

Sygn. akt X P(Pm upr) 492/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Z. N., U. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa (...) Sp. z o.o., sp.k. w W.

przeciwko P. K.

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. oddała powództwo;

II. zasądza od strony powodowej na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) spółka z o.o. sp. k. w W. wniosła o zasądzenie od pozwanego P. K. odszkodowania w wysokości 6.601,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu z tytułu odszkodowania w związku z uznaniem oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione oraz o zasądzenie kosztów postępowania według normy przypisanych.

W uzasadnieniu pozwu strona powodowa wskazała, że pozwany był u niej zatrudniony od dnia 15 marca 2013 r. do dnia 10 kwietnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Działu Sprzedaży. W dniu 10.04.2015 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniając to rzekomym nękaniami go, poniżaniem i ośmieszaniem przez J. W. (prokurenta spółki i bezpośredniego przełożonego), skutkującymi utratą zaufania do powoda i złym stanem psychicznym pracownika. Zarzuty te w ocenie strony powodowej są bezpodstawne. Strona powodowa wskazała, że co do zasady powód nie miał żadnych zastrzeżeń do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez pozwanego, a współpraca pomiędzy stronami przebiegała bez zakłóceń. Jednakże w miesiącu styczniu 2014 r. okazało się, iż pozwany dopuszczał się zaniedbań wynikających z obowiązków pracy jako menadżer oddziałów sprzedaży co mogło doprowadzić do utraty klientów, a przez to dotkliwych strat finansowych pracodawcy. Okoliczność ta wywołała zrozumiałe niezadowolenie pracodawcy (reprezentowanego przez J. W.), którego reakcją na zaistniałą sytuację było zwrócenie pozwanemu uwagi. Strona powodowa natomiast zakwestionowała, iż prokurent używał wobec pozwanego obelżywych i wulgarnych słów, jak też to, iż nękał go, poniżał i ośmieszał. W rzeczywistości,

J. W. i pozwany nie mieli ze sobą żadnego kontaktu. Prokurent wykonuje swą pracę w "oddziale" spółki przy ul. (...) we W., u a pozwany świadczył ją przy ul. (...) we W.. Ponadto, J. W. i pozwany nie kontaktowali się też ze sobą telefonicznie, wymiana korespondencji e-mailowej ograniczała się do spraw służbowych i prowadzona była w neutralnym tonie. Nie jest zatem prawdą, iż pozwany był nękany w pracy. Mobbing polega na prowadzeniu akcji sprawcy wymierzonych przeciwko określonej osobie lub grupie osób w ściśle określonym celu. W przypadku pozwanego nie miało to miejsca. Strona powodowa przypuszcza, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego jest podjęcie zatrudnienia w innej firmie konkurencyjnej, co nie może być przez pracodawcę tolerowane.

W dniu 6 maja 2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w którym uwzględnił żądanie pozwu w całości.

Pozwany skutecznie wniósł sprzeciw od w/w nakazu wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, że pracodawca w osobie J. W. wielokrotnie naruszał godność pozwanego gdyż używał niecenzuralnych i obraźliwych określeń wobec pozwanego. W szczególności z końcem 2014 r. pozwany przygotowywał transakcję sprzedaży towarów powoda na rzecz klienta strony powodowej, która w zakresie zmiany tzw. kredytu kupieckiego wymagała akceptacji przez J. W., będącego bezpośrednim przełożonym pozwanego. Analiza sytuacji kontrahentów i szczegółów transakcji przedstawiona przez pozwanego wywołała jednak gwałtowną i nieuzasadnioną reakcję J. W., który krzyżąc używał wulgarnych sformułowań bezpośrednio i pośrednio odwołujących się do osoby pozwanego. J. W. nieustannie kontestował pozwanego również poprzez korespondencję mail. Do szczególnie bulwersującej sytuacji doszło w dniu 30 stycznia 2015 roku, kiedy pozwany przebywał na urlopie. W rozmowie telefonicznej z pozwanym J. W., również krzyżem w obecności innych pracowników powoda, używając wulgaryzmów i słów powszechnie uznawanych za obelżywe, skierował w stosunku do osoby pozwanego szereg wyzwisk, podważając jednocześnie prawo pracownika do urlopu :, (cytuję): „Pan jest popierdolony”, „Pan jest zakała”, „jest Pan pierdolonym nierobem”, „sram na Pana urlop”, „pierdoli mnie to że jest Pan na urlopie”, co znajduje potwierdzenie nie tylko w zeznaniach świadków zdarzenia, lecz również wiadomości e-mail z dnia 30 stycznia 2015 r. do pozwanego, w której powód przeprosza za swoje zachowanie. Dodatkowo na spotkaniu w biurze powoda w dniu 3 kwietnia 2015 roku z przedstawicielami powoda - prokurentami powodowej spółki - (...) oraz M. W. w przedmiocie kwestii organizacyjnych, J. W. ponownie używał wulgarnych słów i sformułowań jak wskazywanych powyżej, a nadto w stosunku do pozwanego użył uwłaczającego mu porównania, iż jest na poziomie intelektualnym jego kilkuletniej córki H.. Użycie przedmiotowych sformułowań w stosunku do pozwanego pozostało bez żadnej reakcji ze strony M. W., której postawa wyrażała akceptację dla stanowiska prokurenta. To zdarzenie spowodowało, że pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 17 czerwca 2015 r. (k. 57) strona powoda wskazała, że wnosi o zasądzenie od pozwanego kwoty 2.200,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty z uwagi na fakt, że błędnie przyjęła, że przysługuje jej odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia pozwanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany P. K. był zatrudniony u strony powodowej od dnia 15 marca 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Działu Sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie pozwanego liczone jak podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.200,60 złotych brutto.

