

Sygn. akt VI P 925/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25/03/2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk

Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...)z siedzibą w W.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie w związku z dyskryminacją i mobbingiem
orzeka:

1. oddala powództwo;
2. nie obciąża stron kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 925/12

UZASADNIENIE

A. R.w dniu 28 listopada 2012 roku wniósł pozew przeciwko pozwanej (...)w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i o odszkodowanie za dyskryminację w wysokości 3.750 zł. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pozew z dnia 28 listopada 2012 roku – k.1-5).

W uzasadnieniu powód podniósł, że dnia 21 listopada 2012 r. otrzymał od pozwanej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zgodnie z art. 36 § kodeksu pracy. Powód wskazał, iż został zatrudniony w fundacji na podstawie umowy o pracę dnia 12 grudnia 2011 roku na czas nieokreślony, początkowo w zakresie 1/2 etatu, a po wypowiedzeniu zmieniającym na 1/4 etatu od dnia 1 listopada 2012 roku. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano likwidację stanowiska pracy. W ocenie powoda przyczyna podana przez pozwanego w wypowiedzeniu - likwidacja miejsca pracy jest przyczyną pozorną. W uzasadnieniu powód wskazał, iż początkowo przejawy dyskryminacji ograniczały się do podważania kompetencji, ponawianych kontroli zajęć. Dnia 9 października 2012 r. w obecności uczniów stał się obiektem napaści fizycznej ze strony współpracowników i prezes E. P.. A następnie dnia 13 listopada 2012 r. udzieliła ona mu dwóch upomnień: za samowolne opuszczenie stanowiska pracy i za rozsiewanie nieprawdziwych plotek i oskarżeń wobec pracowników fundacji oraz straszenie pracowników różnymi instytucjami. W uzasadnieniu powód wskazał, iż jest osobą niepełnosprawną z problemami neurologicznymi, głęboko przeżywa sytuacje wzmożonego stresu i konfliktu.

Na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2013 r powód sprecyzował żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz odszkodowania w wysokości 3.750 zł za mobbing.

W odpowiedzi na pozew (...)w W. wniosła o oddalenie powództwa. Pozwana wskazała, iż w fundacji pracuje 15 osób niepełnosprawnych z II grupą inwalidzką. Pan A. R. dostał wypowiedzenie w związku z faktycznym brakiem chętnych na zajęcia, w związku, z czym nastąpiła likwidacja stanowiska pracy. Pozwana twierdziła, iż nie prawdą jest, że A. R. był dyskryminowany z jakiegokolwiek powodu – ani ze względu na niepełnosprawność, bo wszyscy pracownicy z nim pracujący są niepełnosprawni, w tym wielu bardzo ciężko chorujących, ani z powodu niechęci do niego. W zajęciach A. R. uczestniczyła tylko jedna osoba. Pozwana wskazała również, iż powód podważał uprawnienia B. C. i S. Z. (1), nie chciał się dostosować do procedur. Pozwana fundacja twierdziła, iż powód został przyjęty do pracy na świetlicy, która już nie istnieje i nie będą tam prowadzone zajęcia językowe, muzyczne i plastyczne, zarówno z braku chętnych jak i środków materialnych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. był zatrudniony w pozwanej (...)w W. od 12.11.2011 r na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 1/2 czasu pracy, a od dnia 12.12.2011 r. w wymiarze « etatu na stanowisku pedagoga na świetlicy na czas nieokreślony za wynagrodzeniem brutto 750 złotych.

(bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 12 grudnia 2011- k.19, aneks do umowy o pracę k.68, oraz wypowiedzenie warunków umowy o pracę dnia 26 września 2012– k. 6);

Pozwana fundacja pomaga rodzinom będącym w trudnych warunkach życiowych, a w szczególności dzieciom z tych rodzin. Fundacja głównie zajmuje się opieką małych dzieci w wieku do 5 lat oraz organizuje spotkania w Klubie Seniora. Fundacja zatrudnia głównie osoby niepełnosprawne.

