

Sygn. akt VPa 117/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek (spr.)

SSR del. Anna Jabłońska - Socha

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa S. T.

przeciwko (...)Ośrodkowi (...) w C.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mobbingu i dyskryminacji

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 21 maja 2013 roku

sygn. akt IV P 305/12

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 maja 2013r. Sąd Rejonowy w Lubinie w sprawie IV P 305/12 oddalił powództwo S. T.o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...)Ośrodka (...) w C.kwoty 35.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbing.

Sąd Rejonowy - po ustaleniu stanu faktycznego, który Sąd Okręgowy przyjmuje za własny - wskazał, iż powód nie wykazał, aby strona pozwana dopuściła się względem niego jakichkolwiek aktów dyskryminacji lub działań mobbingowych. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pracodawca dyskryminował powoda z uwagi na przekonania polityczne lub pod względem warunków pracy, skoro został zatrudniony na stanowisku odpowiadającym jego kompetencjom i wykształceniu. Za dyskryminację w zatrudnieniu lub mobbing nie mogły być uznane również publikacje R. H., bowiem działania te pozostawały bez związku ze stosunkiem pracy, a

w konsekwencji nie mogły zostać przypisane pracodawcy. Podobnie należało ocenić zachowanie R. K.. Jakkolwiek powód został zatrudniony u strony pozwanej za jego stawiennictwem, to jednak jego pracodawcą był (...).

Powyższy wyrok w całości zaskarżył powód, zarzucając:

1. pobieżną i niedbałą analizę zebranych materiałów dowodowych;
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału;
3. niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy;
4. nieuwzględnienie wszystkich faktów i dowodów z uwagi na niemożność ich powołania w I instancji;
5. nieuwzględnienie przepisów prawa międzynarodowego, w tym w szczególności Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych przy rozstrzygnięciu sprawy;
6. nieważność postępowania z uwagi na odmowę przydzielenia adwokata z urzędu.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie roszczenia i zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 35.000,00 zł.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji, podkreśliła, iż powód aktywnie uczestniczył w rozprawach sądowych, składał wyjaśnienia na piśmie, formułował wnioski dowodowe oraz ustosunkowywał się do twierdzeń i dowodów strony przeciwnej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Za nieuzasadniony należy uznać podniesiony w apelacji zarzut nieważności postępowania. Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Podkreślenia wymaga, iż w świetle art. 117 § 1 i § 5 k.p.c. o ustanowieniu wykwalifikowanego pełnomocnika rozstrzyga potrzeba jego udziału w sprawie i możliwość pokrycia jego wynagrodzenia. Trudna sytuacja majątkowa strony nie obliguje zatem sądu do uwzględnienia wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, gdy strona swoim zachowaniem wykazuje wystarczającą znajomość reguł, według których toczy się postępowanie sądowe. Jak wynika z protokołu rozpraw z dnia 15 stycznia 2013r. oraz 5 marca 2013r. S. T. aktywnie uczestniczył w postępowaniu sądowym, zaś argumentacja faktyczna i prawna, jaką posługiwał się w pozwie oraz kolejnych pismach procesowych wskazuje, iż posiadał wystarczającą znajomość reguł, według których toczyło się postępowanie sądowe. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeciwko uwzględnieniu wniosku powoda o ustanowienie pełnomocnika z urzędu przemawiał również nieznaczny stopień faktycznego i prawnego skomplikowania sprawy. Podkreślenia wymaga, iż wniosek o przyznanie pełnomocnika z urzędu zgłoszony w piśmie procesowym z dnia 15 października 2012r. został rozpoznany przez Sąd I instancji na rozprawie w dniu 14 grudnia 2012r. Powód pouczony o sposobie zaskarżenia przedmiotowego postanowienia nie wniósł zażalenia. Stąd prawidłowo w oparciu o treść art. 177² § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy odrzucił kolejne wnioski S. T. o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, w których skarżący powołał się na okoliczności stanowiące uzasadnienie oddalonego wniosku.

Za chybiony należało też uznać zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranych w sprawie dowodów oraz pobieżnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena ta musi być zgodna z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz uwzględniać całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego,

względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów. Nie jest natomiast wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Odwoławczego powód nie dowiódł, że zebrane dowody zostały ocenione w sposób rażąco wadliwy, sprzeczny z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego.

