

Sygn. akt VP 487/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

27 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 27 listopada 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko Gminnemu (...)w Ś.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego Gminnego (...)w Ś. na rzecz powódki J. B. kwotę 10.143 zł (dziesięć tysięcy sto czterdzieści trzy złote) tytułem odszkodowania, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 maja 2018 roku,
2. oddala powództwo w zakresie żądania odsetek ustawowych za okres od 8 października 2015 roku do 10 maja 2018 roku,
3. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,
4. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 3.381 zł (trzy tysiące trzysta osiemdziesiąt jeden złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
6. nakazuje pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 517 zł (pięćset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 487/18

UZASADNIENIE

11 maja 2018 roku powódka J. B. złożyła przeciwko pozwanemu Gminnemu (...)w Ś. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10 339,44 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych wraz z ustawowymi odsetkami od 8 października 2015 roku do dnia zapłaty. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu zaznaczyła, iż pozwany uznał roszczenie, gdyż nie zakwestionował prawdziwości jej zarzutów odnośnie ciężkiego naruszenie praw pracowniczych, nie odwołał się do sądu pracy oraz wystawił świadectwo pracy w którym jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał treść art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Powódka podkreśliła, że odsetek domaga się od

dnia następnego po złożeniu pozwanemu pisma dotyczącego rozwiązania stosunku pracy. Powódka dodała, iż pismem z 2 lutego 2016 roku bezskutecznie zwróciła się do pozwanego o wypłatę przedmiotowego odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznał, iż powódka była jego pracownikiem i złożyła mu oświadczenie o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powołując się na dopuszczenie przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany jednak wyraźnie zaznaczył, iż nie uznał roszczenia powódki dotyczącego odszkodowania. Pozwany oświadczył także, iż zaprzecza prawdziwości zarzutów podniesionych przez powódkę jakoby dopuścił się zachowań, które mogłyby zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych albo mobbing.

W piśmie z 14 sierpnia 2018 roku powódka oświadczyła, iż ogranicza powództwo do kwoty 10 143 zł, na co pozwany w piśmie z 21 września 2018 roku wyraził zgodę.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka J. B. zawarła z Gminnym (...)w Ś. umowę o pracę na czas określony od 1 października 2003 roku do 31 marca 2004 roku na mocy której objęła stanowisko aspiranta pracy socjalnej. Następnie, 1 kwietnia 2004 roku pozwany powierzył powódce stanowisko pracownika socjalnego, które było podległe kierownikowi Gminnego (...)w Ś.- J. T. (1).

Powódka została w 2014 r. wybrana na Przewodniczącą Rady Gminy Ś..

Do obowiązków Kierownika Ośrodka należało składanie sprawozdań Radzie Gminy. Powódka była bardzo zaangażowana w realizację swoich obowiązków, za co niejednokrotnie była nagradzana. Kierownik Ośrodka krytykował powódkę za dobre kontakty z pedagogami, policjantami i pracownikami innych ośrodków, a także bezzasadnie odsunął ją od procedury Niebieskiej Karty której podstawy tworzyła w tym Ośrodku i za którą była przez dłuższy czas odpowiedzialna. Kierownik Ośrodka komentował ubiór powódki czego ona sobie nie życzyła oraz nieprzychylnie i publicznie komentował jej stan majątkowy oraz życie prywatne. Kierownik Ośrodka notorycznie zwracał gwałtownie powódce pisma do poprawy, często wielokrotnie jedynie z powodów błędów stylistycznych i z uwagami, że nic nie potrafi. Kierownik Ośrodka podniesionym głosem upominał powódkę w związku z podejmowanymi przez nią obowiązkami pracowniczymi. Powódka była demonstracyjnie wywyższana przez Kierownika Ośrodka w obecności innych pracowników (m.in. oświadczył, że będzie dokonywał kontroli sprawozdań innych pracowników) w celu wywołania ich niechęci do powódki. Z tych samych względów Kierownik Ośrodka ostentacyjnie poinformował tylko o przyznanej podwyżce powódce w sytuacji gdy oczekiwali jej także inni pracownicy. Kierownik pozwanego nakazywał powódce pracę przy otwartych drzwiach, tak by móc słyszeć jej rozmowy. Potrafił nagle wbiec do jej pokoju żądać natychmiastowego przerwania rozmów z klientem ośrodka. Rozmowy prowadzone w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez powódkę nie wpływały na zachowanie przez nią terminowości w innych sprawach. Kierownik Ośrodka zachowywał się despotycznie w stosunku do jednych pracowników, a innych (np. główną księgową D. B.) nadmiernie faworyzował. Powódka nie uczestniczyła w dobrowolnym szkoleniu dotyczącym interwencji kryzysowej w sierpniu 2015 roku ze względu na to, iż okazało się, że w tym czasie musiała wyjechać do K. w związku z jej obowiązkowym kształceniem się. Powódka sama znalazła to szkolenie i z uprzedzeniem powiadomiła o swojej nieobecności osoby odpowiedzialne za organizację szkolenia. Strona pozwana nie poniosła z tego tytułu żadnych kosztów. Z uwagi na bezpodstawne zarzuty i zachowanie Kierownika Gminnego (...), powódka utraciła wiarę w siebie. Od 7 września 2015 roku powódka leczyła się psychiatrycznie. Pogarszający się stan psychiczny powódki był wynikiem niekorzystnej atmosfery oraz trudnych relacji interpersonalnych w pracy. U powódki występował obniżony nastrój, nasilony niepokój oraz emocjonalne napięcie. Nadto, powódka wykazywała postawę bezsilności wobec swojej sytuacji zawodowej oraz występowały u niej trudności w codziennym funkcjonowaniu, distres. U powódki w związku z pracą pojawiły się myśli samobójcze: chciała wyskoczyć przez okno i dwukrotnie wjechała w przystanek Powódka problemami w pracy dzieliła się mężem, który po jednej z konfliktowych sytuacji chciał złożyć skargę na Kierownika pozwanego i w tym celu udał się do zakładu pracy powódki. Kierownik Ośrodka czując się zagrożony zachowaniem męża powódki (trzaśnięciem drzwiami) zawiadomił odpowiednie organy o możliwości popełnienia przestępstwa.

