

Sygn. akt IV P 92/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa B. P. (1)

przeciwko S. G.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego S. G. na rzecz powódki B. P. (1) kwotę 5 760 zł (pięć tysięcy siedemset sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 maja 2020 roku do dnia zapłaty,
2. Zasądza od pozwanego S. G. na rzecz powódki B. P. (1) kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu,
3. Nakazuje ściągnąć od pozwanego S. G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 340,13 zł (trzysta czterdzieści złotych 13/100) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 92/20

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki B. P. (1) wniósł przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) o zapłatę kwoty 5760 zł z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w miejscu pracy dochodziło do sytuacji godzących w dobra osobiste powódki, gdzie jeden z pracowników T. G. (1) składał powódce w sposób bardzo wulgarny propozycje odbycia stosunku seksualnego, którym powódka każdorazowo wprost się sprzeciwiała. Dochodziło do obscenicznych sytuacji, w których T. G. (1) wskazywał, że potrzebuje osoby do zaspakajania jego potrzeb seksualnych przez stosunek oralny, kierując swoje propozycje wprost do powódki. Powódka o powyższym powiadomiła pracodawcę. Rozmowa z pracodawcą nie przyniosła oczekiwanego skutku. Powódka w zakładzie słyszała złśliwe i prześmiewcze komentarze kierowane w jej kierunku. Brak wsparcia ze strony pracodawcy pogłębia poczucie samotności w rozwiązywaniu problemu ciągłego uwłaczania jej osobie co było bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, że powódka zgłosiła, iż

pomiędzy nią a niektórymi pracownikami doszło do sytuacji konfliktowej, zdaniem powódki niektórzy pracownicy w nieodpowiedni sposób się do niej zwracali. Pozwany zorganizował spotkanie z pracownikami, podczas którego A. G. rozmawiała z pracownikami na temat właściwego zachowania i relacji pomiędzy pracownikami, kulturalnego odnoszenia się dla siebie a także powstrzymania się od zachowań mogących być krzywdzącymi dla innych osób. Pozwany zaprzecza by wypowiadał się wobec powódki w sposób lekceważący czy uwłaczający jej godności. Niespodziewanie 8.05.2020 r. bez uzgodnienia opuściła stanowisko pracy i 20.05.2020 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy. Wobec braku zawinięcia pozwanego i tym samym braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, powództwo jest bezzasadne.

uzasadnienie faktyczne:

Powódka B. P. (1) pracowała w Przedsiębiorstwie (...) od 11.09.2008 r. do 31.12.2016 r. i od 1.01.2017 r. do 25.05.2020 r. na stanowisku pracownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: świadectwa pracy k. 7-8 i 10).

<p>Od sierpnia 2019 r. powódka przyjeżdżała smutna z pracy i mąż ją pytał co się działo, raz odpowiedziała, że cały czas jej dokuczają w pracy, nagadują czy zakochała się w tym, czy przeważnie w tym jednym. Mówiła, że zaczepia ją majster T. G. (1), że zaczepia ją na hali, że podsuwa jej propozycje, czy może być coś więcej. Raz T. G. (1) nawet dotknął powódkę i ona mu zwróciła uwagę, że ma trzymać łapy przy sobie. Powódka powiedziała, że możemy pożartować, pogadać bo praca jest monotonna, ale powiedziała, że z mojej strony nic więcej nie będzie, żeby nie robił sobie żadnych nadziei. T. G. (1) tego nie zrozumiał i dalej buntował ludzi przeciwko powódce. Mąż powódki zadzwonił do T. G. (1) i powiedział, że ma dać spokój powódce a on odpowiedział, że nie będzie się do mojej żony odzywał. Powódka z mężem pojechali do szefa. Powódka opowiedziała jaka jest sytuacja, a żona szefa się odezwała, że to jest molestowanie, a pozwany śmiał się w oczy, mówił, że to niby mobbing, a nie molestowanie. Ataki były od strony dziewczyn, mówiły za kogo powódka się ma, czy jest taka piękna. Koleżanki w pracy pytały powódkę „dlaczego się maluje i dlaczego z T. nie i czy było coś z T. czy nie”. Kolega z pracy powiedział do powódki, „że nie wiedział, że jest taka kochliwa”. Wszyscy się bali szefa, a tym bardziej T. G. (2), bo wszystkich miał podporządkowanych. Najbardziej T. G. (1) wyprowadził powódkę z równowagi gdy powiedział do powódki, „ale ktoś mi musi tego loda robić” czy stwierdzał, „że ty lubisz do końca”, mówił „że powódka zapomniała majtek, co współpracownica wykrzyzczała na całą halę”. Po spotkaniu z pracodawcą pracownicy robili powódce docinki, gdy współpracownice pytały „co jesteś taka zadowolona, musiało być ci dobrze,</p>	
--	--

