

Sygn. akt IV P 180/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Agnieszka Kociorska; Arkadiusz Kołodziejczak
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2017 roku w G.

sprawy z powództwa **M. S.**

przeciwko **Regionalnemu Szpitalowi (...) im. dr. W. B. w G.**

o wynagrodzenie, odszkodowanie i zadośćuczynienie

ORZECŁ:

I. zasądza od pozwanego (...) **Szpitala (...) im. dr. W. B. w G.** na rzecz powoda M. S. kwotę 4.800,00 zł (cztery tysiące osiemset złotych zero grosze) tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2016 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego (...) **Szpitala (...) im. dr. W. B. w G.** na rzecz powoda M. S. kwotę 2.800,00 zł (dwa tysiące osiemset złotych zero grosze) tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2016 roku do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

IV. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego;

V. opłatą sądową od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony obciąża Skarb Państwa;

VI. wyrokowi w punkcie I. i II. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych zero groszy).

Sygn. akt IV P 180/16

UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko Regionalnemu Szpitalowi (...) im. dr W. B. (2) w G. o zapłatę na jego rzecz kwoty 4.800,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres od 4 do 27 maja 2016 roku i kwoty 2.800,00 zł brutto tytułem wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 27 maja 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwoty

18.000,00 zł brutto tytułem trzymiesięcznego odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 27 maja 2016 roku do dnia zapłaty, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że zawarł z pozwanym w dniu 4 maja 2016 roku umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.000,00 zł brutto miesięcznie oraz z dodatkiem za wysługę lat. W tym dniu podjął pracę na stanowisku specjalisty w Dziale Zamówień Publicznych. Od 4 maja do 16 maja 2016 roku powód wykonywał powierzone mu przez ówczesnego pełniącego obowiązki dyrektora pozwanego, zadania i przed nim się rozliczał. W dniach od 16 do 27 maja 2016 r. powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy w miejscu pracy, o czym świadczy podpisywanie listy obecności. Pozwany uniemożliwił mu wykonywanie zadań pracowniczych pozbawiając go twardego dysku i nie przydzielając nowych zadań. W dniu 25 maja 2016 roku pozwany wręczył powodowi pismo, w którym oświadczył, że „nie potwierdza” umowy zawartej między powodem, a pełniącym obowiązki dyrektora pozwanego M. J.. Powyższe pismo nie zawierało pouczenia co do możliwości wniesienia przez pracownika odwołania, ani też adresata odwołania. Dlatego zdaniem powoda roszczenia zgłoszone w tym pozwie są zasadne.

W odpowiedzi na pozew /k.54 – 57/ pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, uzasadniając swoje stanowisko tym, że w ocenie pozwanego stosunek pracy między powodem a pozwanym nie został nawiązany albowiem występujący w imieniu pozwanego Szpitala pełniący obowiązki dyrektora M. J. nie był osobą uprawnioną do reprezentacji Szpitala. W ocenie pozwanego zawarcie umowy o pracę, jak również ewentualne wykonywanie przez powoda jakichkolwiek czynności na rzecz Szpitala nie doprowadziło do powstania stosunku pracy i tym samym brak jest podstaw do wypłaty powodowi jakichkolwiek kwot tytułem wynagrodzenia za pracę lub odszkodowania.

