

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 21 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marek Górny

Ławnicy: B. T., L. B.

Protokolant: Justyna Niemczyk-Szyłar

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa W. Ł.

przeciwko (...) S.A.z siedzibą w. W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej W.polska S.A. z siedziba w. W.kwotę 77 złotych z tytułu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód W. Ł.w dniu 5 kwietnia 2012 r. złożył odwołanie do Zakładowej Komisji Pojednawczej (...) S.A.w. W.od wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego powodowi w dniu 30 marca 2012 r. Powód wniósł o przywrócenie go do pracy. W uzasadnieniu wniosku powód podniósł, iż wręczone mu wypowiedzenie, wskazujące jako przyczynę „systematyczne działania pracownika polegające na werbalnym i fizycznym nękanii i poniżaniu pracownic na tle seksualnym”, uważa za niesłuszne i oparte tylko i wyłącznie na domniemaniu jego winy. Powód oświadczył, że jest niewinny a zawarte zarzuty są zwykłym pomówieniem. Pracodawca oparł się tylko na stronie oskarżającej. Zarzuty są gołosłowne, bo w przeciwnym wypadku osoby pokrzywdzone powinny złożyć skargę do Prokuratury a ta dopiero po przeprowadzeniu dochodzenia i potwierdzeniu się zarzutów powinna skierować sprawę do sądu. Taka skarga nie została złożona.

W toku posiedzenia Zakładowej Komisji Pojednawczej w dniu 17 kwietnia 2012 r. nie została zawarta ugoda. W dniu 27 kwietnia 2012 r. powód wniósł o skierowanie jego sprawy do Sądu Pracy. W dniu 8 maja 2012 r. Zakładowa Komisja Pojednawcza (...) S.A.z siedzibą w.W.przekazała sprawę do tutejszego Sądu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniesiono między innymi, iż w dniu 8 lutego 2012 r. A. P. przekazała przedstawicielom działu HR Pracodawcy skargę na niestosowne zachowanie Powoda w stosunku do niej. Wskazała szczegółowo werbalne ataki o charakterze seksualnym jakich powód się dopuszczał. W dniu 14 lutego 2012 r. odbyło się spotkanie powoda z jego przełożonym A. M. i przedstawicielem działu HR M. S.. Powód stanowczo zaprzeczył wszelkim oskarżeniom. W dniu 20 lutego 2012 r. do M. S. zgłosiła się kolejna pracownica – J. H., skarżąca się na powtarzające się od dłuższego czasu niestosowne zachowania powoda w stosunku do niej, w tym nie tylko nękanie słowne ale i fizyczny atak na tle seksualnym, który miał miejsce w dniu 18 lutego 2012 r. Mając na uwadze dobro Pracownicy i innych zatrudnionych w zakładzie kobiet,

oraz fakt, że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji pracowników oraz lobbingowi, pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi.

W piśmie procesowym z dnia 29 sierpnia 2012 r. powód wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko lub alternatywnie o zasądzenie kwoty 21 961 złotych tytułem odszkodowania.

W toku rozprawy stron podtrzymały swoje wcześniejsze stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. Ł. został zatrudniony przez (...)z siedzibą w. W.(poprzednikiem prawnym (...) S.A.z siedzibą w. W.) na podstawie umowy o pracę z dnia 12 sierpnia 1985 r. na czas nieokreślony na stanowisku monter, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 listopada 2002 r. do 31 marca 2003 r. powodowi powierzono stanowisku przetwórcy tworzyw sztucznych. W okresie od 1 kwietnia 2003 r. do 31 sierpnia 2005 r. powód zajmował stanowisku monteru sprzętu gospodarstwa domowego. Od 1 września 2005 r. powód był zatrudniony na stanowisku mistrza.

Dowód:

- umowa o pracę na z dnia 12 sierpnia 1985 r. w aktach osobowych powoda;
- świadectwo pracy w aktach osobowych powoda;
- odpis pełny z KRS k. 39 – 48.