dowód: - umowa o pracę pozwanego k. 7

Przełożonym pozwanego był J. W. – prokurent strony powodowej. Współpraca pozwanego z J. W. początkowo układała się dobrze.

J. W. świadczył pracę we W. zarówno w oddziale przy ul. (...), jak również często przebywał w biurze przy ul. (...) we W., gdzie pracę świadczył pracę pozwany.

Zdarzało się też, że J. W. miał służbowe wyjazdy, średnio raz w miesiącu. Pozwany również wyjeżdżał w tzw. „teren” jako przedstawiciel handlowy.

Pozwany spotykał się z J. W. kilka razy w miesiącu, a co najmniej raz w miesiącu w ramach dokonania rozliczeń. Często uczestnikiem tych spotkań byli inni pracownicy, w tym również M. B. i D. L.. W czasie tych spotkań J. W. bardzo źle traktował pozwanego, w bardzo zły sposób odnosił się do niego. J. W. krzyczał na pozwanego, wręcz „wydzierał się” na niego, mówiąc do pozwanego używał bardzo podniesionego głosu, nerwowego tonu. J. W. używał wobec pozwanego obraźliwych, wulgarnych słów, m. in. „ głupi”, „pierdolnięty”.

Takie obraźliwe słowa były używane przez J. W. wobec powoda również przy innych pracownikach strony powodowej.

W ten sposób J. W. traktował pozwanego co najmniej od jesieni 2014 r.

Po pewnym czasie takiego traktowania pozwanego przez J. W., niektórzy pracownicy w tym m. in. M. B. przestali zwracać na takie zachowanie J. W. wobec pozwanego uwagę. Jednak większość pracowników przekazywało sobie wzajemnie informację, że J. W. po raz kolejny krzyczał i obrażał pozwanego.

M. B. pytał pozwanego, dlaczego pozwala sobie na tak obraźliwe zachowanie wobec swojej osoby.

Pozwany był zawsze grzeczny wobec J. W.. Nigdy nie używał wobec niego podniesionego głosu, nie obrażał go. Zachowywał się spokojnie, gdy J. W. na niego krzyczał, czy mu ubliżał. Często, gdy trwało to dłużej, pozwany próbował uspakajać J. W..

dowód: - zeznania świadka M. B. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka D. L. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka B. K. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka S. J. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka R. M. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka M. G. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka J. W. (częściowo) k. 166 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 192 (płyta CD)

Pozwany i J. W. często kontaktowali się telefonicznie i w drodze korespondencji mail.

W dniu 24 stycznia 2015 r. J. W. wysłał do pozwanego wiadomość mail, w której wskazał, że jest zbyt duża ilość towaru które „zalegają” co powoduje zachwianie płynności finansowej i utrudniają negocjowanie większych dostaw produktów. W treść wiadomości mail został wstawiony obrazek o treści, która uważana jest za powszechnie obraźliwą tj. przedstawiającą osobę w wodzie z odsłoniętymi pośladkami. Obrazek ten miał wskazywać, że pracownicy, w tym w szczególności odbiorca maila tj. pozwany nie interesuje się sprawami firmy i nie dba o interes pracodawcy.