Dnia 11 października 2016 roku powód wniósł pismo procesowe /k.108 – 109 akt/, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 5.000,00 zł wraz z odsetkami liczonymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznane krzywdy psychiczne oraz zasądzenia kosztów, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powód uzasadniał swoje stanowisko tym, iż bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z pozwanym był zatrudniony w Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w W. i specjalizował się w prawie zamówień publicznych. W dniu 6 maja 2016 roku powód dokonał rozwiązania stosunku pracy bowiem otrzymał intratną propozycję od pozwanego. W dniu 27 maja 2016 roku na skutek zachowania pozwanego utracił przedmiotowe stanowisko oraz pracę. Wcześniej od 16 maja 2016 roku był upokorzony przez pozwanego poprzez zabezpieczenie twardego dysku do komputera służbowego i uniemożliwienie mu wykonywania pracy, a w dniu 19 maja 2016 r. materiałów papierowych niezbędnych do wykonywania obowiązków. Powód boleśnie odczuł te działania pozwanego, które świadczyły o tym, że jest osobą obcą, niechcianą w dziale i służyły one do wywierania na nim presji i poniżania go w oczach pracowników. Ponadto powód utracił pracę w ZUS-ie i aktualnie pozostaje na utrzymaniu rodziców. Zdaniem Sądu żądana przez powoda kwota tytułem zadośćuczynienia za powyższe krzywdy nie jest wygórowana, a jest adekwatna do wielkości cierpień psychicznych jakich doznał powód ze strony pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. S. w dniu 4 maja 2016 roku zawarł z pozwanym Regionalnym Szpitalem (...) im. dr W. B. (2) w G. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w Dziale Zamówień Publicznych na cały etat. Ponadto strony ustaliły, że wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosiło 6.000 zł brutto miesięcznie oraz dodatek za wysługę lat. W imieniu pozwanego Szpitala umowę podpisał pełniący obowiązki dyrektora M. J.. W dniu 4 maja 2016 roku powód otrzymał od pozwanego informację pracowniczą odpowiadającą przedmiotowo art.29 paragraf 3 kodeksu pracy dotyczącą normy czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia, należnego urlopu wypoczynkowego i długości okresu wypowiedzenia. Otrzymał też skierowanie na badania lekarskie i zakres obowiązków. Wcześniej przed podjęciem pracy u pozwanego, powód zatrudniony był od 1 sierpnia 2013 roku do 6 maja 2016 roku w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referenta. Rozwiązanie tej umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron.

(dowód:

- umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 6 akt;
- świadectwo pracy wydane przez ZUS z 09.05.2016 r. – k. 7 akt;
- informacja – k. 4 akt osobowych;
- zeznania świadka M. J. k.159 akt
- zeznania powoda k.120 i 183 akt).

Powód przychodził do pracy na godz. 7.00 i pracował do godz. 14.35. Codziennie podpisywał listę obecności. Otrzymał od pozwanego do swojej dyspozycji służbowy komputer. Zajmował się kontrolowaniem zamówień publicznych za okres gdy dyrektorem pozwanego był M. N. oraz sporządzaniem zapytania ofertowego na zlecenie usług telekomunikacyjnych. Wykonywał też prace powierzone mu przez pełniącego obowiązki dyrektora pozwanego M. J.. Powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, do pracy przychodził punktualnie.

(dowód:

- kserokopia listy obecności k.9 akt;
- zeznania świadka M. J. k.159 akt;
- zeznania świadka J. K. k.159 – 160 akt;
- zeznania świadka J. D. k.160 akt;
- zeznania powoda k.120 i 183 akt).

Dnia 15 marca 2016 roku Prezydent Miasta G. powierzył pełnienie obowiązków Dyrektora Regionalnego Szpitala (...) im. dr W. B. (2) w G. M. J. do czasu powołania nowego Dyrektora.

Dnia 16 maja 2016 roku powrócił na stanowisko Dyrektora pozwanego M. N., który dnia 25 lutego 2016 roku zarządzeniem nr 73/16 Prezydenta Miasta G. został odwołany ze stanowiska Dyrektora Regionalnego Szpitala (...) im. dr W. B. (2) w G. z dniem 25 lutego 2016 r.

(dowód:

- kserokopia pisma Prezydenta Miasta G. z 25.02.2016 r. - k.58 akt
- kserokopia pisma Prezydenta Miasta G. z 15.03.2016 r. – k. 59 akt;
- zeznania świadka M. J. k.159 akt
- zeznania powoda k..120 i 183 akt)

Dnia 16 maja 2016 roku na polecenie dyrektora pozwanego M. N. pracownik sekcji informatycznej wymontował z przydzielonego powodowi komputera twardy dysk, co uniemożliwiło powodowi wykonywanie obowiązków pracowniczych określonych w umowie o pracę. Pozwany nie przydzielił powodowi żadnych nowych zadań. Dnia 19 maja 2016 roku pracownik działu zamówień publicznych odebrał powodowi materiały papierowe niezbędne do wykonywania jego obowiązków pracowniczych dotyczące zapytania ofertowego o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Odbywało się to w pokoju, w którym pracował powód w obecności innych pracowników. Pomimo zabrania powodowi narzędzi pracy powód nadal przychodził do pracy do 27 maja 2016 roku i gotów był świadczyć pracę.