Podwładną powoda od 7 października 2011 r. była między innymi A. P.. Po trzech tygodniach od jej zatrudnienia, W. Ł. zaczął kierować pod jej adresem zaczepki słowne o charakterze seksualnym, takie jak: „chętnie bym się z tobą umówił”, „podobasz mi się”, „gryzłbym cię w twój tyłek”. A. P. odbierała postępowanie powoda jako niemiłe i było jej niezręcznie. W dalszym okresie powód składał A. P. propozycje wspólnego udania się do hotelu, pytał pracownicę „kiedy ma okres” i czy ma ona „mokrą c...kę, bo on takie lubi”. A. P. zgłosiła ten problem w styczniu 2012 r. pracownikowi działu ds. zarządzania personelem M. S..

Dowód:

- oświadczenie k. 50;
- zeznania M. S. k. 84 – 85.
- zeznania S. S. k. 85 – 86.

A. P. miała nadto do powoda pretensje, o to że jej znajomy P. O. został przeniesiony na inne stanowisko pracy, tak że pracował w innych godzinach niż A. P.. Powód nie podjął decyzji o przeniesieniu P. O..

A. P. mówiła tuż przed zrezygnowaniem z pracy u strony pozwanej, że się zemści na powodzie, ale nie mówiła za co się zemści.

Dowód:

- częściowo zeznania I. Ł. (1) k. 105;
- częściowo zeznania D. L. k. 106.

A. P. zrezygnowała z zatrudnienia u strony pozwanej i w dniu 8 lutego 2012 r. złożyła pisemne oświadczenie do Specjalisty ds. (...)A. G., w którym opisała wyżej powołane zachowania powoda.

Dowód:

- oświadczenie k. 50.

W dniu 14 lutego 2012 r. przełożony powoda A. M., w obecności M. S., przeprowadził rozmowę z powodem, dotyczącą notatki A. P.. Powód zaprzeczył aby opisane w notatce zdarzenia miały miejsce. Kierownik A. M. po spotkaniu oświadczył powodowi, że daje mu wiarę. Powód został ostrzeżony, że jeżeli taka sytuacja się powtórzy to pojawią się konsekwencje.

Dowód:

- notatka k. 51.
- zeznania M. S. k. 84 – 85.
- zeznania S. S. k. 85 – 86;
- zeznania A. M. k. 86 – 87.

J. H. jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku kontrolera jakości od 5 grudnia 2011 r. W razie określonych problemów współpracowała ona z powodem. Powód, najczęściej w czasie pracy po godzinie 22:00, składał J. H. propozycje seksualne, które pracownica odbierała jako naruszenie jej godności. Proponował odbycie stosunku płciowego w szatni i formułował ordynarne pytania w rodzaju „jak smakuje” J. H.. Pracownica nie dawała W. Ł. w jakikolwiek sposób odczuć, że akceptuje jego zachowania. Wyraźnie oświadczała, że sobie tego nie życzy. Powołane wyżej działania powód podejmował, gdy nie było w pobliżu żadnych świadków. Występowały ze strony powoda także ataki fizyczne o charakterze seksualnym. W. Ł. złapał J. H. za pierś, innym razem próbował ją przytulać, a kolejnego dnia pocałował ją w policzek. Działania powoda miały miejsce w pomieszczeniu biurowym znajdującym się na hali produkcji.

Dowód:

- zeznania J. H. k. 83 - 84.

J. H. nie znała się z A. P.. W ramach swoich obowiązków wizytowała dział zmywarek i wówczas rozmawiała z A. P. tak samo jak z innymi pracownikami i rozmowy te dotyczyły kwestii zawodowych. J. H. wiedziała z informacji ogólnie rozpowszechnianych w zakładzie pracy, że A. P., która złożyła wypowiedzenie, zarzuciła powodowi molestowanie seksualne.

Dowód:

- zeznania J. H. k. 83 – 84;
- zeznania I. Ł. (1) k. 105;
- zeznania D. L. k. 106.

