

UZASADNIENIE

W dniu 17 listopada 2017 r. wpłynęły do tutejszego Sądu pozwy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.895,60 zł od P. C. i kwoty 18.944,01 zł od Ł. D. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwów, tytułem odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Postanowieniem z dnia 6 kwietnia 2018 r. połączono niniejsze sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu obu pozwów wskazano, że w dniu 6 września 2017 r. na spotkaniu z prezesem zarządu powodowej spółki i z współpracownikami pozwani wyrazili wolę rozwiązania umów za porozumieniem stron z dniem 11 września 2017 r., na co pracodawca nie wyraził zgody. W takiej sytuacji pozwani rozwiązali ustnie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia i niemalże od razu podjęli zatrudnienie u innego pracodawcy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., zaprzestając świadczenia pracy na rzecz powódki. Strona powodowa akcentowała, że po jej stronie nie było jakiegokolwiek winy lub podstaw do rozwiązania umowy w takim trybie, co uprawnia do domagania się na drodze sądowej odszkodowania na podstawie przepisu art. 61¹ k.p.

W odniesieniu do P. C. odszkodowanie wyliczone było za jeden miesiąc wypowiedzenia, a w odniesieniu do Ł. D. – za trzy miesiące.

Pozwani P. C. i Ł. D. w odpowiedziach na pozew wnieśli o oddalenie powództwa, argumentując, że wskazane w pozwie odszkodowanie nie przysługuje, gdy pracownik zakończył umowę o pracę w trybie art. 55 § 1 k.p. Zaznaczyli, że rozwiązali umowy o pracę, po odmowie zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron, w celu ochrony swojego zdrowia i życia. Podkreślili, że nie mieli wymaganego sprzętu i środków ochrony indywidualnej koniecznych na zajmowanych stanowiskach, pracodawca zapewniał im tylko jedną przyłbicę spawalniczą z wyciągiem, która wymagała po 8 godzinach pracy 12 godzin ładowania, co uniemożliwiało skorzystanie z niej drugiemu pracownikowi na kolejnej zmianie. Powołali się na brak odpowiedniej wentylacji i przystosowania miejsca pracy do spawania, co skutkowało w okresie letnim wzrostem temperatury powietrza do 50°C, przy jednoczesnym wysokim natężeniu dymów i pyłów spawalniczych. Powołali się na brak odpowiedniego zaplecza sanitarnego. Wskazywali, że problemy te były zgłaszane pracodawcy, jednak nie doszło do zmiany warunków pracy.

Ustosunkowując się do twierdzeń pozwanych, powodowa spółka wskazała, że przestrzega obowiązujących przepisów prawa, w tym przepisów prawa pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów sanitarnych, a zarzuty pozwanych są całkowicie bezpodstawne. Wskazała, że nieprawdopodobnym jest, że wieloletni pracownicy tolerowali temperaturę w miejscu pracy dochodzącą rzekomo do 50°C, niesprawną wentylację i niewłaściwe warunki sanitarne. Zaznaczyła, że pozwani nigdy nie formułowali w stosunku do powódki jakichkolwiek zastrzeżeń co do warunków pracy, przekazanego sprzętu. Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie stwierdziła żadnych nieprawidłowości. Zdaniem powódki, jedynym powodem rozwiązania umowy było znalezienie nowego zatrudnienia z lepszymi warunkami wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. D. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 1 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku spawacz-ślusarz. Wynagrodzenie było naliczane godzinowo. Stawka godzinowa wynosiła ostatnio 29,60 zł brutto.

Niesporne, a ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 2.01.2014 r. k. 60, z dnia 29.07.2014 r. k. 61 z dnia 2.02.2015 r. k. 62, przeszeregowanie z dnia 1.10.2016 r. k. nienumerowana akta osobowe cz. B

P. C. świadczył pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 16 października 2013 r. – na podstawie umów zlecenia, a następnie od dnia 1 stycznia 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

na stanowisku ślusarza-spawacza. Wynagrodzenie było naliczane godzinowo. Stawka godzinowa wynosiła ostatnio 26,70 zł brutto, a od 1 września 2017 r. 29,60 zł brutto.

Niesporne, a ponadto dowód : umowa o pracę z dnia 1.01.2017 r. k. 13, umowy zlecenie k. 140-144, przeszeregowanie z dnia 10.08.2017 r. k. nienumerowana akta osobowe cz. B

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. funkcjonuje „Księga zintegrowanego systemu zarządzania jakością, zarządzania środowiskowego, zarządzania bhp”. Nie określa ona warunków pracy poszczególnych pracowników, w tym spawaczy.

W latach 2015-2017 spółka uzyskiwała certyfikaty zaświadczające o spełnieniu norm w zakresie systemu zarządzania jakością, w zakresie konstrukcji dla pojazdów szynowych, ogólnych konstrukcji budowlanych, konstrukcji maszynowych, konstrukcji urządzeń techniki zabezpieczeń drogowych oraz w zakresie normy EN ISP 3834-2:2005, w tym co do spawania materiałów metalowych.

W marcu i kwietniu 2015r. na stanowisku spawacza nie stwierdzono przekroczeń w zakresie hałasu i stężeń pyłów.