7 października 2015 roku powódka złożyła pozwanemu pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy podała dopuszczenie się przez kierownika Ośrodka – J. T. (1) w stosunku od jej osoby zachowań mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków oraz mobbingu. Powódka wskazała przykładowe zachowanie pracodawcy takie jak: nieuzasadnione krytykowanie jej pracy i podważanie podejmowanych przez nią decyzji w obecności współpracowników, a także klientów ośrodka; krytykowanie jej dobrych kontaktów i dobrej współpracy z pedagogami, kuratorami i policjantami; stosowanie rażąco nieobiektywnych ocen świadczonej przez nią pracy zmierzających do zdyskredytowania jej osoby jako pracownika; bezzasadne odsunięcie jej od pracy w ramach procedur Niebieskiej Karty, których była twórcą, a także od innych programów społecznych; podważanie jej autorytetu w obecności współpracowników, upokarzanie jej; podejmowanie działań mających na celu skonfliktowanie jej z innymi pracownikami oraz wywołanie wrażenia istnienia konfliktu pomiędzy nią, a współpracownikami; permanentne przerywanie jej wypowiedzi i rozmów prowadzonych z klientami ośrodka, tak by nie poświęcała im zbyt wiele czasu; podnoszenie głosu na jej osobę i agresywne odnoszenie się do jej osoby; nękanie, poniżanie i szykanowanie jej osoby oraz kierowanie wobec niej niestosownymi uwagami dotyczącymi jej osoby, wyglądu i ubioru, a także związanych z jej życiem prywatnym, sytuacją rodzinną (osobą męża, córki i matki), jej statusem majątkowym, a także pełnioną przez nią funkcją Przewodniczącego Rady Gminy Ś.; bezzasadne, publiczne przypisywanie jej zachowań, których nie dokonała; bezzasadne zarzucanie jej kłamstw; zlecanie zadań niemających znaczenia, a polegających na przymuszaniu do wielokrotnego dokonywania zmian i poprawek notatek służbowych o charakterze wyłącznie stylistycznym.

W świadectwie pracy wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ oraz art. 94³ w związku z art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 381 zł.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 1.10.2003r., powierzenie stanowiska 1.04.2004r., świadectwo pracy, pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z 7.10.2015r., pismo z 20.01.2015r., notatki; pismo powódki z 5.04.2016r. k. 11, pismo Urzędu Gminy Ś. z 23.06.2016r. k. 12-13, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.24, zaświadczenia lekarskie z 11.08.2018r. k. 34, zaświadczenie lekarskie z 30.07.2018r. k. 3, dokumentacja medyczna k. 36, zeznania świadka J. T. (1) k.44v.-45, zeznania świadka A. O. k.49v., zeznania świadka A. P. k. 50-50v., zeznania świadka P. B. k.50v.-51, zeznania świadka W. K. k.64v.-65, zeznania świadka K. S. k. 65-66, zeznania świadka D. B. k. 70v.-71v., przesłuchanie powódki k. 71v.-73v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd wziął pod uwagę zeznania świadka J. T. (1) jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w znacznej części.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe..

