Sygn. akt IV P 279/17 upr

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Stanisława Fajfer, Jacek Frankowski

Protokolant: st. sekr. sąd. Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2018 roku

sprawy z powództwa J. Ł.

przeciwko A. J. (1)

o zapłatę

orzeka:

I Oddala powództwo,

II Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej,

III Opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka J. Ł. wniosła pozew przeciwko A. J. (1) o zapłatę odszkodowania z art. 55 § 1^1 kp oraz o odszkodowanie w tytułu mobbingu.

W uzasadnieniu pozwu wskazano ,że w dniu 26. 07. 2017 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę, zawartą w dniu 31. 10. 2016 r., zawartą na czas określony na podstawie art. 55 § 1^1 kp w związku z naruszeniem przez pracodawcę art. 94^3 kp. W wypowiedzeniu jako powód wskazała niedopuszczalne w miejscu pracy zachowania moich byłych współpracowników, polegające na długotrwałym i uporczywym ośmieszaniu i obgadywaniu powódki , a także zatajaniu przede nią faktów niezbędnych do dokonywania obowiązków służbowych. Powódka wskazała , że już na początku 2017 r. zgłaszała pozwanej te nieprawidłowości, nie podjęła ona żadnych działań, mających na celu przeciwdziałanie takiemu zachowaniu swoich podwładnych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W dalszej części odpowiedzi na pozew wskazano ,że umowa między stronami uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron. Strony porozumiały się w tym zakresie w dniu 12 lipca 2017r. Możliwym jest również rozwiązanie na mocy porozumienia stron przez czynność konkludentna (wyr. SN z 20.8.1997 r., i pkn 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 10, poz. 306).

Wskazano , że ewentualny brak satysfakcji skłaniający do rozwiązania umowy po stronie Powódki był spowodowany faktem, iż nie radziła sobie z powierzanymi zadaniami, niejednokrotnie zadawała kilkukrotnie to samo pytanie, po

kilku pierwszych miesiącach straciła swoją pierwotną werwę i zapał do nauki, przyszło zniechęcenie. Przedmiotowe postępowania stanowi próbę uczynienia winnymi innych współpracowników za brak kompetencji i nieumiejętności odnalezienia w miejscu pracy. Objawiało się to w fakcie, iż do obsługi powierzono powódce raptem 6 spółek, zaś rady w przypadku wątpliwości Powódka otrzymywała od bardziej doświadczonych pracowników, którzy zajmują się obsługą po ok. 20 podmiotów. Aktualnie, w toku bieżącej działalności pracownicy nadal odnajdują błędy lub braki w księgowaniu popełnione przez Powódkę. Nie miały miejsca sytuacje zatajenia informacji przez współpracowników (za takie jedynie Powódka mogła uznać sytuacje, gdy współpracownicy nie byli w stanie udzielić natychmiastowej odpowiedzi w złożonej kwestii)

W uzasadnieniu wyjaśniono także ,że Powódka domaga się odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1^1 kodeksu pracy) oraz na podstawie art. 94^3 § kodeksu pracy (podając za podstawę tezę, iż zrezygnowała z pracy na skutek braku ochrony ze strony Pracodawcy przed mobbingiem stosowanym przez jej współpracowników). Żądania te są pozbawione podstaw, szczególnie wobec wskazanego wyżej faktu, iż stron postępowania w momencie składania oświadczenia nie łączył już stosunek pracy.

Dodatkowo podano że, jak wskazuje doktryna i orzecznictwo - jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. SN z 3.8.2011 r, IPK35/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 238)."

Trudno domagać się bardziej efektywnych działań niż podjęte przez Pozwaną, która gdy tylko powzięła wiedzę na temat potencjalnych uszczypliwości (nie mając żadnego potwierdzenia że do nieprzyjemności skierowanych wobec Powódki doszło, opierając się wyłącznie na twierdzeniach Powódki, podjęła jednak działania prewencyjne) ze strony współpracowników, wystosowała do nich pismo ostrzegawcze. Następnie odbyła indywidualną rozmowę z każdym z członków zespołu. Co więcej, wskazać należy, że działania te miały cel przede wszystkim kontrolny i prewencyjny, Powódka nie przedstawiła bowiem nigdy swojemu pracodawcy dowodów potwierdzających, że dochodzi do mobbingu. Po odbyciu rozmów z każdym z pracowników, Pozwana nie doszukała się znamion mobbingu w pracy zespołu. Ponadto, mobbing jest zjawiskiem złożonym i trwałym i z pewnością ewentualne uszczypliwości ze strony pracowników które mogły spotkać Powódkę (i których występowania w praktyce codziennej działalności nigdy nie uda się w całości wyeliminować) nie wyczerpywały znamion mobbingu.