Powód z racji swojego długiego pobytu za granicą znał dobrze język angielski i w związku z tym prowadził w fundacji zajęcia językowe, na które zgłosiło się kilka osób, ale zrezygnowały po lekcjach próbnych z uwagi na obowiązek uiszczenia opłaty. Ostatecznie nie było chętnych na zajęcia z języka angielskiego. Również inne zajęcia organizowane przez fundację nie cieszyły się zainteresowaniem.

A. R. złożył dnia 10 października 2012r. skargę do pracodawcy na dwoje pracowników fundacji z powodu naruszenia nietykalności cielesnej. Fundacja nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej, a na wynagrodzenia dla pracowników otrzymuje ona częściowo pieniądze od PFRON oraz z darowizn, które nie pokrywają bieżących potrzeb, w związku, z czym fundacja jest zadłużona. Obecnie nie są prowadzone zajęcia językowe, muzyczne i plastyczne zarówno z braku chętnych jak i środków materialnych w związku, z czym nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda oraz dwóch innych osób. Na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba.

(bezsporne, a nadto skarga z dnia 10 października 2012 r. k- 13 -16, zeznania pozwanej E. p.k. 127)

Powód otrzymał upomnienie w dniu 13 listopada 2012 r. z tytułu samowolnego opuszczenia stanowiska pracy, drugie upomnienie w dniu 13 listopada 2012 r. z tytułu rozsiewania nieprawdziwych plotek i oskarżeń wobec pracowników fundacji a także straszenie pracowników i prezesa zarządu. Powód czuł się niedoceniany przez prezesa fundacji i innych współpracowników np. z osobą prowadzącą zajęcia komputerowe powód pokłócił się w związku ze sposobem korzystania z pomieszczenia gdzie odbywały się różne zajęcia. B. C. i S. Z. (1) zwracali powodowi uwagę, że sposób prowadzenia zajęć z języka angielskiego jest niewłaściwy, co wywoływało u powoda irytację.

(dowód:: upomnienia z dnia 13 listopada 2012 r. – k. 7-8, pisma pracowników k. 46-50, zeznania świadka M. C. k. 95, zeznania świadka B. C. k. 95; zeznania świadka A. S. k.126 verte; częściowo zeznania powoda k. 126 verte,

W stosunku do powoda nie był stosowany mobbing.

Dowód: zeznania świadka M. C. k. 95, zeznania świadka B. C. k. 95; zeznania świadka K. K. k. 122; zeznania świadka A. S. k.126 verte;

Pismem z dnia 21 listopada 2012 r. prezes fundacji złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2012r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano likwidację stanowiska pracy powoda.

W okresie wypowiedzenia powód zobowiązany był do wykorzystania urlopu wypoczynkowego za rok 2012 r. w wymiarze 3 dni. Oświadczenie wręczone powodowi zawierało pouczenie o przysługującym mu prawie do wniesienia odwołania do sądu oraz terminie, w jakim odwołanie należy złożyć.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 listopada 2012 r,k-5)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, w których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowody. Dodatkowo rekonstrukcji stanu faktycznego służyły dowody ze źródeł osobowych w postaci zeznań świadka M. C., B. C., K. K. oraz A. S.. Zeznania powyższych świadków Sąd ocenił, jako wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo A. R. w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o odszkodowanie za dyskryminację podlegało oddaleniu

W świetle art. 30 § 1 ust 2, § 4 i § 5 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Z zeznań prezesa fundacji wynika, iż pozwana fundacja znajdowała się w złej sytuacji finansowej. Pozwana zeznała również, iż na miejsce powoda nie została zatrudniona inna osoba. Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej gdyż były one spójne, konsekwentne i nie zostały podważone przez powoda.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, zgodnie, z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, na który to wyrok powoływał się pełnomocnik pozwanej spółki. Sąd podziela również stanowisko, zgodnie, z którym sama decyzja, co do przydatności i celowości utrzymania określonego stanowiska mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów.