ale chyba nie z mężem". W dniu 8 maja 2020 r. współpracownicy „zrobili sobie z powódki jaja" polegało to na tym, że T. G. (2) próbował przywiązać pani E. G. napompowany pęcherz, ona pozwoliła sobie przywiązać ten pęcherz, następnie krzychała „no T., bo pójde do szefa i podam cię o molestowanie", wtedy pani G. krzyknęła jak chcesz to idź, T. jeszcze ci drzwi otworzy. Wtedy powódka wstała, posprzątała po sobie i wyszła.

(dowód: zeznania świadków 49-51 J. P. (1) od 00:09:31 do 00:40:29, J. K. od 00:48:49 do 00:55:52, i powódki k. 65 -66 od 00:11:08 do 01:21:15 do 00:42:43 zeznania pozwanego od 00:59:07 do 01:48:29).

W ramach żartu gdy pan T. G. (1) miał podejść do J. Ś., która przeprowadzała kontrolę jakości, by sprawdziła pracę powódki, ona to zrobiła w ramach żartu. Pracownicy produkcyjni pozwanego używali słów „ciągnij flaka", „chodź do chłodni" , czy „dmucha się kontnicę" jako żartów, czasami robili sobie psikusa nadmuchując pęcherz i przyczepiając do fartucha. Takie zdarzenia może były w stosunku do powódki, ale nie częściej niż do innych pracowników. Żona pozwanego na przerwie śniadaniowej powiedziała, że pracownicy mają się szanować i uważać na to co się mówi i żeby żarty nie były ostre. W 19 grudnia 2019 r. odbyło się spotkanie u pracodawcy w biurze, była tam też żona pracodawcy A. G., T. G. (1), J. Ś., J. P. (2), B. U. i powódka w celu wyjaśnienia konfliktu pomiędzy pracownikami działu produkcji. Tego dnia co powódka odeszła z pracy to pan T. G. (1) żartował z E. G., przyczepił jej do fartucha pęcherz, wcześniej takie sytuacje też się zdarzały, nie było to coś wyjątkowego, nie było kierowane względem powódki. E. G. powiedziała na sytuację z pęcherzem, że zaraz pójdzie do szefa.

(dowód: k. 49-56 zeznania świadków J. P. (3) od 01:06:36 do 01:46:59, B. P. (2) od 01:53:22 do 02:14:33, E. G. od 02:25:50 do 02:27:28, J. Ś. od 02:45:28 do 03:16:48, B. U. od 03:24:51 do 03:31:35, A. G. od 03:39:50 do 04:26:05, notatka służbowa k.21).

Pracodawca 19.12.2019 r. zorganizował półgodzinne spotkanie części pracowników, w tym z udziałem powódki i T. G. (1), którego przedmiotem było ustalenie przyczyn konfliktu między pracownikami działu produkcji, w wyniku którego ustalono, z konflikt zażegnano.

(dowód: notatka służbowa ze spotkania k.21).

