaśniając przyczyny wycofania korekty w dniu 5 lutego 2021r. z systemu.

(dowód: zeznania świadka D. Ż. – k 136, notatka służbowa – k. 85).

Wynagrodzenie powoda za okres wypowiedzenia (3 miesiące) wynosi 54 600 zł (okoliczność bezsporna, zaświadczenie – k. 88).

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda. Zeznania te są sprzeczne z treścią pism kierowanych w drodze elektronicznej przez powoda, chociażby z dnia 10 stycznia, w którym przyznaje, że w listopadzie już nie akceptował nowych schematów, co należy traktować jako brak zgody na zmianę warunków pracy przed upływem 1.5 miesiąca. Ponadto, z treści żądań kierowanych pisemnie do pozwanej w czasie trwania sporu co do zakresu obowiązków i treści umowy o pracę, wynikało, iż osiąd sporu było zakończenie stosunku pracy w sposób korzystny finansowo dla powoda, tj. z wypłatą 12 – krotności miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z porozumieniem zbiorowym. Powód chciał doprowadzić do rozwiązania umowy za porozumieniem. Po zakończeniu stosunku pracy powód niezwłocznie podjął pracę, a zatem wysoce prawdopodobne jest, iż już wcześniej poszukiwał pracy. Podjęcie pracy na stanowisku specjalistycznym z określonymi oczekiwaniami finansowymi wiąże się niewątpliwie z całym cyklem rozmów, analiz, spotkań. Treść pism kierowanych do pozwanej wskazywała na to, iż powód szukał pretekstu do rozwiązania umowy sposób dla siebie korzystny. A zakres obowiązków, rzekomo drastycznie rozszerzony w nowych schematach i brak wyczerpania trybu wypowiedzania warunków miały się stać owym pretekstem.

Podobnie, okoliczności wycofania wniosku urlopowego po wielu miesiącach z powołaniem na pracę zdalną nie potwierdzoną ani poleceniem przełożonego ani jakkolwiek dokumentacją o jej wykonaniu, stanowiąc maila jedynie przyczynę eskalacji konfliktu w celu doprowadzenia do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Wszystkie to okoliczności stanowiące tło konfliktu podważają wiarygodność zeznań powoda. Powód nie tylko nie wykazał, lecz również w czasie przesłuchania nie sprecyzował dokładnie jakie dodatkowe obowiązki zostały mu przypisane w grudniu 2020r.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 55 §1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z §2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. W myśl stosowanego odpowiednio art. 52§2 k.p. rozwiązanie nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Odszkodowanie należne jest zatem pracownikowi wyłącznie w sytuacji, gdy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, co stanowiło przyczynę skutecznego (co do formy i terminu) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ciężar dowodu okoliczności wskazujących na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. w. zw. z art. 55 k.p. spoczywa na pracowniku.

Powód nie wykazał natomiast, aby pracodawca dopuścił się w okresie od listopada 2020r. do marca 2021r. rażącego naruszenia jego podstawowych obowiązków.

Zakres podstawowych obowiązków wobec pracodawcy wyznacza art. 94 k.p. Zachowanie pozwanej opisane w stanie faktycznym nie wyczerpało znamion rażącego naruszenia któregokolwiek z obowiązków objętych dyspozycją ww przepisu. W szczególności, wbrew wywodom powoda zupełnie brak jest podstaw do stwierdzenia, że pozwana naruszyła względem powoda obowiązek z art. 94 pkt. 1 k.p.

Powód zarzucał pozwanej w pierwszej kolejności próbę obejścia przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Tymczasem powód nie wykazał, aby schematy organizacyjne datowane na 19.11.2020r., z którymi zapoznał się w listopadzie 2019r., co potwierdził w piśmie z dnia 10 stycznia 2021r. jak na k. 57., skutkowały poszerzeniem zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności, przez co stanowiło istotną zmianę warunków pracy. Wobec stanowiska pozwanej wielokrotnie komunikowanego powodowi, schematem organizacyjnym nie dokonano zmiany w zakresie jego obowiązków. Podjęto nadto próby wyjaśnienia sytuacji, a ostatecznie, wobec roszczeniowej postawy powoda zaproponowano powrót do sytuacji sprzed maja 2019r., przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Powód był cennym i strategicznym dla pozwanej pracownikiem. Podjęto zatem wszelkie działania mające na celu wyjaśnienie nieścisłości i wypracowanie konsensusu.

Powód nie wykazał zatem, aby pozwany dokonał nawet w sposób dorozumiany wypowiedział warunki pracy.

Dodatkowo wskazać należy na niekonsekwencję w kierunku podejmowanych przez powoda czynności i składanych oświadczeń.

Rozszerzenie pracownikowi zakresu obowiązków stanowi zmianę warunków pracy wymagającą podpisania aneksu lub złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z art. 42§2 k.p. wypowiedzenia warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane jeżeli pracownikowi zaproponowane na piśmie nowe warunki. Zgodnie z ust. 1 art. 42 k.p. przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę stosuje się odpowiednio.