Pozwana ustaliła przede wszystkim, że negatywne wypowiedzi, cytowane przez Powódkę jako „utrwalone" nigdy nie zostały wypowiedziane wobec niej samej. Powódka nigdy nie została obrażona przez innego pracownika, a ewentualnie wypowiedziane opinie nigdy nie padły w jej obecności.

Całkowicie nieprawdziwym jest twierdzenie Powódki jakoby podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na zaistnienie znamion mobbingu, do których należą działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wiadomym bowiem jest, że Powódka podjęła decyzję o rezygnacji z pracy w sektorze prywatnym na rzecz sektora publicznego, decydując się na aplikowanie do Krajowej Administracji Skarbowej. W momencie składania swojego fikcyjnego rozwiązania umowy o pracę, jak Powódka sama potwierdziła w pismach, angaż w strukturach administracji podatkowej miała zapewniony (gwarancję zatrudnienia uzyskała jeszcze podczas pracy u Pozwanej i o czym jej nie poinformowała). Również więc z tego względu należy uznać działania Powódki za skierowane wyłącznie na uzyskanie korzyści finansowej.

Powódka wprost przyznaje, że jeszcze podczas trwania stosunku pracy u Pozwanej miała zapewnione miejsce pracy w administracji państwowej i już w dniu 10 lipca 2017 r. Powódka wiedziała o angażu do administracji skarbowej, czyli kilka dni wcześniej przed zgłoszeniem „zastrzeżeń" pracodawcy.

Tezę na potwierdzenie, iż działania Powódki stanowią ułożony plan mający na celu uzyskanie nienależnej korzyści od pracodawcy, z którym od chwili uzyskania zapewnienia zatrudnienia w Krajowej Administracji Skarbowej przestało zależeć na utrzymaniu poprawnych relacji, potwierdza również dążenie do wykazania za wszelką cenę, że rozwiązanie umowy o pracę stanowiło inicjatywę wyłącznie Powódki. Z tego względu Powódka wytoczyła powództwo w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy. Można osiągnąć wrażenie graniczące z pewnością, że nie jest jedynym celem Powódki w tym postępowaniu zaprowadzenie stanu pewności prawnej i dbałości o pewność obrotu (do jakich to uchybień w wyimaginowanym stanie faktycznym kreowanym przez Powódkę jej zdaniem doszło), lecz świadomość, iż na skutek wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem utraciła możliwość dochodzenia innych roszczeń, przykładowo odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę na skutek zachowań mobbingowych.

Zacytować tu należy stanowisko doktryny, w którym opisane zostały przesłanki aktywowania odpowiedzialności pracodawcy z wskazanego tytułu „Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być dokonane w formie pisemnej. Pismo pracownika powinno zawierać uzasadnienie wskazujące konkretne działania i zachowania względem pracownika, które jego zdaniem zakwalifikować należy jako mobbing. Umowa o pracę powinna być rozwiązana przez pracownika. Nie ma tu znaczenia rodzaj wykorzystanej procedury - za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia. A contrario, nie będzie mógł się domagać odszkodowania pracownik, jeśli to pracodawca jednostonnie rozwiązał umowę o pracę albo jeśli została ona rozwiązana w trybie porozumienia stron" (Art. 94^3 KP red. Muszalski 2017, wyd. 11/Nałęcz). Jak więc zostało wskazane, również roszczenie w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy ma charakter ściśle związany z próbą uzyskania korzyści finansowej. Uznając, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia z 12 lipca 2017 r., Powódka pozbawiłaby się szans na uzyskanie roszczeń w drodze dodatkowych postępowań.