(dowód:

- odpis notatek służbowych sporządzonych przez powoda z dnia 16.05.2016 r. k.96 akt i 19 maja 2016 r. k.97 akt;
- zeznania świadka J. D. k.160 akt;
- zeznania świadka M. K. (1) k.179 - 180 akt;
- zeznania świadka M. K. (2) k.179 akt;
- zeznania powoda k.120 i 183 akt)

Pismem z dnia 25 maja 2016 roku Dyrektor pozwanego (...) Szpitala (...) im. dr W. B. (2) w G. powołując się na Statut Szpitala zawiadomił powoda, że nie potwierdza umowy o pracę zawartej z powodem przez Pana M. J., który nie był osobą uprawnioną do reprezentacji Szpitala oraz wezwał powoda do przekazania Szpitalowi w terminie trzech dni od otrzymania tego pisma, wszystkich dokumentów dotyczących Szpitala, a znajdujących się w posiadaniu powoda. Jednocześnie zawiadomił powoda, że nie widzi możliwości zawarcia z powodem umowy o pracę z uwagi na brak obowiązków jakie mogłyby zostać powierzone powodowi na podstawie takiej umowy.

Powód przeżywał nieporozumienia związane z jego zatrudnieniem w pozwanym Szpitalu, był niespokojny o dalszy ciąg jego zatrudnienia i możliwość znalezienia innej pracy.

(dowód:

- pisma pozwanego z 25.05.2016 r. k.16 – 18 akt;
- zeznania świadka J. D. k.160 akt;
- zeznania powoda k.120 i 183 akt.)

Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za wykonaną pracę za okres od 4 maja do 27 maja 2016 r. Pozwany uzasadnia odmowę wypłaty zaległego wynagrodzenia tym, że nie zawarto z powodem umowy o pracę.

(okoliczności bezsporne;

dowód:

- zeznania powoda k.120 i 183 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, zeznania świadków i powoda. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków J. K., J. D., M. J., M. K. (1) i M. K. (2), które w zestawieniu z dowodami z dokumentów oraz zeznaniami powoda tworzyły jedną logiczną całość.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. S. /k. 120 i 183/, gdyż są one jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Zeznania powoda miały zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Pozwoliły bowiem ustalić jak doszło do zawarcia umowy o pracę, jakie czynności w spornym okresie wykonywał powód, w jakim okresie świadczył pracę na rzecz pozwanego, a w jakim gotowy był ją świadczyć, a nie uczynił tego bo pozwany po 16 maja 2016 roku nie przydzielił mu żadnych zadań uniemożliwiających mu

kontynuowanie obowiązków określonych w umowie o pracę i zleconych przez pełniącego obowiązki dyrektora M. J.. Zauważyć należy, iż pozwany zasadniczo nie kwestionował tych zeznań.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia akt osobowych J. D. na okoliczność nierównego traktowania pracowników przez pozwanego. J. D. został przesłuchany w charakterze świadka i potwierdził, że jego umowa na czas określony nie została uznana za nieważną i pracował do czasu wygaśnięcia tej umowy. Okoliczności tych nie kwestionował pozwany.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że w myśl art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 11 kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dojdą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 kp). Umowa o pracę jest czynnością prawną odpłatną, a pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia za pracę ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 kp). Powszechnie przyjmuje się, że zatrudnienie w ramach stosunku pracy powinno zatem spełniać cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę.