Dowód: księga zintegrowanego systemu zarządzania jakością, zarządzania środowiskowego, zarządzania bhp k. 121-133, certyfikaty 134-139, sprawozdanie z badań/pomiarów środowiska pracy nr spr/ ŚR/P/56/15 k. 160-165

Latem 2016 r. utworzono dla P. C. i Ł. D. stanowiska pracy do spawania aluminium i stali nierdzewnej. W trakcie zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zdobyli oni bowiem uprawnienia do wykonywania tych czynności.

Stanowiska te znajdowały się na hali produkcyjnej A, w miejscu obudowanym, co skutkowało brakiem właściwej cyrkulacji powietrza. Przez okna hali (świetliki) docierało światło słoneczne, nagrzewające wnętrze hali. W pobliżu stanowiska pracy P. C. i Ł. D. znajdowała się maszyna Bella (wytlaczarka z rozdmuchem) wytwarzająca bardzo wysoką temperaturę na hali. Doprowadziło to do wzrostu temperatury w okresie letnim znacznie powyżej 40°C.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260, zdjęcia k. 43,k.92, przesłuchanie w charakterze strony P. C. k. 170-172, 260-261, zeznania świadka K. D. k. 251-253, zeznania świadka D. P. k.253-255, zeznania świadka K. G. (1) k.255-257

P. C. i Ł. D. zgłaszali problem wysokiej temperatury swoim przełożonym A. O. i B. I., proponując przysłonięcie świetlików. Nie zostały jednak wprowadzone żadne zmiany na ich stanowisku pracy. A. O. uznał, że przysłonięcie okien mogłoby spowodować zaciemnienie na innych stanowiskach pracy. Problem powrócił latem 2017 r., a stanowisko pracy P. C. i Ł. D. nazywane było przez ich współpracowników „piekłem”.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260, zeznania częściowo świadka A. O. k. 218-221, zeznania świadka K. D. k. 251-253, zeznania świadka K. G. (1) k.255-257

Stanowiska pracy P. C. i Ł. D., wyposażone były w specjalne stanowiskowe wyciągi spalin spawalniczych z uwagi na pracę przy spawaniu aluminium i stali nierdzewnej. Na hali działała również wentylacja grawitacyjna. Wyciągi te nie obniżały jednak temperatury, ponieważ ich rolą było jedynie odprowadzanie pyłów i gazów spawalniczych.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony prezesa zarządu powodowej spółki (...) k. 167-168,k. 257-259

P. C. i Ł. D., pracujący na zmiany, posiadali jedną przyłbicę z wymuszonym nawiewem do korzystania przez dwie osoby. Przyłbica ta wystarczała na osiem godzin pracy, a następnie wymagała dwunastogodzinnego ładowania, co uniemożliwiało pracownikowi z kolejnej zmiany korzystanie z przyłbicy. Każdy z nich miał po jednej zwykłej przyłbicy bez nawiewu. P. C. i Ł. D. wnioskowali do przełożonych o wyposażenie ich (każdego indywidualnie) w przyłbicę z wymuszonym nawiewem, aby wyeliminować szkodliwe czynniki w miejscu pracy, lecz bezskutecznie.

W sierpniu 2017 r. jedyna przyłbica z wymuszonym nawiewem, która była dla nich dostępna, uległa nagłemu uszkodzeniu i samodzielnie dokonali oni jej prowizorycznej naprawy sklejąc pęknięcie taśmą. Miała miejsce wówczas sytuacja, iż do dróg oddechowych P. C. dostał się dym spawalniczy, który wywołał u niego wymioty.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260, przesłuchanie w charakterze strony P. C. k. 170-172, 260-261, zdjęcia k. 150-153, k. 159, karta narzędziowa Ł. D. k. 110, częściowo zeznania świadka D. P. k. 253-255

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zorganizowała dla pracowników stołówkę, szatnie, łazienkę i toalety.

P. C. i Ł. D. narzekali jednak na brak miejsca na stołówce, zbyt małe szatnie w stosunku do liczby pracowników, zbyt małą liczbę natrysków i toalet.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260, przesłuchanie w charakterze strony P. C. k. 170-172, 260-261, zdjęcia k. 43, k. 212, k. 250

W dniu 6 września 2017 r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli K. G. (2) (prezes zarządu spółki), A. B. (dyrektor produkcji), A. K. (1) (główna księgowa), A. O. (szef produkcji), B. I. (zastępca szefa produkcji) i W. C. (1) (technolog). Kolejno na spotkanie zapraszani byli Ł. D. i P. C.. Spotkanie zorganizowano w związku ze złożeniem przez P. C. (w dniu 6 września 2017r.) i Ł. D. (w dniu 5 września 2017 r.) pisemnych oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron z dniem 11 września 2017 r. Na spotkaniu zaproponowali oni rozwiązanie umów o pracę właśnie w tym trybie. Prezes zarządu spółki K. G. (2) nie wyraził zgody na taki tryb zakończenia stosunku pracy, powołując się na utrudnienia w realizacji bieżących zleceń i niemożność znalezienia wykwalifikowane kadry w tak krótkim czasie. Wskazał na możliwość rozwiązania umowy przez P. C. i Ł. D. w trybie za wypowiedzeniem umowy o pracę. Wówczas P. C. i Ł. D. ustnie rozwiązali umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie wskazując przyczyn.