Odnosząc się zaś do wnioskowanej odpowiedzialności finansowej Pracodawcy: „Odszkodowanie przewidziane w art. 55 § V KP przysługuje w pewnym sensie za to, że pracownik zostaje pozbawiony okresu wypowiedzenia, choć sam dokonuje czynności prawnej. Prawo do tego odszkodowania pracownik nabędzie tylko wówczas, gdy pracodawca rzeczywiście dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku, jaki ustawodawca nałożył na niego wart. 94^3 KP, a mianowicie przeciwdziałania mobbingowi. Sąd Najwyższy wymaga, aby w tym przypadku zachodziła po stronie pracodawcy przesłanka zawinienia - wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Z sytuacją taką będziemy mieć do czynienia zapewne zarówno wówczas gdy sprawcą mobbingu jest sam pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, jak również gdy pracodawca nie podjął żadnych czynności z zakresu prewencji antymobbingowej." Powódka nie wskazuje w jakim działaniu lub zaniechaniu Pozwanej rzekomo objawiło się zawinienie, mimo, że to na niej ciąży ciężar dowodowy. Tezie Powódki przeczą również fakty ujawnione w jej pismach.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka została zatrudniona o pozwanej w dniu 31 października 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej.

Dowód: umowa o pracę k.13 akt sprawy

Współpraca między pracownikami a powódką nie układała się prawidłowo co powódka sygnalizowała pozwanej na początku zatrudnienia .

Powódka nie cieszyła się sympatią współpracowników , którzy stanowili dosyć hermetyczną grupę. Na początku stycznia powiedziała pozwanej ,że nie radzi sobie z obowiązkami i potrzebuje pomocy ,a współpracownicy nie chcą jej pomagać. (k.116v,k.117v) Współpracownicy potraktowali to jako skargę na nich.

Powódka chciała nawiązać bliższe relacje z pracownikami , lecz bezskutecznie. Powódka nie była dopuszczana do prywatnych rozmów. Pracownicy nie zgodzili się przejść z powódka na „ty” Gdy powódki nie było zdarzało się ,że była

obgadywana. Dotyczyło to także niektórych klientów czy innych pracowników. Zdarzało się ,że współpracownicy nie odpowiadali powódce na dzień dobry, gdy powódka wracała do pracy po nieobecności związanej ze zwolnieniem lub urlopem.

Współpracownicy pomagali powódce we wdrożeniu się do obowiązków, lecz nie w stopniu , który oczekiwała powódka.

Powódka była zbulwersowana tym ,że otrzymała z telefonu służbowego sms w którym wskazano „ proszę w dniu 2 maja stawić się w pracy". Nie podobało się powódce ,że na urodziny kolegi z pracy została zaproszona w ostatniej chwili sms.

Gdy pracownicy dowiedzieli się o rozmowie z pozwaną o rozwiązaniu umowy o pracę i zarzutach powódki co do ich zachowania padły na jej temat słowa wulgarne. Powódka słyszała je będąc poza budynkiem przez otwarte okno.

Powódka miała dobre relacje z pozwaną , która jednak rzadko przebywała wśród pracowników.

Dowód: zeznania świadków-protokół elektroniczny z dnia 25 stycznia 2018r. : M. J. od 00:10:11, K. P. od 00:41:26, E. S. od 01:00:33 , M. K. od 01:44:15, N. S. od 02:16:10, A. J. (2) od 02:58:11, zeznania świadka M. C.- protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018r, od 00:03:41, przesłuchanie powódki -protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018r. od 00:18:01,szkic k. 94

Powódka szukała nowej pracy. Na początku lipca powódka otrzymała informacje o wynikach naboru w KAS.

Dowód: przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018 od 00:18:01 ,wydruk ze strony Krajowej Informacji Skarbowej k.78

W dniu 12 lipca 2017r. powódka J. Ł. rozmawiała z pozwaną A. J. (1) o zachowaniu pracowników i oświadczyła ,że z tego powodu odchodzi z pracy. Powódka wskazała ,że może zostać do 25 lipca do rozliczenia deklaracji albo odchodzi z dniem dzisiejszym. Pozwana prosiła aby powódka została dłużej do końca sierpnia na co powódka nie wyraziła zgody. Powódka poinformowała także pozwaną ,że od sierpnia zaczyna nową pracę. W dniu 10 lipca 2017r. ukazało się ogłoszenie o wynikach naboru z Krajowej Informacji Skarbowej.