Zgodnie z § 1¹ pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Zgodnie z § 2 oświadczenie pracownika o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika, prawnych i wszystkich innych życiowo istotnych. Ciężkie naruszenie tych interesów uprawnia pracownika do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli jest skutkiem naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku przez co najmniej niedołożenie należytej staranności, co jest oceniane przy pomocy kryteriów obiektywnych (art. 355 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pogląd przyjmujący, że znaczny stopień winy pracodawcy nie jest konieczną przesłanką dopuszczalności rozwiązania umowy przez pracownika, zasługuje na akceptację. Zasadniczą funkcją rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika nie jest bowiem represja wobec pracodawcy, lecz ochrona przez pracownika jego własnych uzasadnionych interesów. Trzeba jednak zauważyć, że nie można wyłączyć możliwości rozwiązania umowy przez pracownika, mimo braku ciężkiego naruszenia jego interesów, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę wynikało z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2017r., II PK 119/16).

Skład orzekający uznał również za własny pogląd Sądu Najwyższego zgodnie z którym podstawą rozwiązania umowy przez pracownika może być także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę powodujące naruszenie innych istotnych interesów majątkowych pracownika lub naruszenie jego dóbr osobistych. Sąd Najwyższy przyjął, że bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2013r. II PK 6/13). Umyślne naruszanie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹k.p. w zw. z art. 11¹k.p.). Przyczyną rozwiązania umowy w ten sposób może być także duże nasilenie złej woli pracodawcy - umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika (wyr. Sądu Najwyższego z 22.04.2015r., II PK 157/14). Nadto, w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenie się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako „czyn ciągły” (wyrok Sądu Najwyższego z 12.06.1997r. I PKN 210/97).

W systemie polskiego prawa pracy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia może nastąpić na podstawie jednostronnego oświadczenia woli dokonanego przez pracownika, co jest przejawem symetrii uprawnień pracownika i pracodawcy. Zatem powódka miała prawo do złożenia pracodawcy oświadczenia dotyczącego zakończenia stosunku pracy, a przy tym spełniła warunki formalne, gdyż zachowała formę pisemną i podała przyczyny. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie złożonego przez nią pisma pod kątem jego zasadności.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na to, iż do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy tj. szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) oraz równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich (art. 11² i art. 11³ k.p.). Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe Kierownik pozwanego dopuścił się wobec powódki szeregu zachowań, które naruszały jej istotne życiowe interesy dotyczące życia zawodowego oraz rodzinnego. Nieuzasadniona krytyka, stosowanie rażąco nieobiektywnych ocen, podejmowanie działań mających na celu skonfliktowanie powódki ze współpracownikami, podnoszenie głosu, niestosowne uwagi, bezzasadne odsunięcie od pracy to przykładowe posunięcia Kierownika Ośrodka w stosunku do powódki, które można by zakwalifikować do zachowań mających przymiot mobbingu. W rozpatrywanej sprawie działania te jednak nie wypełniały przesłanki uporczywości warunkującej istnienie mobbingu, tylko miały charakter incydentalny. Jednakże zbiór pewnych zachowań, które w sposób istotny i wyraźny naruszają interesy pracownika, mogą łącznie posiadać przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż Kierownik pozwanego dopuścił się w stosunku do powódki szeregu naruszeń, które uzasadniały złożenia przez powódkę pisma dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy. Sąd zwraca uwagę, iż powódka składając pismo rozwiązujące stosunek pracy zrealizowała przysługujące jej prawo do ochrony jej

własnych uzasadnionych interesów. Nadto, Sąd uznając, że działania podejmowane przez Kierownika Ośrodka były ciężkim naruszeniem pracowniczym, miał na uwadze to, iż doprowadziły one do tego, że u powódki pojawiły się zaburzenia koncentracji, stany depresyjne, myśli samobójcze, a w konsekwencji tego powódka musiała podjąć leczenie psychiatryczne. Symptomatyczne jest, iż każdy ze świadków na pytanie: „Czy chciałaby Pani nadal pracować z J. T. (2) ?”, kategorycznie stwierdzały: „Nie”.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanego Gminnego (...)w Ś. na rzecz powódki J. B. kwotę 10 143 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 11 maja 2018 roku.

W pkt 2 wyroku ze względu na to, iż powódka nie wykazała aby doręczyła pozwanemu wezwanie o zapłatę odszkodowania, Sąd oddalił jej żądanie o zapłatę odsetek ustawowych za okres od 8 października 2015 roku do 10 maja 2018 roku.

Z kolei wobec cofnięcia żądania pozwu ponad kwotę 10 143 zł na którą pozwany wyraził zgodę, Sąd w pkt 3 wyroku umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł w pkt 4 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 700 zł.

W pkt 5 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 3 381 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 i 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2016 r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 517 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (tj. opłata od pozwu od której powódka była zwolniona).