

Sygn. VPa 83/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Beata Grabiszewska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Poradni (...) w R.

przeciwko B. C.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej B. C. od wyroku Sądu Rejonowego

w R. IV Wydziału Pracy z dnia 5 lutego 2013r. sygn. IV P 93/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej B. C. na rzecz powódki Poradni (...) w R. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 83/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 kwietnia 2012 roku Poradnia (...) w R. wniosła o zasądzenie od pozwanej B. C. odszkodowania w wysokości 11.051,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, stanowiącego równowartość wynagrodzenia pozwanej za okres wypowiedzenia, tj. za okres 3 miesięcy oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 kwietnia 2012 roku strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2013 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 93/12, Sąd Rejonowy w Radomsku Wydział IV Pracy zasądził od pozwanej B. C. na rzecz powódki - Poradni (...) w R. kwotę 11.051,55 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 kwietnia 2012 roku, tytułem odszkodowania oraz kwotę 2.370,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

B. C. w dniu 1 września 2008 roku, na podstawie umowy o pracę została zatrudniona w Poradni (...) w R. na stanowisku pedagoga. Jednocześnie Zarząd Powiatu (...) powierzył jej na okres od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku stanowisko (...) tejże placówki. W dniu 4 października 2011 roku B. C. została odwołana ze stanowiska (...) i od tego dnia wykonywała obowiązki na stanowisku pedagoga w Poradni (...) w R.. W dniu 2 marca 2012 roku B. C. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na nierównym traktowaniu, organizowaniu pracy w sposób uniemożliwiający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych, a także nieudzielenie przysługującego jej zaległego urlopu wypoczynkowego za 2011 rok.

W okresie od 5 października 2011 roku do dnia 2 marca 2012 roku B. C. była obecna w pracy przez 17 dni, w pozostałych dniach była niezdolna do pracy z powodu choroby, albo przebywała na urlopie. W dniu 13 lutego 2012 roku stawiała się w pracy po nieobecności trwającej od dnia 5 grudnia 2011 roku. Nie został jej udzielony zaległy urlop wypoczynkowy z powodu braku uzgodnienia jego terminu oraz konieczności udziału B. C.

w inwentaryzacji, a ponadto z powodu konieczności przeprowadzenia badań lekarskich po nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 30 dni. W dniach 20, 22, 27 i 29 lutego 2012 roku B. C. wykorzystała urlop wypoczynkowy na żądanie. W dniu 28 lutego 2012 roku została poinformowana o możliwości wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 2011 rok.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo jest zasadne. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazał art. 61¹ k.p. oraz art. 55 § 1¹ k.p. przyjmując, że pozwana nie wykazała, aby pracodawca w sposób ciężki naruszył spoczywające na nim obowiązki względem pracownika, a w konsekwencji rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną było nieuzasadnione, co usprawiedliwiałoby zasądzenie odszkodowania w wysokości 11.051,55 złotych. Sąd Rejonowy wskazał, że nietrafny był zarzut pozwanej, iż pracodawca organizował pracę w sposób uniemożliwiający pełne wykorzystanie czasu pracy pozwanej oraz jej kompetencji, skoro pozwana w czasie blisko 5 miesięcy świadczyła pracę tylko przez 17 dni. Ponadto nie udowodniła, jakie jej kwalifikacje i kompetencje zawodowe nie zostały wykorzystane. Odnosząc się do zarzutu nieudzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego za 2011 rok, Sąd wskazał, że pozwana mogła wykorzystać ten urlop, o czym została poinformowana w dniu 28 lutego 2012 roku. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.370,00 złotych.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła pozwana, zarzucając: (1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i brak jego wszechstronnego rozważenia, prowadzące do przyjęcia, że:

(1) „Postępowanie dowodowe nie wykazało w żaden sposób, iż pracodawca dopuścił się jakichkolwiek aktów dyskryminacji pozwanej, które mogłyby wskazywać na to, że pozwana jest nierówno traktowana w zatrudnieniu”, podczas gdy z zeznań świadków D. L., M. Ż., J. Z., E. S., A. Ł., K. M. (1) oraz z przesłuchania pozwanej i pism pozwanej wynika, iż pracodawca dopuścił się wobec pozwanej aktów nierównego traktowania;

(2) „...nietrafny i zupełnie niezrozumiały jest zarzut organizowania przez pracodawcę pracy w sposób uniemożliwiający pełne wykorzystanie czasu pracy pozwanej oraz posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych...” podczas gdy z przesłuchania pozwanej, zeznań świadków B. W., D. L., M. Ż. oraz z pism pozwanej wynika, że zarzut ten jest uzasadniony.

W konsekwencji powyższych naruszeń w ocenie apelującej Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 61¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące nieuzasadnionym przyznaniem odszkodowania na rzecz powoda, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną nastąpiło zgodnie z postanowieniami art. 55 § 1¹ k.p.

Przy tak postawionych zarzutach apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i zasądzenie kosztów procesu. Ponadto wniosła o przeprowadzenie dowodu z zaświadczeń lekarskich z dnia 8 grudnia 2011 roku i 24 września 2012 roku na okoliczność wykazania stanu zdrowia psychicznego pozwanej, do jakiego doprowadziły ją ciągłe szykany ze strony pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za własne.