W czasie rozmów telefonicznych J. W. również odnosił się w sposób nieodpowiedni do pozwanego tj. krzyczał na niego, używał wobec pozwanego niecenzuralnych, obraźliwych sformułowań wskazujących, że pozwany jest głupi, nic

nie robi, popełnia błędy. Zwracał uwagę pozwanemu w sposób bardzo obraźliwy, używając często bardzo wulgarnych i obraźliwych słów.

Pod koniec stycznia 2015 r. J. W. przeprowadził z pozwanym rozmowę telefoniczną będąc w biurze. Rozmowę tę przeprowadził z pozwanym w tak głośnym, podniesionym tonem, krzycząc na pozwanego, że słyszeli tę rozmowę również inni pracownicy strony powodowej, w tym m. in. J. S.. W rozmowie tej J. W. krzyczał na pozwanego, używał wobec niego słów powszechnie określanych jako bardzo obraźliwe, wulgarnych.

Rozmowa ta odbyła się w trakcie urlopu pozwanego. Pozwany chciał wyjaśnić J. W., że sprawa zostanie przez niego wyjaśniona, gdy pozwany wróci z urlopu, lecz J. W. w bardzo obraźliwy sposób wskazał, że dla niego nie ma znaczenia czy pozwany jest na urlopie, czy też nie. J. W. wskazał w obraźliwy sposób, używając bardzo wulgarnych słów, że nie obchodzi go to, że pozwany jest na urlopie.

Pozwany skarżył się innym pracownikom, w tym m. in. M. B., J. S. na to, że atmosfera w pracy jest nie do wytrzymania, skarżył się na zachowania J. W..

Po rozmowie J. W. wysłał do pozwanego wiadomość mail, w której wskazał, że „po przemyśleniu mojego dzisiejszego zachowania, uważam, że mnie nie usprawiedliwia, zatem proszę do mnie nie dzwonić, a jak nie będę Pana indagował swoimi telefonami. Od poniedziałku Pana bezpośrednim przełożonym zostaje J. S. i on będzie zlecał Panu zadania oraz nadzorował ich wykonanie”.

Również J. S. otrzymał pismo od J. W., że został przełożonym pozwanego.

Pomimo jednak, że formalnie przełożonym pozwanego został J. S., to J. W. miał ciągły kontakt z pozwanym, przysłał do niego korespondencję mail, w tym m. in. mail z dnia 7 lutego 2015 r., 14 marca 2015 r., 25 marca 2015 r., 3 kwietnia 2015 r., 15 marca 2015 r, 11 marca 2015 r, 8 kwietnia 2015 r, 17 marca 2015 r. jak do pozostałych pracowników, a także przeprowadzali rozmowy telefoniczne.

dowód: - wiadomość mail z dnia 24 stycznia 2015 r. k. 48-49

- wiadomość mail z dnia 30 stycznia 2015 r. k. 108

- wiadomości mail k. 109-153

- zeznania świadka M. B. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka D. L. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 192 (płyta CD)

- zeznania świadka J. W. (częściowo) k. 166 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 192 (płyta CD)

W dniu 3 kwietnia 2015 r. odbyło się spotkanie pozwanego z J. W., M. W. z uwagi na fakt, że J. S. przestał być pracownikiem strony powodowej. Na spotkaniu tym M. W. została przedstawiona pozwanemu jako jego obecny przełożony. W trakcie tego spotkania J. W. porównał pozwanego do swojej najmłodszej córki – H., która ma kilka lat. Wskazał pozwanemu, że nie jest w stanie się z nim porozumieć podobnie jak ze swoją córką H.. Pozwany zna córkę J. H. i uważa ją za dziecko „ciężkie”, która uważa, że jest dla innych osób szefową, zwraca się do dorosłych per „ty”.

M. W. słyszała całą rozmowę i nie zareagowała w żaden sposób na negatywną, pejoratywną ocenę osoby pozwanego przez J. W..

Pozwany porównanie go do kilkuletniej córki J. W. potraktował jako bardzo obraźliwe, było to „przybiciem gwoźdźcia do trumny”. Ta rozmowa z kwietnia 2015 r. przekonała pozwanego, że nie jest w stanie pracować dłużej u strony powodowej z J. W..

