

# UZASADNIENIE

## **wyroku z dnia 15 lutego 2016 roku**

Powódka A. K. pozewem z dnia 23 września 2014 roku wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego – w Ministerstwie (...) w W. oraz o rozpatrzenie wniosku z 24 lipca 2014 roku o przeniesienie do innego urzędu administracji publicznej.

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania sądowego (k. 19 – 22).

W piśmie z 16 lutego 2015 roku, złożonym na rozprawie w dniu 18 lutego 2015 roku powódka wniosła o przywrócenie do pracy ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 10 152,18 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 58 kodeksu pracy oraz odprawy pieniężnej w wysokości 10 152,18 zł. Powódka wniosła także o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 26 000 zł tytułem rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem oraz kwotę 3 384,16 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie godności pracowniczej. (k. 74 – 76)

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. K. pracowała w pozwanym Ministerstwie (...) w W. w okresie od 6 lutego 1993 roku do 15 września 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku inspektora w Oddziale (...) (od 19 czerwca 2012 r.).

Powódka prosiła M. Ł., przewodniczącą zakładowej organizacji związków zawodowych, o pomoc w rozwiązaniu problemu nieprawidłowych relacji z innymi pracownikami. Skarżyła się, że jest źle traktowana, że kilka osób jest wobec niej uprzedzonych (nie mówiła, że jest mobbingowana). Wskazywała M. Ł., że ma problem z opuszczaniem miejsca pracy, że jest pilnowana i musi wpisywać się do zeszytu. Powódka płakała w jej obecności, była roztrzęsiona. Powódka mówiła, że ma kłopoty z kręgosłupem. Panie poszły na rozmowę w tej sprawie do Dyrektora Generalnego. W skutek czego powódka została przeniesiona do innej jednostki organizacyjnej pozwanego. M. Ł. słyszała później, że powódka była bardzo zadowolona z przeniesienia do innej kancelarii.

Gdy powódka odchodziła na ostatniego zwolnienie lekarskie, płakała. J. S. zapytała o przyczynę, powódka powiedziała, że ma problemy rodzinne.

29 kwietnia 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oddział w S. wpłynął wniosek powódki o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres. W dniu 30 maja 2014 roku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oddział w S. (po przeprowadzeniu m.in. badania lekarskiego przez lekarza orzecznika w dniu 27 maja 2014 roku) przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 23 maja 2014 r. do 28 sierpnia 2014 roku. Powyższą decyzję otrzymała powódka i pozwany.

W dniu 24 lipca 2014 roku pełnomocnik powódki J. R. złożyła dyrektorowi generalnemu pozwanego wniosek o przeniesienie powódki (członka korpusu służby cywilnej) do innego urzędu na podstawie art. 64 ustawy o służbie cywilnej..

23 lipca 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oddział w S. wpłynął wniosek powódki o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres. W dniu 1 września 2014 roku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oddział w S. (po przeprowadzeniu m.in. badania lekarskiego przez lekarza orzecznika w dniu 26 sierpnia 2014 roku) przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 21 sierpnia 2014 r. do 16 lutego 2015 roku. Powyższą decyzję otrzymała powódka i pozwany.

Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby od 22 listopada 2013 roku. Powódka otrzymała najpierw zasiłek chorobowy, a później, od 23 maja 2014 roku do 16 lutego 2015 roku świadczenie rehabilitacyjne.

5 września 2014 roku pozwany poinformował przewodniczącego zarządu zakładowego (...) o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w oparciu o art. 53 §1 pkt 1 lit. 5 kodeksu pracy. Tego samego dnia Przewodniczący odpowiedział, że nie wnosi zastrzeżeń do decyzji pracodawcy.

W dniu 15 września 2015 r., za pośrednictwem poczty, powódka otrzymała oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. 5 kodeksu pracy

Pismem z dnia 23 września 2014 roku powódka zgłosiła powrót do pracy. Pismem z 1 października 2014 roku pozwany poinformował, że podjęcie pracy przez powódkę jest niemożliwe, z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3 384,16 zł.

### ***Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :***

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadków J. S. k. 116, M. Ł. k. 116 - 117, W. P. k. 130 – 131, H. S. (k. 131) i S. W. (k. 131) dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki w zakresie w jakim są zbieżne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie (k. 135 - 136).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodnych Sąd uznał także występujących w sprawie świadków. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Natomiast zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie w jakim pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym, żaden inny dowód przeprowadzony w niniejszej sprawie nie potwierdził zeznań powódki..

Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanego z karty 43, a rozwinięte w piśmie z k. 90, uznając, że dowody ten nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Ponadto, mimo zakreślenia terminu na rozprawie w dniu 18 lutego 2015 roku do wskazani okoliczności będących przedmiotem rozpoznania sprawy (a na tamtym etapie postępowania jedynym roszczeniem powódki było domaganie się przez powódkę przywrócenia do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p.) pełnomocnik pozwanego w piśmie z k. 90 nie wyjaśniła tych okoliczności, powtarzając jedynie okoliczności, które wskazała w piśmie z k. 43.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki zgłoszone w piśmie z 7 maja 2015 roku, z uwagi na zakreślone wcześniej przez sąd terminy do zgłoszenia wniosków dowodowych. Wnioski te zostały złożone na rozprawie w dniu 11 maja 2015 roku, była to już druga rozprawa w niniejszej sprawie, a powódka zgłosiła jako dowód przesłuchanie kolejnych siedmiu świadków (wcześniej zgłosiła ich pięciu). Strona powodowa nie wykazała żadnej okoliczności wskazanej w art. 207 §6 k.p.c. (mimo, że była o tym pouczono, przy piśmie wzywającym na pierwszą rozprawę).