Powódka 25.05.2020 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z w związku ze zdarzeniami mającymi miejsce na terenie zakładu pracy poczynawszy od sierpnia 2019 r. do tygodnia przed rozwiązaniem umowy tj. wielokrotnym nagabywaniem powódki przez T. G. (1) , w trakcie którego w sposób niewybredny wielokrotnie proponował powódce, mimo jej sprzeciwu, odbycie stosunku seksualnego, wskazywał, że „ktoś musi mu loda robić”, którego to problemu, pomimo próśb powódki, pracodawca nie wyeliminował, a nadto działania pracodawcy sprowadzające się do przekazania tej informacji innym pracownikom, które kilkakrotnie w sposób prześmiewczy wyrażały się o sytuacji powódki, złośliwie nawiązywały do niej przy różnych okazjach, a nadto w wobec faktu, że w trakcie odbywającej się w obecności powódki rozmowy z T. G. (1) pracodawca użył prześmiewczego sformułowania, jakoby nie mógł się on się uśmiechać do kobiet, bo będzie oskarżony o molestowanie. Zachowania pozostałych pracowników wobec powódki, jak również świadome działania pracodawcy, przyczyniły się do pogorszenia sytuacji powódki, napiętnowania jej, pomimo że jest ofiarą i brak wyciągnięcia jakichkolwiek konsekwencji wobec znanych pracodawcy sprawców, stanowią przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych praw pracowniczych w postaci prawa do godności osobistej, pozostawione bez odzewu działania odwetowe T. G. (1) wobec powódki, jak również nasyłanie na powódkę koleżanek i innych pracownic dopytujących „dlaczego powódka nie chce z T.”, „czy może nie jest na to za stara” i innych, których działania i formułowane wobec powódki na forum pracowników insynuacje doprowadziły powódkę do płaczu w obecności znacznej części załogi noszą znamiona mobbingu.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., k. 22).

Pełnomocnik powódki w piśmie z 30.05.2020 r. wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

(dowód: wezwanie do zapłaty k.9).

uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika". Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Przyjmuje się, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w sprawie (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2018 r., II BP 5/17).

W orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159, z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 Nr 16, poz. 516; z dnia 10 listopada 2010 r.).

Pracodawca, który nie zgadza się z podaną przez pracownika przyczyną rozwiązania umowy o pracę, może odmówić wypłaty odszkodowania. Wówczas pracownik będzie zmuszony dochodzić wypłaty odszkodowania na drodze sądowej. W takiej sytuacji na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Udowodnienie tego faktu warunkuje zasądzenie odszkodowania. Więc na powódce spoczywał ciężar dowodu, że po stronie pracodawcy zachodziła przesłanka zawinienia tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, w zakresie ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy jakim jest przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

W judykaturze prezentowane jest stanowisko, iż w odniesieniu do działań pracodawcy, winę należy interpretować odmiennie, niż w stosunku do zachowań pracownika i nie utożsamiać jej z winą umyślną

lub rażącym niedbalstwem, a więc psychicznym nastawieniem do podejmowanych działań. Należy raczej uznać, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę samo w sobie może nosić znamiona winy kontraktowej, sprowadzającej się do ujemnej oceny bezprawnego zachowania dłużnika. Tak więc, dla uznania istnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, konieczne jest istnienie bezprawnych działań pracodawcy łamiących jego podstawowe obowiązki i skutkujących zagrożeniem, czy naruszeniem ważnych interesów pracownika (por.: wyrok z dnia 31 października 2018 r. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 31 października 2018 r. III APa 27/18 LEX nr 3033931).

Przmiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika mają między innymi zachowania pracodawcy bądź osób działających w jego imieniu naruszające ciężko godność pracownika lub sferę jego prywatności i działania będące molestowaniem seksualnym pracownika (por.: Prof. zw. dr hab. K. W. Baran [w:] B. M. Ćwiertniak, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, M. Lekston, A. Musiała, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V , Warszawa 2020, art. 55.).

Według art. 18^{3a} § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy molestowaniem seksualnym jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery pracownika, na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Zasada niedyskryminacji w pracy, która obejmuje również kwestie molestowania, wprowadzona do kodeksu należy do katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Zasada ta kształtuje nie tylko status prawny pracownika, ale również status prawny obywatela - w związku z jego zatrudnieniem.