Dowód: oświadczenie z dnia 06.09.2017 r. k. 14, oświadczenie z dnia 5.09.2017 r. k. 63, notatka służbowa k. 15-16, k. 64-65, przesłuchanie w charakterze strony prezesa zarządu powodowej spółki (...) k. 167-168, 257-259, zeznania świadka A. K. (2) k. 214-215, zeznania świadka A. B. k. 215-217, zeznania świadka A. O. k. 218-221, zeznania świadka B. I. k. 221-224, zeznania świadka W. C. (1) k. 224-225

Następnego dnia Ł. D. nie stawiał się w pracy, zaś P. C., który miał w tym dniu pracować na popołudniową zmianę, nie podjął pracy i opuścił zakład pracy.

Dowód: notatka służbowa k. 15-16, przesłuchanie w charakterze strony prezesa zarządu powodowej spółki (...) k. 167-168, 257-259, zeznania świadka A. K. (2) k. 214-215, zeznania świadka A. B. k. 215-217, zeznania świadka A. O. k. 218-221, zeznania świadka B. I. k. 221-224, zeznania świadka W. C. (1) k. 224-225

Przyczyną rozwiązania umów o pracę przez Ł. D. i P. C. były warunki pracy panujące na ich stanowisku pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.: brak odpowiedniej wentylacji i przystosowania miejsca pracy do spawania, co skutkowało w okresie letnim wzrostem temperatury powietrza do 50°C, przy jednoczesnym wysokim natężeniu dymów i pyłów spawalniczych, brak wymaganego sprzętu i środków ochrony indywidualnej koniecznych na zajmowanych stanowiskach - pracodawca zapewniał im tylko jedną przyłbicę spawalniczą z wyciągiem, która wymagała po 8 godzinach pracy 12 godzin ładowania, co uniemożliwiało skorzystanie z niej drugiemu pracownikowi na kolejnej zmianie. Kierowali się także brakiem, ich zdaniem, odpowiedniego zaplecza sanitarnego.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260, przesłuchanie w charakterze strony P. C. k. 170-172, 260-261

Następnie Ł. D. złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w związku z warunkami pracy w spółce.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Ł. D. k. 168-170, 259-260

Państwowa Inspekcja Pracy w dniach 31 października 2017 r., 15 i 30 listopada 2017 r. oraz 8 i 13 grudnia 2017 r. przeprowadziła w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kontrolę, w trakcie której ustalono, że pracodawca zapewnia odzież ochronną i środki ochrony indywidualnej, a pracownicy wykonują w niej obowiązki, w tym fartuch spawalniczy, przyłbicę spawalniczą i rękawice ochronne. Ustalono również, że w spółce działa system filtrujący z wymuszonym przepływem powietrza ADFLO produkcji 3M.

W czasie kontroli ustalono, że temperatura powietrza w pomieszczeniach pracy spełniała wymagania przepisów. Temperatura powietrza na halach A i B wynosiła w dniu kontroli powyżej 14°C.

Ustalono, że pracodawca zapewnił w pomieszczeniach pracy wentylację grawitacyjną oraz wentylację wspomaganą mechanicznie. Na stałe stanowiska spawalnicze doprowadzono wyciągi stanowiskowe. W czasie kontroli w dniu 31 października 2017r. stwierdzono, że pracownicy wykonujący prace spawalnicze na stałych stanowiskach spawalniczych w hali B nie stosowali wyciągów stanowiskowych. Nieprawidłowość ta została uregulowana w czasie trwania kontroli w ramach wydanej przez kontrolera decyzji ustnej.

W trakcie kontroli przyjęto, że pracodawca zapewnił pracownikom pomieszczenia higienicznosanitarne osobno dla kobiet i mężczyzn, szatnie, umywalnie oraz jadalnię. W szatniach zapewniono pracownikom szafki dzielone na odzież roboczą oraz odzież własną.

W odniesieniu do kilku pracowników ustalono, że nie są przestrzegane przepisy dotyczące przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz niezgodny z przepisami sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Dowód : protokół kontroli PIP nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/17 k. 113

Ł. D. w trzech ostatnich miesiącach zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. otrzymał wynagrodzenie (wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych) w następujących wysokościach: 6.748,80 zł (4.723,87 zł netto) w czerwcu 2017r., 4.615,96 zł (3.291 zł netto) w lipcu 2017 r., 5.808,28 zł (4.122,26 zł netto) w sierpniu 2017 r. Różnice w kwotach wynikały z ilości przepracowanych nadgodzin.

P. C. w trzech ostatnich miesiącach zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. otrzymał wynagrodzenie (wraz z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych) w następujących wysokościach: 6.393,60 zł (4.084,62 zł netto) w czerwcu 2017 r., 5.106 zł (3.275,61 zł netto) w lipcu 2017 r., 3.700 zł (3.782,52 zł netto) w sierpniu 2017 r. Różnice w kwotach wynikały z ilości przepracowanych nadgodzin.

W dniu 10 sierpnia 2017r. P. C. otrzymał, na swój wniosek, podwyżkę wynagrodzenia.

Dowód: listy płac k.20-21, 70 -71, podanie o podwyżkę P. C. k. nienumerowana cz. B, przeszeregowanie z dnia 10.08.2017 r. k. nienumerowane cz. B akt osobowych P. C.