Pozwany w dniu 10 kwietnia 2015 r. złożył stronie powodowej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pozwanego jako pracownika, polegającego na: braku poszanowania jego godności jako pracownika przez Pana J. W., zwracaniu się do niego przez Pana J. W. podniesionym tonem, wręcz krzykiem, z użyciem słów wulgarnych, obelżywych i obrażających go. Pozwany wskazał, że takie zachowania ze strony Pana J. W. odbiera jako nękanie go, wywołujące u niego obniżoną ocenę przydatności do pracy oraz poniżające i ośmieszające go, zwłaszcza, że zachowania takie miały miejsce również w obecności innych pracowników między innymi tych będących podwładnymi pozwanego. Pozwany wskazał, że nie jest w stanie dłużej współpracować ze stroną powodową ponieważ jego utrata zaufania oraz zły stan psychiczny będą powodowały zaniedbywanie obowiązków.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 9

- zeznania świadka J. W. (częściowo) k. 166 (płyta CD)
- zeznania świadka M. W. (częściowo) k. 166 (płyta CD)
- przesłuchanie pozwanego k. 192 (płyta CD)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Strona powodowa swoje roszczenie opiera o treść art. 61(1) kp, zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 par. 1 (1), pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Pozwany P. K. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę złożonym stronie powodowej wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wskazał: brak poszanowania jego godności jako pracownika przez Pana J. W., zwracaniu się do niego przez Pana J. W. podniesionym tonem, wręcz krzykiem, z użyciem słów wulgarnych, obelżywych i obrażających go. Pozwany wskazał, że takie zachowania ze strony Pana J. W. odbiera jako nękanie go, wywołujące u niego obniżoną ocenę przydatności do pracy oraz poniżające i ośmieszające go, zwłaszcza, że zachowania takie miały miejsce również w obecności innych pracowników między innymi tych będących podwładnymi pozwanego.

W niniejszej sprawie zatem zadaniem Sądu było ustalenie, czy faktycznie J. W. w sposób określony przez pozwanego traktował go w miejscu pracy, a także czy jest to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania aktualnych i byłych pracowników strony powodowej w osobach B. K., D. L., M. B., J. S., M. G. i R. M., a także S. J., jak również pozwanego których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys, czy jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły świadczyły o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać

doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnie wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działałoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Odnosnie z kolei zeznań świadków w osobach J. W. i M. W. Sąd uznał jej za miarodajne jedynie w zakresie w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im waloru wiarygodnych w szczególności w zakresie w jakim w/w świadkowie utrzymywali, że J. W. zawsze w sposób poprawny zwracał się do pozwanego, a także, że nie używał wobec niego krzyku i słów obraźliwych.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, w szczególności korespondencji mail, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

W szczególności należy podkreślić, że zarówno obecnie pracujący u strony powodowej pracownicy, jak świadek D. L., jak również byli pracownicy strony powodowej w osobach M. B., J. S., M. G. i R. M. wyraźnie wskazali, że J. W. zwracał się do pozwanego w sposób bardzo obraźliwy, krzyczał na niego, używał wulgarnych słów. Nawet przykładowo podawane przez świadków słowa powszechnie określane jako bardzo obraźliwe były wskazywane w sposób zbieżny, co świadczy jednoznacznie, że większość świadków słyszała te same sformułowania. Bezsprzecznie używane przez J. W. słowa i określenia jako np. „głupi”, „popierdolony” są słowami powszechnie uznanymi za bardzo obraźliwe i nic nie usprawiedliwia stosowanie tych słów przez przełożonego wobec pozwanego jako pracownika. Wprawdzie bardzo trudno jest w konkretne słowa ująć tonację głosu w przypadku, gdy J. W. rozmawiał z pozwanym, lecz wszyscy świadkowie mówili w sposób bardzo obrazowy o burzliwych rozmowach, a większość świadków wyraźnie określało, że J. W. „krzyczał” czy też „wydzierał się” na pozwanego. Co więcej, każdy ze świadków wskazywał, że pozwany w czasie tych rozmów nigdy nie krzyczał na J. W., nigdy nie używał wobec niego wulgarnych słów. Zatem napastliwe, obraźliwe zachowanie J. W. wobec pozwanego było jednostronne, było wynikiem złego nastawienia i aroganckiego zachowania J. W. wobec pozwanego i nie wiązało się ze stosunkiem pozwanego do J. W..