W pierwszej kolejności, z uwagi na zgłoszone przez apelującą wnioski dowodowe, wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominać nowe dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji. W rozpoznawanej sprawie ma miejsce taka sytuacja. Zaświadczenia lekarskie przedłożone wraz z apelacją datowane są na 8 grudnia 2011 roku oraz 24 września 2012 roku, a zatem pozwana miała możliwość powołania się na te dokumenty w toku postępowania przed Sądem I instancji, czego nie uczyniła. Brak jest podstaw do przeprowadzenia dowodu z tych dokumentów dopiero na etapie postępowania odwoławczego.

Odnosząc się do zasadności apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego, wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, a zarzuty podniesione

w apelacji nie zasługują na uwzględnienie. Wprawdzie uzasadnienie wyroku nie spełnia wszystkich wymogów określonych w art. 328 § 2 k.p.c., bowiem Sąd Rejonowy nie wskazał jednoznacznie dowodów, na których się oparł i dowodów, którym odmówił wiarygodności i z jakich przyczyn, czyli nie dokonał pełnej oceny materiału dowodowego, to jednak wyprowadził prawidłowe, logiczne wnioski na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału. Ponadto z treści pisemnego uzasadnienia, dotyczącego ustalenia faktów oraz rozważań prawnych wynika, że Sąd I instancji nie dał wiary dowodom, z których miałyby wynikać, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podane przez pozwaną rzeczywiście miały miejsce i są uzasadnione. Powyższe umożliwia dokonanie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia.

Konieczne jest podkreślenie, że Sąd Okręgowy, jako Sąd meriti może dokonać własnych ustaleń i oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. W rozpoznawanej sprawie, uzupełniając ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie poczynioną przez Sąd Rejonowy, należało dokonać jej w sposób bardziej szczegółowy z czytelnym wskazaniem dowodów, na których oparto rozstrzygnięcie w sprawie.

Wobec powyższego wskazać należy, że zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowią tylko i wyłącznie polemikę

z twierdzeniami Sądu Rejonowego. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie dopuściła się względem pozwanej jakichkolwiek aktów dyskryminacji, nierównego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana upatrywała takiego zachowania pracodawcy w szykanach wobec jej osoby, które miały polegać na tym, że pracownicy stroili za jej plecami uśmiechy, że milkły rozmowy, kiedy wchodziła. Na takie okoliczności wskazują zeznania świadka D. L., która jednak nie podaje, kiedy miały one miejsce. Z kolei świadek M. Ż. zeznała, że o takich

okolicznościach słyszała od pozwanej. Są to zeznania odosobnione. Pozostali świadkowie zeznali, że takie zdarzenia nie miały miejsca, a pełniąca obowiązki dyrektora poradni B. W. wręcz prosiła wszystkich pracowników o serdeczne traktowanie pozwanej po jej odwołaniu ze stanowiska dyrektora w tym celu, aby nie nasilać konfliktu, który stał się przyczyną odwołania pozwanej. Wynika to z zeznań świadków A. Ł., K. M. (2), J. Z., E. S., B. W..

Jeśli chodzi o zarzuty pozwanej dotyczące narzucenia dnia pracy w terenie, przydzielenia pokoju do diagnoz, czy odmowy wydania zgody na wyjazd służbowy, a także po części zarzutu organizowania pracy w sposób uniemożliwiający pełne wykorzystanie czasu pracy pozwanej i jej kwalifikacji, stwierdzić należy, że ustalone praktyki organizacji pracy w poradni wprowadziła sama pozwana, będąc dyrektorem. Nadto pozwana nie złożyła planu pracy, co utrudniło przydział zadań dla niej. Podkreślić należy, że w okresie od odwołania ze stanowiska dyrektora do dnia rozwiązania stosunku pracy pozwana była obecna w pracy tylko przez 17 dni, co uniemożliwiało jakąkolwiek organizację pracy pozwanej. Dodatkowo wskazać należy, że świadek A. Ł. otrzymała zalecenie, aby nawiązać współpracę z pozwaną, ale nie mogła tego uczynić z powodu ciągłej nieobecności pozwanej w pracy. B. W. tymczasowo oddała pozwanej jedną diagnozę ze swojego planu, czekała na złożenie planu pracy przez pozwaną, by móc dla niej zaplanować pracę. W takiej sytuacji, skoro od podjęcia stosownych działań przez pozwaną zależało ustalenie planu pracy, to nie sposób czynić takiego zarzutu pracodawcy. Tym bardziej, gdy pełniąca obowiązki dyrektora B. W. „oddała” na rzecz pozwanej jedną diagnozę ze swojego planu. Gdyby celem działania pracodawcy było uniemożliwienie wykorzystania czasu pracy i posiadanych kompetencji zawodowych pozwanej, to taka sytuacja nie miałaby miejsca.

Także zarzut nieudzielenia urlopu wypoczynkowego jest nieuzasadniony. Istniały obiektywne i rzeczywiste podstawy, wynikające z zarządzenia nr (...) Dyrektora Poradni (...) w R. w sprawie przygotowania, przeprowadzenia i rozliczenia inwentaryzacji, a wskazane przez powódkę w procesie, do nieudzielenia pozwanej urlopu we wskazanym terminie. Po wypełnieniu przez nią wymogu dostarczenia zaświadczenia o zdolności do pracy i dopełnienia formalności związanych z inwentaryzacją, nie było żadnych przeszkód do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, o czym pozwana została zawiadomiona przez pracodawcę.

W kontekście tych okoliczności należy stwierdzić, że pracodawcy nie można postawić zarzutu działania z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa polegającego na rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia należy uznać za nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 61¹ k.p., który stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Podzielając stanowisko Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze. Powyższa kwota została ustalona na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.