Ł. D. i P. C. podjęli pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na stanowiskach spawaczy za wynagrodzeniem 4.784,53 zł brutto. Podpisali umowy w dniach 5 i 6 września 2017 r., a za dzień rozpoczęcia pracy wskazano 11 września 2017 r. U nowego pracodawcy nie wykonują już zadań z zakresu spawania aluminium i stali nierdzewnej.

P. C. za październik i listopad 2017 r. otrzymał w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wynagrodzenie 3.417 zł netto, a za grudzień 2017 r. 3.511,86 zł netto.

Ł. D. otrzymał w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. za wrzesień 2017r. wynagrodzenie w wysokości 2.456,14 zł netto, za październik i listopad 2017 r. 3.412 zł, za grudzień 2017 r. 3.640,39 zł, za styczeń 2018 r. 3.410,81 zł.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny k. 199, zaświadczenie o dochodach k. 183, wydruki bankowe k. 184-188, umowy o pracę k. 205-206

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Powództwo było oparte, jak wskazano już w pozwie na podstawie art. 61¹ k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przepis art. 55 § 1¹ k.p., stanowi natomiast, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zgodnie z art. 61² § 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Należy zauważyć, że przepisy oddziału 6a Kodeksu pracy, w którym usytuowane są ww. przepisy określają uprawnienia pracodawcy jedynie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Wskazane w tych przepisach odszkodowanie przysługuje pracodawcy tylko w przypadku wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest "nieuzasadnione" (art. 61¹ § 1), a więc zastało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹).

Omawiane przepisy nie mają zastosowania w razie naruszenia przez pracownika innych przepisów dotyczących rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾. Nie stosuje się ich w ogóle w przypadku rozwiązania umowy również na podstawie art. 55 § 1 k.p. Tak też stwierdzono w Komentarzu do art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy, pod red. K. Jaśkowskiego, E. Maniewskiej - Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V, a także w Komentarzu do art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy pod red. U. Jackowiaka (red.), M. Piankowskiego, J. Steliny, W. Uziaka, A. Wypych-Żywickiej, M. Zielenieckiego, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV. Jak stwierdził też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97 (OSNAPiUS 1999/5/160), roszczenie z art. 61⁽¹⁾ k.p. przysługuje pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wyłącznie z powodu nieuzasadnionego zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Na ogół przyjmuje się, że w innych przypadkach sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, pracodawcy nie przysługują żadne roszczenia, w tym także roszczenie odszkodowawcze.

Przepisy prawa pracy nie sankcjonują zatem rozwiązania umowy o pracę wszakże bez wypowiedzenia, ale nie w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 61¹ kodeksu pracy, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.).

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało, że pozwani P. C. i Ł.

D. w dniu 6 września 2017r. rozwiązali ze spółką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Istotnym było czym motywowana była chęć zastosowania takiego trybu zakończenia stosunku pracy, bowiem strony w pierwszych pismach procesowych prezentowały odmienne stanowiska w tej kwestii. Powódka wskazywała, że przyczyną rozwiązania przez pozwanych umów o pracę była chęć niezwłocznego podjęcia zatrudnienia u nowego

pracodawcy za wyższym wynagrodzeniem (co wobec wyżej poczynionych rozważań oznaczałoby, że odszkodowanie, w przypadku rozwiązania umowy o pracę w innym trybie niż tryb z art. 55 § 1¹ k.p., nie przysługiwałoby). Pozwani wskazywali zaś (co zostało potwierdzone przez nich w toku rozprawy w dniu 14 grudnia 2018r.), że powodem zakończenia przez nich stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, tj. niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na stanowiskach spawaczy. Przyczyna ta nie została przez pozwanych przedstawiona pracodawcy podczas spotkania w dniu 6 września 2017 r., kiedy to rozwiązali ustnie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany Ł. D. zeznał wprawdzie, że wskazał podczas spotkania w dniu 6 września 2017 r., że nie chce pracować ze względu na warunki, jednakże żadna z pozostałych zatrudnionych osób uczestniczących w tym spotkaniu nie potwierdziła, że takie stwierdzenie padło.

Rozważyć w dalszej kolejności należało czy niezachowanie wymagań formalnych przewidzianych dla rozwiązania umowy o pracę w tym trybie (rygor dochowania formy pisemnej oraz konieczność podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę) przesądza o zasadności żądania odszkodowawczego. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że ww. przepis nie przyznaje pracodawcy prawa do domagania się odszkodowania w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, w których określone zostały formalne wymagania takiej czynności (tak np. A.M. Świątkowski Kodeks pracy, 2.wyd., Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2006 r., str.276-277). W tym przedmiocie wypowiadał się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r. (I PK 197/14 OSNP 2017/1/4) wskazując, że zgodnie z art. 61¹ zdanie pierwsze k.p., w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje odszkodowanie. Z przepisu tego wynika zatem, że przesłanką przewidzianego w nim odszkodowania jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie uprawnia zaś do odszkodowania naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. (pominięcie formy pisemnej, niepodanie przyczyny oraz przekroczenie miesięcznego terminu).