Do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, zgodnie z art. 94 pkt 9 kp jest stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a także zgodnie z pkt 10 w/w artykułu – wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Dodatkowo należy wskazać, że zgodnie z art. 11 (1) kp, który jest przepisem umieszczonym w rozdziale II pt „Podstawowe zasady prawa pracy”, pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu, zachowania J. W. wobec pozwanego było nie tylko naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wyrażonych w art. 94 kp, ale przede wszystkim należy uznać takie zachowanie za naruszenie podstawowej zasady obowiązującej w prawie pracy wynikającej z art. 11 (1) kp poprzez naruszeniem jego podstawowych praw, w szczególności godności.

Podkreślić należy, że J. W. jest u strony powodowej prokurentem, zatem osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy. Był przełożonym pozwanego, nie tylko w sposób bezpośredni, ale również później, po formalnym powierzeniu swojej funkcji J. S. – pośrednim przełożonym pozwanego. Zatem działania i zachowania J. W. należy uznać za działania pracodawcy. Dodatkowo należy wskazać, że pozycja zawodowa J. W. u strony powodowej była i jest tak duża, że żaden pracownik nie był w stanie zaprotestować wobec nieakceptowalnych zachowań J. W. wobec pozwanego, pomimo, że spotykały się one z bardzo negatywną oceną tych zachowań. M. W. jako bezpośredni przełożony pozwanego w ostatnim okresie również nie sprzeciwiła się temu, w jaki sposób J. W. traktował pozwanego.

Subiektywne zeznania świadków J. W. i M. W., że J. W. zawsze w sposób odpowiedni odnosił się do pozwanego, w świetle zeznań pozostałych świadków wskazujących na konkretne wulgarne i bardzo pejoratywne określenia używane przez J. W. w stosunku do pozwanego nie zasługiwały na uwzględnienie. Co więcej, sam J. W. w swoich zeznaniach wskazał, że: „czasami potrafił się kłócić przy innych ludziach. Kłótnie wynikały z emocji....” Jednak subiektywne

przekonanie J. W., że miał on prawo używać wobec pozwanego wulgarnych słów i podniesionego głosu tylko dlatego, że uważał, że pozwany w sposób nieodpowiedni wykonuje swoje obowiązki nie zasługuje na uwzględnienie i nie może być akceptowalne, w szczególności jeśli zachowania te przybierały taką formę, o jakiej zeznawali obecni przy kłótniach pracownicy. Niezależnie jednak od powyższego, wszyscy świadkowie, z wyjątkiem J. W. wskazali, że pozwany w rozmowach z J. W. nie używał podniesionego głosu, z wszystkim się zgadzał, starał się uspakajać J. W..

Oczywiście w opinii Sądu, pracodawca ma prawo dyscyplinować pracownika jeśli pracownik wykonuje swoją pracę w sposób nieodpowiedni, ale środki i metody dyscyplinowania winny być takie, aby pracodawca zachowywał zasadę poszanowania godności i innych praw pracowniczych, natomiast, jak wykazał materiał dowodowy, J. W. w sposób rażący te prawa naruszał.

W ocenie Sądu, uwzględniając i oceniając całość okoliczności sprawy, należy uznać, że pozwany zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy strony pozwanej – poprzez zachowanie J. W., dokładnie takie, jakie zostało wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. J. W. zajmując stanowisko prokurenta u strony powodowej był jedną z osób zarządzających u pracodawcy. Pozwany był jego podwładnym, zatem J. W. w sposób szczególny powinien dbać o to, aby nie naruszać praw podległych mu pracowników.

W ocenie Sądu takie zachowanie J. W. należy uznać za zawinione zachowanie wobec pracownika, gdyż miał on świadomość swoich zachowań, a pomimo tego nadal zwracał się w sposób obraźliwy do pozwanego. Nie jest rzeczą Sądu ocena dlaczego zachowanie J. W. wobec pozwanego były aż tak wulgarne i obraźliwe i dlaczego nikt w zakładzie pracy nie był w stanie uniemożliwić J. W. na takie obraźliwe zachowania, lecz należy uznać, że czynne zachowanie J. W. wobec pozwanego, a także bierna akceptacja pozostałych osób w zakładzie pracy jest winą umyślną wobec pracownika i ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec niego.