O tym czy strony faktycznie nawiązały stosunek pracy nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystyczne dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 kp. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 stycznia 2013 r (sygn. akt II CSK 280/12) oraz z dnia 13 listopada 2013 r. (sygn. akt I PK 94/13). W wyrokach tych Sąd Najwyższy opowiedział się po raz kolejny za możliwością faktycznego nawiązania stosunku pracy, pomimo nieważności zawartej umowy o pracę poprzez rzeczywiste świadczenie pracy. Sąd najwyższy w powyższych judykatach wyraźnie potwierdził, iż pomimo nieważności umowy o pracę (w szczególności spowodowanej wadliwą reprezentacją pracodawcy) strony mogą nawiązać (ważnie) umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę oraz realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 kp.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, wskazać należy, iż pomiędzy powodem a pozwanym doszło do nawiązania stosunku pracy. Bez znaczenia w ocenie Sądu pozostaje fakt, iż umowa była nieważna, gdyż została zawarta przez osobę nieuprawnioną, a więc pracodawca był nieprawidłowo reprezentowany. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego jasno wynika, iż powód w okresie od 04 maja 2016 roku do 27 maja 2016 roku wykonywał pracę na rzecz pozwanego. Powód został dopuszczony do pracy, codziennie stawał się w niej, o czym świadczy lista obecności pracowników, co więcej w imieniu pozwanego prowadził negocjacje z innymi podmiotami. Nie można zatem uznać, iż nie pracował. W okresie od 16 do 27 maja 2016 roku wprawdzie nie wykonywał żadnych czynności ale stawał się codziennie do pracy i gotów był ją świadczyć na polecenie przełożonych. Przez powyższe czynności nastąpiło w sposób konkludentny nawiązanie stosunku pracy i dlatego za ten cały okres przysługuje powodowi wynagrodzenia za pracę. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje fakt, iż pozwany pismem z dnia 25 maja 2016 roku zawiadomił powoda, że nie potwierdza umowy o pracę zawartej z powodem przez Pana M. J. i powód po otrzymaniu tego pisma nadal przychodził do pracy. Powód miał prawo sądzić, iż stosunek pracy zostanie zakończony z nim w sposób przewidziany przez prawo, ponadto mimo tego pisma w dniu 26 i 27 maja 2016 roku stawił się do pracy i nikt mu tego nie zakazał. W związku z tym Sąd przyjął, iż powodowi należało się wynagrodzenie za cały okres zatrudnienia, a więc za czas kiedy wykonywał czynności na rzecz pozwanego oraz za czas kiedy pozostawał w gotowości do pracy.

Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za ten okres kwotę 4.800 zł. Jak wynika z umowy z dnia 4 maja 2016 roku, zasadnicze miesięczne wynagrodzenia powoda zostało określone na kwotę 6.000 zł brutto plus dodatek za wysługę lat, a zatem powodowi za przepracowany okres należało się zapłata kwoty ponad 4.800,00 zł, jednakże z uwagi na to, że powód domagał się takiej kwoty, Sąd był związany tym żądaniem.

Skoro umowa o pracę została zawarta, to powinna też zostać rozwiązana w sposób jaki przewidują przepisy prawa pracy. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić tylko w trybie przepisu art.30 kp, zgodnie z którym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a także w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ponadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie ulega wątpliwości, iż pismo pozwanego z dnia 25 maja 2016 roku, w którym zawiadomił powoda, że nie potwierdza umowy o pracę zawartej z powodem nie czyni zadość tym wymaganiom. Żaden przepis prawa pracy nie przewiduje takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zatem należało przyjąć, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy były niezgodne z prawem.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp a contrario, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.800,00 zł tytułem odszkodowania. Zgodnie z art. 58 kp odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 w przypadku pracownika zatrudnionego na okres krótszy niż 6 miesięcy okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie. Powód przepracował okres krótszy niż miesiąc zatem należało mu się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 2 tygodnie. Sąd przy zasadzaniu kwoty odszkodowania nie oparł się na wyliczeniu wysokości wynagrodzenia przedstawionym przez pozwanego (k. 71), gdyż dotyczyło ono najprawdopodobniej wysokości wynagrodzenia za okres niecałego miesiąca, skoro wskazana na nim kwota wynagrodzenia brutto wynosi 5.700 zł, a pozwany zgodnie z umową o pracę miała zarabiać kwotę 6.000 zł oraz dodatek za wysługę lat. Zasądzona kwota nie przekracza wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda i w ocenie Sądu jest adekwatna do poniesionej przez niego szkody.

O odsetkach za opóźnienie wynagrodzenia oraz odszkodowania orzeczono na podstawie art. 481 kc. Jednakże odsetki Sąd zasądził nie od dnia 27 maja 2016 roku, jak żądał powód, a le od dnia 28 maja 2016 roku, a więc od następnego dnia po zaprzestaniu stawiania się do pracy przez powoda.

Sąd oddalił natomiast pozew o zasądzenie kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za pozostawanie bez pracy. W myśl art. 57 § 1 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Z cytowanego przepisu jednoznacznie wynika, iż odszkodowanie to przysługuje jedynie pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia. W razie braku spełnienia tego warunku wynagrodzenie to nie przysługuje. Jest to regulacja wyczerpująca i różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego. Skoro kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy, w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów prawa cywilnego poprzez art. 300 kp. Wyłączone jest więc stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z odpowiedzialnością cywilnoprawną, zwłaszcza z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych. Dlatego też nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych za czas pozostawania bez pracy, jako uzupełnienie przyznanych świadczeń majątkowych z mocy przepisów kodeksu pracy (Komentarz red. Muszalski 2017, wyd. 11/Muszalski oraz wyr. i uzasadnienie SN z 13.2.1991 r., I PR 420/90).