Dowód: przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018 od 00:18:01,zeznania świadka M. K. - protokół elektroniczny z dnia od 00:05:25,

Pozwana po rozmowie z powódką w dniu 12.07.2017r. wysłała do pracowników wiadomość email w którym poinformowała pracowników o odejściu powódki z dniem 25 lipca 2017r. i wyraziła swoje duże niezadowolenie z zachowania współpracowników.

Powódka wykonywała pracę do dnia 25 lipca 2017r., w dniu 24 lipca przekazała mężowi pozwanej dane i dokumenty niezbędne do pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018 od 00:18:01, zeznania świadka M. K. -protokół elektroniczny z dnia 20 grudnia 2017r. od 00:23:06,korespondencja email k.17

Pozwana poleciła kadrowej o przygotowanie świadectwa pracy z rozwiązaniem umowy z dniem 25 lipca 2017r. za porozumieniem stron.

Dowód: przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 20 grudnia 2017r. od 00:23:06, przesłuchanie pozwanej- protokół elektroniczny z dnia 20 grudnia 2017r. od 00:48:48,zeznania świadka M. K. - protokół elektroniczny z dnia 20 grudnia 2017r. od 00:05:25

W związku z brakiem otrzymania świadectwa pracy w dniu 25 lipca 2017r. powódka następnego dnia wysłała pismo w którym wskazała ,że z dniem 26 lipca 2017r. wypowiada umowę o pracę na podstawie art. 55 par. 1(1) kp

Dowód: pismo-wypowiedzenie 14-15, przesłuchanie powódki- protokół elektroniczny z dnia 6 marca 2018 od 00:18:01,

Pismem z dnia 27 lipca 2017r. pozwana wyraziła ubolewanie z powodu zachowania współpracowników i zaproponowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Dowód: pismo z dnia 27 lipca 2017r k. 18-19mi 76-77

W dniu 31 lipca 2017r. zostało wysłane do powódki świadectwo pracy z datą wystawienia 31 lipca 2017r.

Pismem z dnia 2 sierpnia 2017r. powódka nie zgodziła się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2017r. k.14-16 i pismo z dnia 2 sierpnia 2017r. k.17 akt IVP 305/17

Powódka wniosła pozew w sprawie IVP 305/18 o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie ,że umowa o pracę została rozwiązana art. 55 § 1^1 kp . Sąd uwzględnił roszczenie powódki. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano także ,że ocena czy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było słuszne zostanie dokonane w odrębnej sprawie z powództwa powódki o odszkodowanie. Wyrokiem z dnia 23 marca 2018r. apelacja została oddalona.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego wraz z uzasadnieniem w sprawie IVP 305/11 k.67, 70-74 i wyrok Sądu Okręgowego k.102

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, a także w oparciu o przesłuchanie świadka oraz powódki. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim był spójny i logiczny.

Rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika jest możliwe w oparciu o treść art. 55 par. 1 (1) kp. Powódka uważała jak wynika z pozwu ,że pozwana nie reagowała na zachowania współpracowników, w tym upatrywała odpowiedzialności pozwanej .

W tym postepowaniu winna być dokonana ocena czy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było słuszne i czy powódce służy odszkodowanie zarówno z art. 55 § 1 (1) kp jak i art. 94^3 § 1 kp

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1^1) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy(por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106)

Zgodnie z art. 55 § 1^1kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Pojęcie „ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika" ma charakter klauzuli generalnej, która będzie musiała być dopiero skonkretyzowana przez praktykę i orzecznictwo, podobnie jak to się

działo z „ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika", o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymienione w rozdziale I działu dziesiątego k.p. Z art. 22 § 1 k.p. wynika natomiast, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

W Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 157/14 przedstawiono ,że umyślne naruszanie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1^1 w związku z art. 11^1 k.p.).Przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11^1 k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy.