Wszelkie zachowanie o charakterze lub podłożu seksualnym, naruszające godność kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy jest to zachowanie zwierzchników czy współpracowników, jeżeli: jest niestosowne, uwłaczające i przykre dla

osoby, do której się odnosi, stwarza klimat zastraszania, wrogości lub poniżania wokół danej osoby jest molestowaniem seksualnym.

Molestowanie seksualne może występować w dwóch podstawowych formach: jako szantaż seksualny - gdy osoba molestująca sprawuje funkcję przełożonego wobec swojej ofiary lub jest przedstawicielem pracodawcy. Poddanie się lub nie zachowaniem szefa, to podstawa do podjęcia przezeń decyzji o ewentualnym awansie, czy zatrudnieniu bądź nie, osoby atakowanej. Oraz jako stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy - gdzie osobą molestującą może być przełożony, ale także kolega z pracy, współpracownik ofiary. Molestowanie seksualne może przejawiać się w dwóch rodzajach zachowań. Po pierwsze niepożądane zainteresowanie seksualne, obejmujące m.in. takie zachowanie jak: dotykanie, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie, filmy pornograficzne), osobiste uwagi dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie w terminach seksualnych w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności. Po drugie molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci, to forma molestowania skierowana przeciwko osobie, jako reprezentantowi określonej płci, niekoniecznie dotycząca seksualności, a osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj takie zachowania jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn) np. wypowiedzi o tym, że kobiety nie posiadają pewnych kwalifikacji, obraźliwe komentarze o zachowaniach, np. o tym, że kobiety nie są dobrymi menedżerami, zniewagi lub przekleństwa obrażające daną płć. Molestowanie seksualne można uznać za jeden z elementów mobbingu (tak: L. M., Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Lex).

Według (...) Organizacji Pracy do zachowań, które można uznać za molestowanie seksualne, zaliczono: zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty lub gesty o charakterze seksualnym, wprowadzanie protekcjonalnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary (por. problemem molestowania. Stanowisko Komisji

Ekspertów do spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń, raport sesji M. z 1988 r.).

Sąd w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, art. 18^{3a} § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. w związku z art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1219). Artykuł 18 3b § 1 in fine k.p., w przypadku molestowania seksualnego (art. 18-3a § . 6 k.p.), którego ze względu na jego oczywistą bezprawność w żadnym razie nie mogą uzasadniać jakiegokolwiek obiektywne powody, musi zostać uzupełniony regulacją art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w myśl której w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (zobacz: Wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r. II PK 229/17, OSNP 2019/4/46).

W uzasadnieniu wyżej powołanego wyroku Sąd Najwyższy przytoczył poglądy doktryny, iż jako zachowania o podłożu seksualnym traktuje się „obraźliwe flirtowanie”, „czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie”, „wywoływanie presji o charakterze seksualnym”, „czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji”, „obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru”, „opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej”. Wskazał również, iż w postępowaniu o roszczenia dotyczące dyskryminacji sąd ma obowiązek każdorazowo badać, czy pozwany uczynił zadość normie prawnej zawartej w art. 94 pkt 2b k.p. poprzez podjęcie **skutecznych** działań przeciwdziałających dyskryminacji.

Sąd Najwyższy w wyroku z 23.10.2019 r. II PK 69/18 zasadnie stwierdził też, że pracodawca ma też obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników (art. 11¹ k.p.), przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ k.p.). Jego odpowiedzialność za atmosferę panującą wśród załogi zakładu jest więc wieloaspektowa. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego dotyczy przy tym nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciążącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego. Jeżeli przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego, to ocenia się, czy pracodawca wywiązał się z obowiązku wpływu na kształtowanie tych zasad w zakładzie pracy w relacjach między pracodawcą a pracownikami oraz w stosunkach między pracownikami (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 11 1, art. 94 pkt 2b, art. 94 pkt 9 oraz art. 94³ k.p.).