Powód domagając się odszkodowania, dyskryminacji dopatrywał się przede wszystkim w decyzji pracodawcy pozbawiającej go zatrudnienia. Tymczasem analiza materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przez Sądem pierwszej instancji prowadzi do wniosku, że przyczyną wypowiedzenia S. T. umowy o pracę (konieczność badania tej przyczyny w niniejszej sprawie nawet przy wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę wynika z charakteru zgłoszonego przez powoda żądania odszkodowawczego) było naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, polegające na przekroczeniu granic dozwolonej krytyki pracodawcy. Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 k.p. (podstawowe) obowiązki, do których między innymi należy dbanie o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzeganie zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt 6). Zakres dbania o dobro zakładu pracy nie powinien być zawsze ograniczany jedynie do czasu, w którym pracownik świadczy pracę i tylko od miejsca pracy. Niewątpliwie ważnym kryterium oceny jest tutaj zawód pracownika (rodzaj świadczonej pracy) i usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu. Dobro zakładu ma przy tym wiele aspektów. Nie zawsze - choć najczęściej - chodzi o aspekt ekonomiczny. Ważne są jednak również takie wartości jak wizerunek zakładu pracy, jego renoma, dobre imię. Dbalność o dobro zakładu może się zatem konkretyzować także w ochronie przez pracownika tych wartości. Uznać zatem trzeba, że jakkolwiek pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących pracodawcy, a w tym organizacji pracy, jednak tego rodzaju krytyczne wypowiedzi powinny przybrać odpowiednią treść, formę i miejsce (forum) ich zgłaszania. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki jest przejawem braku lojalności wobec pracodawcy, dbania o jego dobro i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, a nawet rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jak zeznali przesłuchani w sprawie świadkowie J. N., K. B. oraz B. D., w artykułach publikowanych na redagowanym przez siebie portalu internetowym oprócz negatywnych opinii na temat władz miasta, powód krytycznie wypowiadał się również o działalności i imprezach publicznych organizowanych przez (...). Co istotne, S. T. przyznał, iż w publikowanych artykułach oceniał imprezy organizowane przez pracodawcę, tj. zachowania poszczególnych osób, catering i osoby pracujące w zarządzie, jednak argumentował, iż działania te podejmował jako mieszkaniec gminy, w interesie społeczności lokalnej. Tymczasem, z okoliczności, w jakich powód publikował powyższe wypowiedzi (używając czasem niewybrednych określeń, których przykład podała w swych zeznaniach świadek S. S. wskazując, że powód o zorganizowanym przez pracodawcę święcie gminnym (...) napisał na stronie internetowej (...), że „(...)”) należało wnioskować, iż jego działanie nie zmierzało do polepszenia tych obszarów działania pracodawcy, które opisywał w swoich publikacjach. Uwagę zwraca, iż S. T. z racji piastowanego stanowiska uczestniczył przy organizacji imprez (...), a następnie pozyskane w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych informacje wykorzystywał przeciwko pracodawcy. Nie bez znaczenia pozostaje również i to, że negatywnych uwag, które manifestował na portalu internetowym nie zgłaszał (najpierw) przełożonym i nie dążył do usunięcia spostrzeżonych nieprawidłowości na płaszczyźnie porozumienia z pracodawcą.

Wbrew twierdzeniu powoda, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z uwagi na jego przekonania polityczne. Powyższe nie wynikało w szczególności z treści artykułu prasowego (k. 8), w którym R. K. wskazał, iż nie zezwolił na przedłużenie powodowi umowy o pracę. Istotne jest, iż materiał prasowy ukazał się w 2012r., a więc po rozwiązaniu stosunku pracy. Co więcej, wypowiedź burmistrza dotyczyła wpisów powoda na portalu internetowym, w których krytykował działanie władz miasta. Jakkolwiek również powód zarzucił, iż po opublikowaniu nieprzychylnych artykułów na temat działania lokalnych władz, R. K. oraz radni miasta C. wywierali naciski przełożonych powoda, które miały doprowadzić do jego zwolnienia, to jednak skarżący nie zdołał wykazać, iż taka zależność w rzeczywistości zaistniała. Jak zeznała

natomiast S. S., jej decyzja w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę miała charakter autonomiczny i była związana z działalnością powoda, w ramach której systematycznie kierował obraźliwe wpisy m.in. pod kierownictwem przełożonego. Co istotne, kierownik (...) przytoczyła przykłady negatywnych wpisów, jakie pojawiły się na portalu internetowym powoda, których treść S. T. potwierdził.