J. H. spodziewała się, że jeżeli powiadomi o działaniach W. Ł., to spotka się z negatywną reakcją innych pracowników strony pozwanej.

Dowód:

- zeznania J. H. k. 83 - 84.

J. H., w związku z zachowaniami powoda, poprosiła w lutym 2012 r. o pomoc M. S. z działu zarządzania personelem. Nastąpiło to po spotkaniu A. M. z powodem, które miało miejsce w dniu 14 lutego 2012 r. J. H. nie mogła znieść ataków

fizycznych powoda. Następnie strona pozwana skierowała ją do dwóch organizacji zajmujących się wsparciem kobiet doświadczających molestowania seksualnego, to jest „Fundacji na Rzecz (...)” i Centrum do Spraw (...).

Dowód:

- zeznania J. H. k. 83 – 84;
- zeznania M. S. k. 84 – 85.

W dniu 6 marca 2012 r. Fundacja na Rzecz (...) zwróciła się z prośbą o udzielenie pomocy zatrudnionej w (...) S.A. J. H., która zwróciła się do psychologa Fundacji w związku z molestowaniem seksualnym, którego doświadcza w miejscu pracy. W piśmie opisano działania powoda skierowane wobec J. H..

Dowód:

- pismo k. 52;
- wydruki z Internetu k. 96 – 100;
- odpis z KRS k. 101 – 102.

W dniu 26 marca 2012 r. Zarząd Koła Wydziałowego nr 6 Montażu Fabryki (...) sporządził opinię o powodzie, w której stwierdzono, iż przez 27 lat nikt z pracowników nie zaobserwował jakichkolwiek zachowań ze strony powoda, które wskazywałyby na niewłaściwe zachowanie, które można by odebrać jako werbalne i fizyczne nękanie i poniżanie pracownic na tle seksualnym.

Dowód:

- opinia k. 7.

W dniu 27 marca 2012 r. 56 pracowników zakładu zmywarek podpisało pismo, w którym zawrócili się do działu HR o rozpatrzenie sprawy dotyczącej powoda oskarżonego o molestowanie seksualne. Stwierdzili między innymi, iż są to tylko pomówienia nie poparte żadnymi dowodami. Podniesiono, iż osoby pomawiające mistrza nie mają żadnych świadków.

Dowód:

- pismo k. 8.

W dniu 27 marca 2012 r. (...) Związek Zawodowy (...) złożył sprzeciw co do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Dowód:

- sprzeciw k. 5-6.

W dniu 30 marca 2012 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2012 r. Jako przyczynę wskazano „systematyczne działania Pracownika polegające na werbalnym i fizycznym nękanii i poniżaniu pracownic na tle seksualnym tym samym rażąco naruszenie zasad współżycia społecznego i podstawowych obowiązków pracowniczych jak również związana z tym utrata zaufania Pracodawcy do Pracownika”. Powoda w okresie wypowiedzenia zwolniono z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód:

- wypowiedzenie w aktach osobowych powoda;
- zeznania S. S. k. 85 – 86.

W dniu 27 kwietnia 2012 r. powód złożył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia – Psie Pole, w którym zawiadomił o popełnieniu przestępstwa z art. 212 kk poprzez pomówienie jego osoby przez A. P. oraz drugiego pracownika (...) S.A. z siedzibą w W..

Dowód:

- zawiadomienie k. 19 - 20.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop, na dzień rozwiązania stosunku pracy wynosiło 7 320,40 złotych.