Bezzasadne natomiast, zdaniem Sądu, było żądanie domagania się zadośćuczynienia w kwocie 5.000 złotych „za doznane krzywdy psychiczne”. Tak określone roszczenie dowodzi, że powód dochodzi zadośćuczynienia z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych.

Kodeks pracy w art.11¹ kp stanowi, że obowiązkiem każdego pracodawcy jest poszanowanie godności i innych dóbr osobistych zatrudnionych osób. Katalog dóbr osobistych pozostających niezależnie od ochrony przewidzianej w cytowanym przepisie, przewiduje przepis art.23 kc, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunków z zakresu prawa pracy poprzez dyspozycję art.300 kp. Katalog dóbr osobistych wymienionych w art.23 kc nie jest katalogiem zamkniętym.

Zgodnie z przepisem art.24 kc § 1 kc ten czyje dobro osobiste zostało zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne i na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego. O tym, czy w konkretnym wypadku doszło do naruszenia dobra osobistego, decydujące znaczenie ma nie subiektywne odczucie osoby żądającej ochrony prawnej, lecz przesłanki obiektywne – decydujące znaczenie ma to, jaką reakcją naruszenie dobra wywołało w społeczeństwie. Podkreślić należy, że to na powodzie, jako osobie żądającej ochrony prawnej spoczywa ciężar udowodnienia przesłanek odpowiedzialności.

Zatem to powód w toku procesu winien wykazać, że jego dobro osobiste zostało naruszone, powstanie po jego stronie na skutek działania pozwanego szkody niematerialnej (krzywdy) i wykazanie jej wysokości. W toku tego procesu powód powyższych przesłanek nie udowodnił.

Powód upatruje naruszenia swego dobra osobistego w tym, że zrezygnował z dobrej pracy w ZUS-ie i podjął zatrudnienie u pozwanego, a poprzez działanie pozwanego utracił stanowisko i pracę, co powód boleśnie odczuł. Ponadto wcześniej, zdaniem powoda był on upokarzany przez to, że pozwany uniemożliwił mu wykonywanie jego obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu powyższe działania pozwanego, choć pozostawiały wiele do życzenia pod względem zastosowanych metod działania to nie były obiektywnie bezprawne i nie naruszały żadnego dobra osobistego powoda. Powód zmieniając pracę, a więc rezygnując ze stałego zatrudnienia w ZUS musiał się liczyć, iż praca u pozwanego może okazać się dla niego niesatysfakcjonująca lub może nie spełnić oczekiwań pracodawcy. Nawet zawarcie umowy na czas nieokreślony nie oznacza, iż nie może ona być rozwiązana. Ponadto powód jako formę naruszenia jego dóbr osobistych wskazywał pozbawienie go materiałów do pracy. Jednak jak wynika z postępowania dowodowego praktyka wymontowywania dysku z komputera nie dotyczyła tylko powoda. Świadek M. K. (1) wskazał, iż z tego co pamięta wszyscy pracownicy działu zamówień publicznych mieli wymontowane dyski. Potwierdziła to także świadek M. K. (2). Powód wskazał także, że był pilnowany, zawsze ktoś był z nim w pokoju. Precyzując podał, iż zarówno przed 16 maja jak i po 16 maja zawsze ktoś przebywał z nim w pokoju, gdyż pracował z 3, 4 osobami. Ponadto powód nie przedstawił też żadnego rozsądnego wyliczenia wysokości tej szkody niematerialnej na kwotę 5.000 zł i dlatego powództwo w tej części należało oddalić.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Jednakże sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w części w jakiej przegrał proces uznając, iż powód uzyskuje niewielki dochód a wnosząc sprawę kierował się subiektywnie pojętym poczuciem krzywdy. Z tych samych powodów nie obciążył powoda opłatą sądową w części w jakiej powód przegrał proces. Sąd nie obciążył również pozwanego opłatą sądową od pozwu w części w jakiej pozwany przegrał sprawę z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną szpitala.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. i II rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (6.000,00 zł)..