W świetle powyższego nie można było uznać, wypowiedzenia S. T. umowy o pracę (przyczyn tej decyzji pracodawcy) za dyskryminację. Wskazać też należy, iż przekonania polityczne powoda pozostawały bez znaczenia zarówno dla przebiegu jego zatrudnienia jak i rozwiązania umowy o pracę. Jak wskazano powyżej, artykuł prasowy z 2012r. dotyczył wpisów powoda odnoszących się do działania władz miasta, zaś naciski burmistrza i radnych wywołane niepoehlebnymi wypowiedziami powoda na forum publicznym pozostały bez wpływu na decyzję S. S. w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji wywiódł również prawidłowo z materiału procesowego, iż brak było podstaw do uznania aby pracodawca niekorzystnie ukształtował wynagrodzenia za pracę lub inne warunki zatrudnienia powoda. Przesłuchana w sprawie S. S. oraz R. H. zeznali, iż powód był jedynym pracownikiem, z którym dodatkowo zawarto umowę zlecenia w celu umożliwienia mu dodatkowego źródła dochodu. Przesłuchany w sprawie S. T. potwierdził tę okoliczność oraz wskazał, iż stanowisko pracy operatora urządzeń technicznych zostało stworzone na potrzeby jego zatrudnienia. Z powyższego należy wnioskować, iż warunki pracy powoda nie tylko nie świadczyły o jego dyskryminacji, ale stanowiły wręcz wyraz jego faworyzowania. Należy przy tym podkreślić, iż powód nie kwestionował, że stanowisko, na którym został zatrudniony odpowiadało jego wykształceniu lub kompetencjom.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił również, iż postępowanie dowodowe nie wykazało, aby pracodawca lub którykolwiek z pracowników strony pozwanej uporczywie i długotrwanie nękał lub zastraszał S. T. powodując skutki, o których mowa art. 94³ § 2 k.p., tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z zeznań S. S. wynikało, iż żaden z przełożonych nie krytykował powoda, nie wytykał mu błędów i nie groził zwolnieniem. Natomiast w odniesieniu do zachowania R. H., polegającego na zamieszczaniu swoich wypowiedzi i ocen na portalu internetowym należało zauważyć, iż konflikt, jaki wywiązał się pomiędzy powodem, a R. H. uwidaczniał się na forach internetowych, natomiast pracodawca zabronił R. H. publikowania artykułów w czasie pracy. Strona pozwana podjęła zatem wszelkie działania mające zapobiec lub umniejszyć wymiar zaistniałego konfliktu. Jakkolwiek z zeznań B. D. i K. B. wynikało, iż w ramach organizowanych imprez powód zajmował się czynnościami, które przekraczały zakres jego obowiązków (zmywanie, noszenie stołów i krzeseł) to nie był jedynym pracownikiem, który wykonywał tego rodzaju czynności. S. S. zeznała bowiem, iż zaangażowanie pracowników w noszenie krzeseł i zmywanie naczyń nie było rzeczą nadzwyczajną. Nawet gdyby uznać, iż powód jako jedyny pracownik wykonywał obowiązki niezwiązane z charakterem zajmowanego stanowiska, to nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż w sierpniu 2011r. przyznano mu nagrodę, której wysokość przekraczała nagrody innych pracowników.

Odnosząc się do zarzutu niemożności powołania przez Sądem Rejonowym wszystkich faktów i dowodów należało podkreślić, iż zarzut apelacji musi być przez stronę podany w sposób na tyle szczegółowy, aby Sąd drugiej instancji mógł przeprowadzić postępowanie w odpowiednim kierunku oraz aby zarzucone przez skarżącego wadliwości wyroku lub postępowania stanowiły właściwe uzasadnienie wniosków apelacyjnych.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

W punkcie II wyroku Sąd Odwoławczy rozstrzygnął o kosztach postępowania stosując w tym względzie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Okolicznością przemawiającą za odstąpieniem od obciążenia powoda kosztami postępowania była jego zdecydowanie trudna sytuacja rodzinna i majątkowa.