W zakresie przebiegu spotkania w dniu 6 września 2017 r. miarodajne były przede wszystkim zeznania przesłuchanego w charakterze strony powodowej prezesa zarządu spółki K. G. (2), jak również pozostałych uczestników spotkania: świadków A. K. (1), A. B., A. O., B. I., W. C. (2) jak i samych pozwanych. Opis przedstawiony przez te osoby był spójny i zbieżny. Jedyne różnice w odniesieniu do przebiegu spotkania dotyczyły kwestii wskazania czy pozwani w jego trakcie sprecyzowali przyczynę rozwiązania umowy. Przyjęto, że nie została ona wskazana, mając na uwadze, że zeznało tak sześciu uczestników spotkania, a ponadto powodowa spółka nie powołała się na przyczynę dotyczącą warunków pracy w pozwie. Pozwala to przyjąć, że przyczyna ta nie była jej w tym momencie znana. Wobec jednak powyższych rozważań, sam fakt przedstawienia przyczyny dopiero na etapie procesu nie uprawnia pracodawcy do uzyskania prawa do odszkodowania z art. 61 (1) k.p.

W pozostałej części, a więc m.in. co do warunków pracy na stanowiskach spawalniczych w okresie letnim, Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań pozwanych i zeznań świadków K. D., D. P. i K. G. (1). Miarodajne nie mogły być tu zeznania świadków A. K. (1), A. B., W. C. (2) jako osób, które z racji zajmowanych stanowisk (księgowa, zastępca dyrektora ds. produkcji, technolog-kosztorysant) nie miały żadnej wiedzy chociażby co do umiejscowienia stanowisk pracy pozwanych i faktycznych warunków tam panujących. Rzeczywiście istniejące warunki ustalone zostały w oparciu o zeznania pozwanych, które to zostały potwierdzone przez zeznania świadków K. D., D. P. i K. G. (1). Świadczenie ci – byli pracownicy powodowej spółki, świadczący (jak pozwani) pracę w hali A - potwierdzili występowanie bardzo wysokiej temperatury w hali A w okresie letnim i nieodpowiednią wentylację. Dodatkowo za ich wiarygodnością przemawia fakt, że zakończyli już zatrudnienie w powodowej spółce, a zatem ich zeznania nie były skrzepowane faktem związania ich stosunkiem pracy z powódką. Ponadto świadkowie ci zakończyli pracę z powódką również z własnej inicjatywy (nie pozostając z powódką w sporze sądowym) i również z uwagi na występujące w hali A niekorzystne warunki pracy. Ponadto świadek A. O. (szef produkcji) zeznał, że pozwani faktycznie skarżyli się na temperaturę w miejscu pracy. Przyznał też, że mogła być ona wyższa niż na drugiej hali (B) z uwagi na brak cyrkulacji powietrza. Przyznał też, że pozwani zwracali się o zasłonięcie okien w celu obniżenia temperatury w hali, jednak nie zdecydowano się na to w okresie zatrudnienia pozwanych. Zeznania te potwierdzają, że pozwani zgłaszali swoim przełożonym skargi dotyczące wysokiej temperatury i świadczą o tym, że problem faktycznie istniał, lecz był ignorowany. Dodatkowo

świadczą o tym złożone do akt zdjęcia, które w miejscu pracy wykonali pozwani i świadek D. P., a z których wynika, że w okresie letnim temperatura na stanowisku pracy pozwanych sięgała blisko 50 °C.

Zeznania świadka M. W., doradcy ds. bhp, nie zostały włączone do materiału dowodowego z uwagi na brak aktualnej wiedzy świadka w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia i to pomimo pełnionej przez niego funkcji (specjalisty BHP). Świadek ten nie orientował się w zakresie niezbędnego wyposażenia sprzętowego spawaczy, w tym zajmujących się spawaniem aluminium i stali nierdzewnej, wyposażenia stanowiskowego spawaczy oraz warunków panujących na stanowiskach spawaczy w okresie letnim.

Sąd oddalił wniosek pozwanych o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu zasad BHP na okoliczność naruszenia przez pracodawcę zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z uwagi na fakt, że zarzuty pozwanych dotyczyły pracy w porze letniej, przeprowadzenie tego dowodu obecnie (w porze zimowej) nie przyniosłoby miarodajnych rezultatów i ustaleń wartościowych dla spraw, a zgromadzone w sprawie dowody są wystraszające dla rozstrzygnięcia sprawy.

Postępowanie dowodowe wykazało, że wbrew twierdzeniom powódki, podstawową przyczyną rozwiązania przez pozwanych umów o pracę nie była chęć zmiany miejsca pracy, lecz naruszenia powódki w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Marginalnie jedynie zauważyć należy, że pozwani w odpowiedziach na pozew jako podstawę rozwiązania umów o pracę wskazali przepis art. 55 § 1 k.p. Błąd ten najprawdopodobniej wynikał z nieznamomości przepisów prawa pracy (pозwani nie są przecież osobami wykształconymi w zakresie prawa) oraz z faktu, że w świadectwie pracy przepis ten umieścił sam pracodawca jako podstawę zakończenia stosunku pracy. W toku postępowania obaj pozwani wyraźnie sprecyzowali jednak, że rozwiązanie umów o pracę nastąpiło z powodu naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, a więc w oparciu o przepis art. 55 § 1¹ k.p.