Dowód:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 49.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Dokonując ustaleń faktycznych są oparł się na zeznaniach J. H., które mają w zasadzie kluczowe znaczenie w sprawie. Świadek nie miała żadnego powodu aby fałszywie pomawiać W. Ł.. Nie pozostawała z nim w konflikcie, zaś na skutek zawiadomienia strony pozwanej o działaniach powoda, nie mogła odnieść żadnej korzyści majątkowej, osobistej czy jakiegokolwiek innej. Nie wystąpiły żadne zdarzenia, które pozwalałyby stwierdzić, że J. H. mogłaby się mścić na W. Ł. poprzez oskarżanie go o zachowania, których się nie dopuścił. J. H. była przy tym konsekwentna, gdyż swoją wersję zaprezentowała w spójny sposób najpierw pracownikom działu personalnego (...) S.A., następnie w ramach wysłuchania przez Fundację na Rzecz (...) i ostatecznie składając zeznania przed Sądem. Drobne nieścisłości, takie jak podawana przez świadka dokładna data poinformowania strony pozwanej o czynnościach powoda stanowiących molestowanie seksualne, nie mają znaczenia, bowiem dotyczą okoliczności bezspornych i dodatkowo nie negują wiarygodności relacji J. H..

Zeznania J. H. dodatkowo potwierdzają oświadczenie jakie złożyła A. P. i całkowicie uwiarygodniają jego treść. W stosunku do A. P. powód oraz świadkowie I. Ł. (2) i D. L. formułowali wątpliwość, jakoby A. P. miała pomawiać powoda, mszcząc się za to, że wpłynął na przeniesienie jej znajomego na inną zmianę. Z zeznań wspomnianych świadków nie wynika jednakże w wiarygodny sposób, iż A. P. miała zemścić się na powodzie za przeniesienie kolegi a nie za to, że ją molestował seksualnie. Dodatkowo należy zauważyć, że jest mało prawdopodobne, aby A. P., dla tak błahej przyczyny, jak utrudnienie kontaktu z zaprzyjaźnionym mężczyzną, miała fałszywie oskarżać powoda o bardzo poważne przewinienia, które dodatkowo z całą pewnością narażały A. P. na negatywną reakcję innych pracowników. Ujawnienie faktu bycia ofiarą napastowania seksualnego niemal zawsze w lokalnej społeczności prowadzi nie tylko do potępienia sprawcy, ale także zdarzają się osoby, które niechęć kierują w stronę osoby pokrzywdzonej. Fałszywe zawiadomienie o takiej sytuacji nie mogło przy tym przynieść żadnej realnej korzyści A. P., gdyż nie domaga się ona żadnego odszkodowania ani zadośćuczynienia. Co więcej, w chwili gdy opisywała zachowania powoda, nie pracowała już na rzecz strony pozwanej.

Jej wersja całkowicie natomiast koresponduje z relacją J. H., co do której nie zaistniały żadne, nawet najmniejsze wątpliwości co do wartości dowodowej jej zeznań. Co do zeznań J. H. nie występuje jakikolwiek dowód, który by im przeczył.

Za takie źródła nie można rzecz jasna uznać pism i zeznań innych pracowników strony pozwanej, które opisywały powoda jako człowieka, który nigdy żadnej pracownicy nie napastował seksualnie. Fakt, że W. Ł. nie składał

wulgarnych i ordynarnych propozycji wobec innych kobiet niż A. P. i J. H. oraz nie próbował naruszać nietykalności cielesnej innych osób, nie może automatycznie negować wiarygodności twierdzeń J. H. i A. P.. W świetle wiarygodnych zeznań J. H. tego rodzaju okoliczność można potraktować co najwyżej jako dowód na to, że W. Ł. swoje zachowania ograniczył do tych dwóch pracownic.

Wersji J. H. i A. P. w żaden sposób nie podważa nadto fakt, iż nie zainicjowały one przeciwko powodowi spraw karnych, dotyczących naruszenia ich nietykalności cielesnej lub też znieważenia. Zachowanie osoby pokrzywdzonej polegające na zaniechaniu uczestniczenia w postępowaniu karnym, po tym jak udało się im uniknąć dalszych zachowań sprawczych ze strony molestującego ich mężczyzny, nie jest niczym niezwykłym. Wiele kobiet woli nie powtarzać swoistej traumy poprzez konieczność składania zeznań i odtwarzania zdarzeń, które najpewniej chciałyby jak najszybciej zapomnieć. Tego rodzaju tendencję można dostrzec zarówno u A. P. jak i J. H.. A. P. ustnie oświadczyła pracownikom działu personalnego, że nie chce pociągnąć do odpowiedzialności powoda, zaś J. H. prosiła o zachowanie anonimowości. Okoliczność, iż nie wniosły przeciwko W. Ł. oskarżenia nie stwarza więc wątpliwości co do ich prawdomówności.