Gdyby uznać, że nowy schemat organizacyjny datowany na 19.11.2020r. zawierał w sobie, jak twierdził pierwotnie powód, nowe warunki umowy o pracę, zachowana została forma pisemna. Powód winien zatem postępować w dalszej kolejności, tak jakby doszło do wypowiedzenia i wyrazić oświadczenie w terminie do 1,5 miesiąca odmawiające zgody na nowe warunki, co skutkowałoby, według wersji powoda, rozwiązaniem umowy o pracę. O braku zgody na rzekome nowe warunki powód informował pozwanego już w piśmie z dnia 10 stycznia 2021r. skierowanym do D. Zakładu. Wobec sporu ostatecznie spraw trafiłaby przed sąd, jednakże z innymi roszczeniami. Bezzasadny jest zatem zarzut pozbawienia powoda ochrony prawnej.

Skoro według twierdzeń powoda pozwany wypowiedział warunki umowy o pracę, lecz uczynił to niezgodnie z przepisami, należało albo wystąpić do Sądu z roszczeniami z art. 45 k.p., albo odmówić podjęcia nowych obowiązków i żądać ustalenia, że do wypowiedzenia w ogóle nie doszło.

Stanowisko powoda prezentowane na uzasadnienie żądania jest bardzo niekonsekwentne. Nie zmienia to faktu, że brak jest dowodów i jasnych twierdzeń co do rozszerzenia zakresu obowiązków schematem z 2019r. Nawet gdyby powód wykazał, że schemat organizacyjny z listopada 2020r. spowodował poszerzenie zakresu jego obowiązków, to samoistnie okoliczność ta nie uzasadniałaby przyjęcia, iż doszło do popełnienia deliktu po stronie pracodawcy. Naruszenie obowiązków względem pracownika powinno mieć bowiem charakter rażący, tj. nacechowany umyślnością oraz nie budzący żadnych wątpliwości. Rażące naruszanie obowiązków polega na umyślnym, uporczywym nękanii pracownika poprzez naruszanie w sposób oczywisty przepisów kodeksu pracy. Nie dotyczy to przypadków spornych, w zakresie interpretacji stany faktycznego lub prawa. W tym wypadku pojawił się spór prawny faktyczny co do konsekwencji wprowadzenia schematu organizacyjnego w listopadzie 2020r. Pozwana wykazała się wszakże dobrą wolą w zakresie wyjaśnienia spornej kwestii i podejmowała rozmowy z powodem w celu zlikwidowania sporu. Powód był jednak nastawiony roszczeniowo oraz prezentował swoje oczekiwania finansowe w związku z zamiarem rozwiązania umowy o pracę. Ostatecznie spór ten wymagał rozstrzygnięcia na drodze sądowej, w drodze powództwa z art. 45 k.p. ewentualnie o odprawę z Porozumienia zbiorowego.

Nie jest również słuszny zarzut, że pozwany próbował obejść przepisy dotyczące Porozumienia z dnia 17 lipca 2020r. i nie wypowiadać warunków, na które powód nie zgodziłby się. Zgodnie z umową zbiorową – art. 2 ust. 6 rozwiązanie umowy za porozumieniem stron w terminie do 31 grudnia 2021r. skutkuje nabyciem praw do odpraw w wysokości do 12 – miesięcznych odpraw. Powód w czasie sporu prowadzonego z pracodawcą próbował cały czas doprowadzić do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy w sposób skutkujący wypłatą odpraw z porozumienia. Pozwany był jednakże zainteresowany zachowaniem stanowiska powoda.

Powód nie wykazał nadto, aby był ofiarą mobbingu, w świetle art. 94³ k.p. Wręcz przeciwnie był dobrze wynagradzany, cenionym, strategicznym dla pozwanej pracownikiem, z którym liczone się w Spółce.

Ciężar dowodu okoliczności uzasadniających zarzut mobbingu spoczywa w całości na powodzie. (art. 6 k.c. w zw.z art. 300 k.p. i art.94³ k.p.).

Pozwany również nie naruszył obowiązków związanych z ewidencjonowaniem nieobecności pracowników. Wycofanie korekty co do urlopu wypoczynkowego w kwietniu 2020r. naniesionej bezpodstawnie przez D. Ź. wyłącznie na prośbę powoda, nie stanowi naruszenia obowiązków względem pracownika. Bezsprene powód nie wykazał, aby w kwietniu otrzymał polecenie świadczenia pracy zdalnej i został odwołany z tego powodu z urlopu, o który wnioskował dwukrotnie. Powód nie przedstawił również dowodów wskazujących, aby świadczył pracę w okresie objętym wnioskami urlopowymi. Ponadto, otrzymał wynagrodzenie w postaci ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze wskazanym we wnioskach. Sprowokowanie korekty w styczniu 2021r., w sytuacji konfliktu z pozwaną oraz wyraźnej woli po stronie powoda zakończenia stosunku pracy z odpowiednią gratyfikacją, stanowiło nadużycie po stronie powoda.

W tym stanie rzeczy, wobec treści art. 55 §1¹ k.p. ponieważ pozwany nie dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków względem powoda, powództwo należało oddalić.

Na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z # okt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. orzeczono o kosztach postępowania.