Ciężar przeprowadzenia dowodu zasadności rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracowniku. Jest on obowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika. W ocenie Sądu, pozwani w niniejszym postępowaniu wykazali zasadność rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Należy zaznaczyć, iż nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 55 § 1¹ k.p. zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. W przepisie art. 94 k.p. wyszczególnione zostały obowiązki, które pracodawca ma dopełnić wobec pracownika. Należą do nich m.in. przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu (pkt 2b), obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (pkt 4) oraz obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacenia wynagrodzenia (pkt 5).

Pozwani powoływali się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci przede wszystkim niezapewnienia bezpiecznych dla zdrowia warunków pracy w okresie letnim, tj. pracę w wysokich temperaturach. Przyczyna ta okazała się prawdziwa, potwierdzona zeznaniami pozwanych, zeznaniami świadków K. D., D. P. i K. G. (1), jak również dowodami ze wspomnianych zdjęć.

Prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest wartością chronioną konstytucyjnie a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). Rozwinięciem tej zasady ustrojowej są (w szczególności) przepisy kodeksu pracy. Zgodnie z nimi, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 15 k.p.), w tym systematycznie przeprowadzać szkolenia pracowników w zakresie bhp (art. 94 pkt 4 k.p.). Przepisy działu dziesiątego kodeksu pracy zatytułowanego "Bezpieczeństwo i higiena pracy" (art. 207-237¹⁵ k.p.) oraz odpowiednich rozporządzeń wykonawczych wprowadzają cały szereg rozwiązań normatywnych określających szczegółowo sposób realizacji przez pracodawcę tego obowiązku. I tak, stosownie do art. 207 § 1 k.p., pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a na zakres tej odpowiedzialności nie wpływają ani obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ani powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników

przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, przy czym koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 2 i § 21 k.p.).

Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy ma charakter bezwzględny. Obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika (wyrok WSA w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326). Jest to konsekwencją przyjętego założenia, wedle którego pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących zasad bhp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80, LEX nr 14567).

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika natomiast, że powodowy pracodawca warunków takich nie zapewnił dopuszczając pracowników do pracy w temperaturze przekraczającej znacznie 40°C. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom w miejscu pracy odpowiedniej temperatury. Nie ma tu znaczenia ani pora roku, ani sytuacja ekonomiczna pracodawcy. W przypadku, kiedy technologicznie nie da się zapewnić odpowiedniej temperatury albo odbywa się ona na zewnątrz, to na pracodawcy spoczywają dodatkowe obowiązki związane z dodatkowymi przerwami w pracy, posiłkami regeneracyjnymi, ubraniem itd. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003r. nr 169, poz. 1650) określa temperaturę minimalną w miejscu pracy, nie określając górnej granicy. Wyjątkiem jest praca pracowników młodocianych. Nie mogą oni pracować w pomieszczeniach, w którym temperatura przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 proc. Jednak nie oznacza to, że inni pracownicy mają pracować w zbyt nagrzanym pomieszczeniu. Przepisy mówiące o tzw. mikroklimacie gorącym, posługują się wskaźnikiem WBGT (Wet

Bulb Globe Temperature) i jest to wskaźnik używany do oceny obciążenia cieplnego (termicznego) stroju człowieka w środowisku gorącym. Jest to jeden ze wskaźników używanych w certyfikacji ISO. Opisany jest w polskiej normie PN-N/85-08011. Dopuszczalne wartości WBGT podaje załącznik nr 2 (część C; s. 30 i 31) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2014.817). Na ogół obciążenie cieplne organizmu wiąże się nie tylko z wysoką temperaturą (powietrza i promieniowania), ale i czasem w jakim człowiek przebywa w nagrzanym miejscu, przepływem powietrza, jego wilgotnością, a także odzieżą, w którą pracownik jest ubrany. Na podstawie treści załącznika nr 2 część C ww. rozporządzenia, można przyjąć, iż o przekroczeniu normy temperaturowej mamy do czynienia kiedy przy ciężkiej pracy fizycznej w hali jest ponad 26°C, w przypadku warunków szczególnych - powyżej 23°C, a nawet 22°C. Przy pracy biurowej – ponad 30°C. Pracodawca powinien zalecić odpowiednie badania lekarskie, zrobić na swój koszt odpowiednie pomiary, dostosować proces pracy do wyższych temperatur (np. częstsze i dłuższe przerwy), dostarczyć bezpłatne napoje. Jak wynika z art. 232 k.p. i z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. o profilaktycznych posiłkach i napojach (Dz.U. z 1996r. nr 60, poz. 279), przy pracach na otwartej przestrzeni napoje podaje się, gdy temperatura powietrza przekracza 25°C. Trzeba je także podawać, gdy na stanowiskach pracy temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

W odniesieniu powyższego do stanowisk pracy pozwanych, należy stwierdzić, że normy temperatury w miejscu pracy zostały przekroczone w stopniu na tyle znacznym, że ww. działania (nawet jeśli zostałyby podjęte) nie mogły być wystraszające. Warunki panujące w miejscu pracy pozwanych w porze letniej uprawniały ich do przerwania pracy w celu ochrony swojego zdrowia. Zgodnie z przepisem art. 210 k.p., pracownik ma nie tylko prawo, ale nawet obowiązek, „w razie gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika[...]”, powstrzymać się od wykonywania obowiązków, niezwłocznie powiadamiając o tym przełożonego. Co więcej – jeżeli pracodawca nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo „oddalić się z miejsca zagrożenia”. W orzecznictwie sądowoadministracyjnym twierdzi się nawet, że pracownik nie tylko nie powinien świadczyć pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają zagrożenie dla życia i zdrowia, ale wręcz nie może jej wykonywać, gdy ma świadomość tego, że swoim działaniem i podejmowanymi czynnościami narusza przepisy i zasady bhp, stwarzając zagrożenie życia i zdrowia (wyrok WSA w Opolu z dnia 26 maja 2011 r., II SA/Op 17/11, LEX nr 881802).