Sąd nie dał wiary świadkowi J. W., że od stycznia 2015 r. praktycznie nie miał on kontaktu z pozwanym, zatem nie mógł on naruszyć jego praw. Przede wszystkim, jak wynika to z przedstawionej korespondencji mail, J. W. musiał się kontaktować z pozwanym podobnie jak z innymi pracownikami, zatem mieli oni cały czas kontakt ze sobą choćby mailowy, cały czas istniała konieczność wzajemnej współpracy, co jednoznacznie potwierdził w swoich zeznaniach świadek J. S., który stwierdził, że w styczniu 2015 r. został przełożonym pozwanego, lecz pozwany z J. W. musieli mieć kontakt, „nie było możliwości uniknięcia tego kontaktu”.

To, że pozwany z J. W. cały czas mieli kontakt, a także to, że pozwany cały czas był narażony na złe traktowanie go przez J. W., świadczy choćby spotkanie w kwietniu 2015 r, gdzie w czasie oficjalnego spotkania, pomimo deklaracji J. W. z maila z dnia 30 stycznia 2015 r., również obraził on pozwanego poprzez niestosowne porównanie go do kilkuletniej, „trudnej” dziewczynki, z którą J. W. nie może się porozumieć.

Zatem należy uznać, że pomimo deklaracji J. W., że „nie chce mieć kontaktu z pozwanym”, kontakty te nadal były, gdyż nie było możliwości ich uniknąć. Co więcej, w ramach tych kontaktów nadal swoim zachowaniem naruszał godność pozwanego.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że oficjalne wskazanie przez przełożonego pracownikowi, że nie widzi możliwości kontaktów z nim, gdyż nie potrafi z nim współpracować, jest również w doktrynie uznawane za działania mobbingowe jako „eliminacja” pracownika z grupy zawodowej, w szczególności jeśli jest to dokonane przez przełożonego pracownika.

Oceniając pod kontem braków formalnych oświadczenie pozwanego, należy uznać, że pozwany dochował odpowiedniego trybu określonego w art. 55 § 2 k.p. w zakresie zachowania warunków formalnych, tj. oświadczenie woli pozwanego nastąpiło na piśmie z podaniem przyczyny, a nadto, rozwiązanie takie nie nastąpiło po upływie miesiąca od uzyskania przez pozwanego wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. (art. 55 § 2 zd. 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.).

W rozpatrywanej sprawie powód sprostał wymogowi zachowania miesięcznego terminu do złożenia przedmiotowego oświadczenia woli, gdyż w ocenie Sądu, zachowanie J. W. wobec pozwanego należy zakwalifikować jako zachowania, które można zakwalifikować jako „czyn ciągły”, a ostatnim zdarzeniem była rozmowa J. W. z pozwanym w kwietniu 2015 r., kiedy to porównał pozwanego do swojej kilkuletniej córki, z którą J. W. ma olbrzymie kłopoty z porozumieniem się, a dziecko to jest uważane za „trudne” i despotyczne.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. (I PKN 443/97) Sąd Najwyższy uznał, że z czyn ciągły ma miejsce, gdy „...Zachowanie powoda ma charakter ciągły - polega na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jest jednorodnawym i mieści się w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego...”

W ocenie Sądu wszystkie zachowania J. W. wobec pozwanego były zachowaniami jednorodnawymi, wprawdzie rozmowy były bądź osobiste, bądź telefoniczne, bądź też wiadomości obraźliwe dla pozwanego były przesyłane w korespondencji mail, lecz wszystkie one sprowadzały się do tego, że J. W. w sposób negatywny, krzykiem, obraźliwie traktował pozwanego używając wulgarnych, obraźliwych słów.

Biorąc więc powyższe pod uwagę Sąd, opierając swoje rozstrzygnięcie na zgromadzonym materiale dowodowym, uznał, że roszczenie strony powodowej za bezzasadne, albowiem pozwany rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., zasadnie, gdyż zachowanie J. W. było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest poszanowanie godności pracownika, jego praw, a także obowiązku wskazanego w art. 94 kp tj. sprawiedliwej i obiektywnej oceny pracownika oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych w postępowaniu przed Sądem Pracy. W niniejszym postępowaniu, kosztami poniesionymi przez pozwanego były koszty wynagrodzenia reprezentującego go w sprawie pełnomocnika, które zgodnie z § 11 ust.1 pkt.3 w zw. z § 6 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.), wynosiły 900 zł. (pkt II wyroku).