Relacji A. P. i J. H. nie neguje nadto fakt, iż nie ujawnili się inni świadkowie działań powoda nakierowanych przeciwko tym kobietom. Jest oczywiste, że powód molestując seksualnie obie te pracownice nie czynił tego w obecności innych osób. Takie działania są powszechnie potępiane i W. Ł. musiał wiedzieć, że jeżeli ktokolwiek poza ofiarami go dostrzeże, to wówczas mogą z tego wyniknąć dla niego poważne i niepożądane przez niego następstwa. Nawet w przypadku otwartej hali produkcji, lub przeszklonego pomieszczenia da się wybrać taki moment, gdy jedynym świadkiem ewentualnego molestowania seksualnego będzie osoba napastowana. Zeznania J. H. potwierdzają, że powód naruszał jej godność właśnie w takich sytuacjach.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się nadto na zeznaniach M. S., S. S. i A. M.. Świadkowie nie byli bezpośrednimi obserwatorami zachowań powoda. Opisali proces zapoznania się przez nich z relacjami osób pokrzywdzonych oraz podjętymi następnie czynnościami. W ich relacji trudno dostrzec jakiegokolwiek elementy, które podważałyby ich wartość dowodową. W oparciu o ich wersję Sad poczynił ustalenia w zasadzie bezsporne.

Sąd oparł się również na ujawnionych dokumentach, w tym przede wszystkim na oświadczeniu A. P., które korespondowało z tym co ustnie przekazała M. S..

Z przeprowadzonych dowodów wynika w sposób jednoznaczny, iż powód molestował seksualnie dwie pracownice, przy czym ataki fizyczne w stosunku do J. H. czynił nawet po ujawnieniu tego rodzaju zachowań przez A. P..

W przedmiotowej sprawie całkowicie zbędne jest szerokie uzasadnianie tego, że takie działania W. Ł. stanowiły wystarczający powód wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana w złożonym wypowiedzeniu szczegółowo i obszernie uzasadniła podjętą decyzję. Sąd nie dopatrywał się jakiegokolwiek naruszenia przepisów prawa pracy w ramach złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, zaś podana przyczyna z oczywistych powodów daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Strona pozwana wypowiedzenia dokonała po umożliwieniu organizacji związkowej ustosunkowania się do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Zastanawiać może fakt, że organizacja związkowa nie pochyliła się nad problemem pracownika doświadczonego molestowania seksualnego, lecz ocena tej kwestii nie mieści się w kompetencjach Sądu.

Co więcej, Sąd wyraża opinię, że strona pozwana w bardzo daleko idącym stopniu dbała o utrzymanie zatrudnienia powoda. Mimo wiarygodnych doniesień A. P. nie wyciągnięto wobec powoda żadnych konsekwencji, do czasu zgłoszenia się kolejnej pokrzywdzonej. Zachowanie W. Ł. w stosunku do J. H. wskazuje, iż ostrożne podejście do jego osoby ze strony przełożonych nie przyniosło spodziewanego efektu, zaś powód nasilił swoje zachowania skierowane przeciwko J. H.. Co więcej, strona pozwana zdecydowała się rozwiązać z powodem umowę o pracę w zwykłym trybie, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy. Trudno więc wskazać jakąkolwiek złą wolę ze strony (...) S.A. wobec powoda.

Z uwagi na przedstawione względy powództwo należało oddalić.

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu, w tym koszty ustanowienia pełnomocnika w sprawie, określone w oparciu o §11 ust 1 pkt 1 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.

Zarządzenie:

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej i pełnomocnikowi powoda z pouczeniem o apelacji.
3. kal. 14 dni
4. 4 lutego 2013 r.