W tym kontekście zaznaczyć należy, że przeciwwagą dla przedstawionych przez pozwanych dowodów nie mogą być przedłożone przez powódkę certyfikaty jakości. Obowiązkiem pracodawcy jest sprawdzanie, zwłaszcza wobec wyraźnego sygnału pracownika o nieprawidłowościach, czy aktualne warunki pracy (występujące danego dnia) gwarantują pracownikom bezpieczeństwo i nie narażają ich zdrowia. Certyfikaty jakości nie ustalają danego stanu rzeczy na stałe. Sytuacja w miejscu pracy jest zmienna, uzależniona od warunków atmosferycznych i zdarzeń o charakterze wypadkowym (jak chociażby awaria maszyn, sprzętu), a pracodawca ma obowiązek weryfikować ją na bieżąco. Tym samym dowód z protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy również nie wpływa na wiarygodność twierdzeń pozwanych i nie pozwala na przyjęcie, że w powodowej spółce zawsze panowały bezpieczne warunki pracy. Kontrola ta przeprowadzona bowiem została na przełomie października i listopada 2017r. i co oczywiste nie mogła wykazać żadnych przekroczeń w zakresie temperatury na stanowiskach spawalniczych, bowiem przekroczenia te uwarunkowane były porą roku.

Pozwani jako przykłady ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków wobec pracowników wskazali też brak odpowiedniej wentylacji oraz nieodpowiednie warunki socjalne: brak miejsc na stołówce i niedostateczną ilość szafek i sanitariatów.

Zgodnie z § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U.2000.40.470), pomieszczenia spawalni powinny być wyposażone w wentylację zapewniającą skuteczne usuwanie zanieczyszczeń szkodliwych dla zdrowia. Wymagania dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach spawalni określają odrębne przepisy i Polskie Normy.

Stałe stanowisko spawalnicze, na którym istnieje możliwość emisji szkodliwych pyłów i gazów, pracodawca powinien wyposażyć w instalację wentylacji stanowiskowej (§ 9 ww. rozporządzenia). W toku postępowania ustalono, że w hali A była nieskuteczna wentylacja. Dostępnych urządzeń (przyłbice z nawiewem) było zbyt mało, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy, co potwierdzili świadkowie będący byłymi pracownikami. Choć w toku kontroli PIP nie wykazano tu żadnych nieprawidłowości, a stanowisko pracy pozwanych było wyposażone w wentylację stanowiskową, to jak wspomniano wyżej, pracodawca powinien kierować się wskazówkami pracowników wykonujących daną pracę w zakresie wyposażenia w niezbędne ich zdaniem środki w celu ochrony ich życia i zdrowia. Pozwani (zajmujący się spawaniem aluminium i stali nierdzewnej, emitujących toksyczne dymy i pyły) wnioskowali zaś do pracodawcy o wyposażenie ich (każdego indywidualnie) w przyłbicę z wymuszonym nawiewem, aby wyeliminować szkodliwe czynniki w miejscu pracy. Otrzymali taką przyłbicę, lecz jedną do użytku ich obu, podczas gdy czas pracy przyłbicy po naładowaniu wynosił 8 godzin, a czas jej ładowania 12 godzin. Pozwani mieli zaś potrzebę korzystania z przyłbicy z wymuszonym nawiewem pracując podczas następujących po sobie 8-godzinnych zmian (czasami dłużej w przypadku występowania nadgodzin). Czasami pozwani pracowali też w tym samym czasie, mając do dyspozycji jedną przyłbicę z wymuszonym nawiewem. Jak wynika z zeznań pozwanych, pod koniec zatrudnienia (w sierpniu 2017 r.) jedyna przyłbica z wymuszonym nawiewem, która była dla nich dostępna, uległa nagłemu uszkodzeniu i samodzielnie dokonali oni jej prowizorycznej naprawy sklejąc pęknięcie taśmą. Miała miejsce wówczas sytuacja, iż do dróg oddechowych P. C. dostał się wtedy dym spawalniczy, który wywołał u niego wymioty. Pracodawca nie wykazał tu, aby w okresie zatrudnienia pozwanych były dostępne dla nich dwie przyłbice z wymuszonym nawiewem. Przeciwnie, w karcie narzędziowej pozwanego Ł. D. - k. 110 (karta narzędziowa pozwanego P. C. według oświadczenia powódki, zaginęła) brak w ogóle przyłbicy z wymuszonym nawiewem.