Sąd badał również, czy pracodawca dochował procedury związanej ze zwolnieniem pracownika. W ocenie sądu wręczone powodowi wypowiedzenie o pracę spełniało wszystkie wymogi, jakie przewiduje kodeks pracy. Powód był zatrudniony w pozwanej fundacji na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w związku, z czym wręczone mu wypowiedzenie miało formę pisemną, wskazywało przyczynę wypowiedzenia oraz pouczenie o prawie odwołania.

Sąd ustalił nadto, iż zajmowane przez powoda stanowisko pracy faktycznie uległo likwidacji, a na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik. W związku z powyższym nie można podzielić twierdzeń powoda jakoby wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była nierzeczywista. Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 94 (3) § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie natomiast z

§ 3 wskazanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wskazać przy tym należy, że warunkiem koniecznym skuteczności żądania zadośćuczynienia w oparciu o art. 93(3) § 3 z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest powstanie po stronie pracownika krzywdy, przez co należy rozumieć rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych.

Powód winien wykazać zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, że doznał jakiegokolwiek rozstroju zdrowia, a w szczególności, że ów rozstrój zdrowia spowodowany został działaniem pracodawcy realizującym znamiona mobbingu. Zgodnie, bowiem z linią orzecniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 31/07 z dnia 5 grudnia 2006 roku, II PK112/06; oraz z dnia 6 grudnia 2005 roku, II PK 94/05) Ocena subiektywnych odczuć osoby, którą uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, II PK2/09).

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 93(3) § 3 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenie dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko na skutek, mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 56 k.c w związku z art. 300 k.p). Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Pracownicy często jednak mylą pojęcie mobbingu z konfliktami personalnymi. Przez pojęcie konfliktu rozumie się wszelkie zdarzenia sprzecznych dążeń zbiorowych lub indywidualnych bądź do ich uzgodnienia bądź do unicestwienia jednego z tych dążeń. W przypadku mobbingu przyczyny konfliktu nie dotyczą sprzeczności dążeń czy interesów, ale określonej osoby. Przestaje być możliwe rozwiązanie takiego konfliktu na drodze negocjacji, uzgadniania dążeń. Orzecznictwo trafnie wskazuje, że wystąpienie mobbingu powinno być oceniane w zasadzie według zobiektywizowanych kryteriów. Z zeznań słuchanych świadków nie wynika, by w stosunku do powoda były stosowane działania mobbingowe. Sporadyczne konflikty między pracownikami są wpisane w ryzyko pracy, ale w przypadku powoda nie noszą cech mobbingowych. Powód miał prawo w sposób subiektywny dokonywać ocen zachowania innych pracowników, niemniej jednak w ocenie sądu nie można z niewłaściwego zachowania innych osób wyciągać wniosków skutkujących przypisaniu tym działaniom cech mobbingu w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

Fakty, twierdzenia, przywołane przez powoda, niektóre potwierdzone przez słuchanych świadków mające świadczyć o stosowanych wobec powoda niewłaściwych zachowaniu nie mają charakteru uporczywego, długotrwałego czy zastraszania pracownika wywołującego u niego zaniżone ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż powoda wiązały nieprawidłowe relacje z osobami, z którymi pracował, a mianowicie B. C. i S. Z. (2). Zdaniem sądu powód w sposób emocjonalny podchodził do krytyki swojej osoby, co może wydawać się zrozumiałe. Słuchani świadkowie M. C., B. C., K. K., A. S. nie potwierdzili, że w stosunku do powoda był stosowany mobbing.

Podsumowując dotychczasowe rozważania w tej sprawie należy zauważyć, że nie zostały spełnione żadne przesłanki uzasadniające zaktualizowanie się odpowiedzialności odszkodowawczej związanej z, mobbingiem, co więcej Sąd nie stwierdził również występowania samego zachowania mobbingowego, które mogłoby taką odpowiedzialność

uzasadniać. Istnienie mobbingu Sąd obowiązany jest oprzeć się na obiektywnych kryteriach (tak też Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 303/11).

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd uznał, iż powództwo A. R. nie zasługiwało na uwzględnienie, należało, więc orzec jak w sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 102 kpc.

Zgodnie z Art. 97. ustawy w dnia z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 j.t.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.