### ***Sąd zważył co następuje:***

Roszczenia powódki A. K. nie zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. (Art. 56 § 1 k.p. )

W niniejszej sprawie taka właśnie sytuacja zaistniała, niesporne jest, że począwszy od 22 listopada 2013 roku do 16 lutego 2015 roku powódka pobierała świadczenia związane z niezdolnością do pracy, w tym, zasiłek chorobowy, a od 23 maja 2014 roku zasiłek chorobowy.

Powołany wyżej przepis jednoznacznie uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia kiedy upłynie wskazany okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. 15 września 2014 roku, w dniu kiedy powódka odebrała oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę wskazany, w art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy, upłynął.

Na marginesie, powódka nie wykazała aby 24 lipca 2014 roku zgłosiła pozwanemu chęć powrotu do pracy i gotowość do jej wykonywania. Wynika to z faktu, że tego dnia pełnomocnik powódki złożył pozwanemu wniosek o przeniesienie do innego urzędu. Z wniosku i jego uzasadnienia w żaden sposób nie wynika, aby powódka deklarowała gotowość do pracy tego dnia (i następnych). Taką konstatację potwierdza zachowanie powódki, która dzień wcześniej – 23 lipca 2014 roku złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oddział w S. wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres. W tym, zakresie więc nie są wiarygodne zeznania powódki, która wskazywał, że tym wnioskiem do pracodawcy deklarowała chęć powrotu do pracy, skoro treść pisma złożonego pozwanemu dniu 24 lipca 2014 roku i wniosek do ZUS, świadczą o dalszej niezdolności do pracy i chęci otrzymywania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego.

Nie zasługuje także na uwzględnienie roszczenie powódki dotyczące odprawy. Przysługuje ona na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracownik nabywa do odprawy tylko i wyłącznie kiedy rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn niedotyczących pracowników. W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z takim przypadkiem. Do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie art. 53 kodeksu pracy, czyli z przyczyn leżących po stronie pracownika (nieobecność w prac i pobieranie świadczeń z ubezpieczenia społecznego).

Sąd oddalił także roszczenie powódki z tytułu zadośćuczynienia związanego z rozstrojem zdrowia – art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. i zadośćuczynienia za naruszenie godności pracowniczej (art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zgodnie z dyspozycją art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Według poglądu judykatury przyjmuje się, że wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii bądź zastraszaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., syn. I PK 103/05, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2006 rok, nr 21 – 22, poz. 321, str. 904 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. II PK 112/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2008 rok, nr 1 – 2, poz. 12, str. 34).

W sprawach dotyczących mobbingu ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., sygn. III PK 94/05, PiZS 2006/7/35). Oznacza to, że w przedmiotowej sprawie to właśnie powódka musiała wykazać, że pracodawca – pozwany swym działaniem wypełnił przesłanki stosowania wobec powódki mobbingu, że powódka doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu.

Na podstawie art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W oparciu o art. 24. § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. (...) Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z 13 listopada 2014 r. (sygn. akt II APa 31/14, baza danych Lex nr 1566955): „Pracowniczą godność tworzy poczucie własnej

wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.”

W trakcie postępowania powódka, na podstawie art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, nie udowodniła, że stosowano wobec niej mobbing i naruszono godność. Należy wskazać, że nie każde zachowanie pozwanego (jego pracowników), które obiektywnie oceniane jest jako negatywne wypełnia definicję wskazaną w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. czy też art. 11<sup>1</sup> k.p.

Na marginesie powyższych rozważań zauważyć również należy, że zadośćuczynienia (w oparciu o art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. jak i art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) może domagać się pracownik, który wskutek tych bezprawnych działań pracodawcy doznał rozstroju zdrowia. Fakt pogorszenia stanu zdrowia z tego tytułu musi z kolei znaleźć potwierdzenie w orzeczeniu lekarza specjalisty – biegłego, który musi stwierdzić jeszcze związek przyczynowo skutkowy między ewentualnymi działaniami mobbingowymi pozwanego a rozstrojem zdrowia. W niniejszej sprawie takiego dowodu nie przeprowadzono.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa Sąd orzekł jak w sentencji.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

Zgodnie z §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Sąd przyznał pełnomocnikowi powódki radcy prawnemu P. R. kwotę 1 800 tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu i nakazał wypłacić tę kwotę ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie.

Na podstawie art. 355 kodeksu postępowania cywilnego Sąd umorzył postępowaniem w zakresie żądania powódki rozpatrzenia podania o przeniesienie do innego urzędu. Powódka cofnęła w tym zakresie pozew, na co pozwany wyraził zgodę.

SSR Rafał Młyński

Z: (...).