Zarzuty w zakresie warunków socjalnych nie zostały uznane jako dostateczne dla uznania je za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracowników. W katalogu z art. 94 k.p. został także ujęty obowiązek zaspokajania, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników. Warto zwrócić uwagę, że obowiązek ten został ujęty w węższy sposób niż podstawowa zasada prawa pracy z art. 16 k.p., według której pracodawca powinien zaspokajać, stosownie do możliwości i warunków, bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Jednakże obowiązek pracodawcy z art. 94 pkt 8 k.p. został skorelowany z możliwościami finansowymi pracodawcy. Tymczasem, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym dowody w postaci zdjęć pomieszczeń socjalnych, powódka, w miarę możliwości zapewniła pracownikom sanitariaty, szafki i szatnie.

Mimo, że tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie można uznać za uzasadnioną, to Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 kwietnia 2008r. III PK 88/2007, LexPolonica nr 2143640).

Podsumowując, należy uznać, że u podstaw rozwiązania przez pozwanych umów o pracę w trybie natychmiastowym legły prawdziwe i uzasadnione przyczyny w postaci ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika jakim jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W ocenie Sądu nie sposób jest przyjąć, że jedyną przyczyną zakończenia z powodową spółką stosunków pracy była chęć szybkiego podjęcia nowego zatrudnienia, na co mogłaby wskazywać zbieżność czasowa w zatrudnieniu w spółce (...). Takie wnioskowanie jest niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Pamiętać należy, że najczęstszą przyczyną podjęcia decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia są warunki finansowe, chęć ich poprawy, podwyższenia. Pozwani zaś nie wskazywali na tego typu motywację, a porównanie ich dotychczasowych zarobków z wynagrodzeniem otrzymywanym u nowego pracodawcy prowadzi do wniosku, że zrezygnowali oni z otrzymywania wyższych pensji (zwłaszcza, iż wykonując u powódki pracę w godzinach nadliczbowych, otrzymywali oni u niej, poza wynagrodzeniem zasadniczym, wysokie wynagrodzenie z tego tytułu) na rzecz niższych. Co więcej pod koniec zatrudnienia w powodowej spółce, w dniu 10 sierpnia 2017 r., pozwany P. C. otrzymał podwyżkę. Nie sposób więc twierdzić, że podejmując decyzję o zmianie pracy pozwani dążyli do poprawy warunków wynagradzania, jako że warunki te w trakcie zatrudnienia w powodowej spółce były dobre, a po zmianie

zatrudnienia warunki wynagradzania pozwanych były nieco gorsze. Skoro więc pozwanych nie motywowały zarobki, to można stanowczo przyjąć, że chęć zmiany miejsca zatrudnienia wynikała z przyczyn niematerialnych, a związanych, jak twierdzili pozwani, z warunkami samej pracy. Trudne warunki pracy, odbiegające od zdrowych i bezpiecznych warunków pracy fizycznej, przy braku reakcji pracodawcy na taki stan rzeczy to uzasadniona i zrozumiała przyczyna do zakończenia stosunku pracy. Pozwani, po pracy w kolejnym okresie letnim, w którym warunki na ich stanowisku uniemożliwiały wykonywanie obowiązków i zagrażały zdrowiu, wobec bezczynności pracodawcy, podjęli decyzję o zmianie zatrudnienia. Z racji posiadanych kwalifikacji i aktualnej sytuacji na rynku pracy bez większego problemu znaleźli nową pracę, zapewniając sobie ciągłość zatrudnienia i ubezpieczenia społecznego. Faktem jest, iż pozwany Ł. D. już w dniu 5 września 2017 r. zawarł umowę o pracę z nowym pracodawcą na okres od 11 września 2017 r. (k. 205). Nie zmienia to jednak faktu, iż zarówno chęć zmiany pracodawcy, jak i chęć rozwiązania umowy o pracę z powodową spółką podyktowana była warunkami pracy (zresztą tak jak w przypadku drugiego pozwanego). Nie sposób też zgodzić się z argumentacją powódki w zakresie twierdzeń o wieloletniej współpracy pozwanych ze spółką świadczącej o akceptacji i zadowoleniu z warunków stanowiskowych. Pogorszenie warunków pracy pozwanych nastąpiło dopiero z chwilą utworzenia stanowiska do spawania stali nierdzewnej i aluminium w hali A, a w szczególności latem 2016 i latem 2017, bo w tym okresie występowały wysokie temperatury. Rolą pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i reagowanie na zgłoszenia pracowników, czego powodowa spółka nie uczyniła. Szef produkcji A. O., wiedząc o skargach pozwanych, potraktował je jako „narzekanie”, zapominając, że tego typu skargi zgłoszone w miejscu pracy winny być potraktowane poważnie i zgodnie z ciężącymi na pracodawcy obowiązkami wobec pracowników. Pracodawca nie ma prawa oczekiwać od pracowników, że skoro przez pewien czas tolerowali takie warunki, to powinni czynić to nadal. Pracodawca nie może odpierać zarzutu naruszenia prawa i praw pracowniczych zarzutem, że pracownik dotychczas takie naruszenia tolerował. Ponadto pozwani zaczęli zgłaszać zastrzeżenia dopiero od połowy 2016r., kiedy to utworzono dla nich nowe stanowisko pracy. Dotychczas nie mieli bowiem żadnych zastrzeżeń co do współpracy z pracodawcą.

W konsekwencji oba powództwa o odszkodowanie oddalono.

Z:

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)