W doktrynie problem mobbingu, rozpatruje się pod kontem specyficznej formy przemocy psychicznej w środowisku pracy, definiowanej jako bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób będących członkami zespołu ludzkiego podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszanie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu (vide: A. A. M. N. – Prawna regulacja mobbingu, publ. (...) 2004, nr 7).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z logicznych, jasnych i uzupełniających się zeznań powódki i świadków J. P. (1) oraz J. K., potwierdzonych też zeznaniami świadków zawnioskowanych przez pozwanego tj. J. P. (3), B. P. (2), E. G., J. Ś. i A. G. wynika. iż w zakładzie pozwanego na dziale produkcji, panowała dość frywolna atmosfera i dochodziło do żartów na tle seksualnym. W pewnym momencie, to jest w sierpniu 2019 r. powódka zakomunikowała współpracownikowi, mistrzowi T. G. (1), iż nie życzy sobie z jego strony żarów na tle seksualnym czy dotykania. Mimo zgłoszonego

sprzeciwu żarty erotyczne ze strony T. G. (1) w stosunku do powódki nie ustały. W tej sprawie interweniował telefonicznie mąż powódki dzwoniąc osobiście do T. G. (1). Co więcej powódka z mężem udała się na rozmowę w powyższej sprawie do pracodawcy. Skutkiem tej wizyty było zwrócenie uwagi na wzajemny szacunek wśród pracowników i by uważali ze swoim zachowaniem przez żonę pracodawcy A. G. w czasie przerwy śniadaniowej oraz półgodzinne spotkanie z 19.12.2019 r. w sprawie konfliktu pomiędzy pracownikami działu produkcji.

Mimo podjętych powyższych rozmów atmosfera wokół powódki w pracy się nie poprawiła, wręcz przeciwnie stała się napięta, były docinki i głupie uśmieszki. T. G. (1) w dalszym ciągu pozwalał sobie na niewybredne żarty z przyczepianiem napompowanego pęcherza świńskiego a koleżanki złośliwie komentowały, iż zaraz pójdą na skargę do szefa i podadzą go za molestowanie.

W ocenie sądu podjęte przez pracodawcę czynności były nieadekwatne do wagi problemu i co ważniejsze nieskuteczne. Co więcej brak konsekwentnych i poważnych działań, czy to w postaci dokładnego wyjaśnienia sytuacji, odpowiednich szkoleń pracowników, zastosowania bądź wprowadzenia określonych procedur antymobbingowych czy antydyskryminacyjnych a nawet zastosowania kar porządkowych, czy przeniesień lub zdjęć z funkcji, wywołały niepożądany efekt mobbingowania powódki przez współpracowników, wyśmiewania, izolowania, czego dowodem był kolejny incydent z 8.05.2020 r.

Powódka wśród współpracowników czuła się coraz gorzej i miała poczucie, iż pracodawca nic nie zrobił w jej sprawie a nawet, „że nie będzie drugi raz robiła z siebie idiotki”.

Zdaniem Sądu pracownik może rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu, w miejscu pracy (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2018 r., III PK 59/17, OSNP 2019/1/3).

Z zebranego materiału dowodnego wynika, iż powódka miała uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z 25.05.2020 r.

Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. jest należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli tylko rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a jego decyzja w tym zakresie była uzasadniona ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Celem uzyskania odszkodowania pracownik nie musi składać względem pracodawcy dodatkowego wezwania do jego wypłaty.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia powódki za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia w kwocie 5760 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów z 22 października 2015 r. (Dz.U. poz. 1800 ze zm.), zasądzając od pozwanego na rzecz powódki i kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

O kosztach sądowych orzeczono stosownie do przepisu art. 113 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 755, ze zm. poz. 807 i 956), zasądzając od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 340,13 zł tytułem kosztów sądowych tj. opłaty i zwrotu kosztów stawiennictwa świadków.

Z.

1.(...)

2. (...)

3. (...)

C., 8 lutego 2021 r.