Powódka złożyła także roszczenie o odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Zgodnie z art. 94^3. § 1 kp Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy wyjaśnić ,że zachowanie mobbingowe wcale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10.08.2017 r., III APa 15/17). Dość powszechnie wymienia się główne cechy działań o charakterze mobbingu. Powinny być to działania bezprawne (choć nie zawsze), systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu. Nie obejmują zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 06.08.2015 r., III APa 6/15). Pracownik, który nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, powinien liczyć się z uzasadnioną krytyką oraz prawem pracodawcy do egzekwowania ich prawidłowe wykonania.

Przejawem mobbingu będzie ciągłe reagowanie krzykiem, ciągłe krytykowanie i upominanie, stosowanie pogróżek, unikanie rozmów, niedopuszczanie do głosu, ośmieszanie, ograniczanie możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalne wprowadzenie zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwienie komunikacji z innymi, a także powierzanie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucanie

pracą albo niedawanie żadnych zadań lub ich odbieranie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12).

Wypowiadanie się przełożonego w rozmowach z poszczególnymi podwładnymi na temat pracy innych podległych pracowników jest naganne. Nie oznacza jednak jeszcze, że pracownik był poddany działaniom mobbingowym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21.12.2015 r., III APa 31/15).

Osobą dopuszczającą się mobbingu i ponoszącą odpowiedzialność z tego tytułu może okazać się nie tylko pracodawca, osoba zarządzają zakładem w jego imieniu, czy bezpośredni przełożony. Sprawcami mogą być także inni pracownicy (pojedynczo albo w grupie), a nawet – według niektórych poglądów – osoby trzecie, np. klienci. Także przełożony może stać się ofiarą mobbingu ze strony pracowników. Najbardziej typowymi przypadkami mobbingu są jednak relacje na linii przełożony – pracownik.

Co istotne, niezależnie od tego, kto jest mobberem: pracodawca, bezpośredni przełożony, czy inny pracownik, poszkodowany może dochodzić roszczeń odszkodowawczych wyłącznie od swojego pracodawcy. Z kolei pracodawca, który naprawił szkodę mobbingowanemu pracownikowi, może wystąpić z roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie bezpośrednio winnej mobbingu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.02.2014 r., III APa 2/14).

W ocenie Sądu podane przez powódkę przykłady nieprawidłowego zachowania pracowników nie kwalifikowały się na uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z tytułu mobbingu i ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę.

Z materiału dowodowego wynika ,że powódka nie była lubiana , gdyż informowała pozwaną ,że pracownicy nie chcą pomagać jej w pracy . Powódka faktycznie otrzymywała pomóc lecz nie w stopniu , którego oczekiwała i który pozwalałby jej na wdrożenie się do pracy i prawidłowe wykonywanie pracy.

Trzeba wskazać ,że pracodawca zatrudniając niedoświadczonego pracownika winien liczyć się z tym ,że będzie zobowiązany wdrożyć go do pracy. Jednakże brak sympatii współpracowników w pewnym stopniu był zrozumiały , gdyż ciężar nauki powódki jak wynika z przesłuchania strony i świadków spoczął na pracownikach , którzy mieli wykonywać także swoje podstawowe obowiązki związane z obsługą podmiotów. W ocenie sądu zabrakło empatii ze strony współpracowników i brak kontroli przebiegu pomocy ze strony pozwanej skutkował tym ,że wdrażanie szło w stopniu nie niezadawalającym. Pracownicy także mogli oczekiwać ,że powódka sprawnie wdroży się do pracy i nie będzie wymagała wielomiesięcznej pomocy.

Jak już napisano powyżej powódka chciała nawiązać bliższe relacje z pracownikami , lecz bezskutecznie, nie była dopuszczana do prywatnych rozmów. Pracownicy nie zgodzili się przejść z powódka na „ty" Gdy powódki nie było zdarzało się ,że była obgadywana. Dotyczyło to także niektórych klientów czy innych pracowników. Zdarzało się ,że współpracownicy nie odpowiadali powódce na dzień dobry, gdy powódka wracała do pracy po nieobecności związanej ze zwolnieniem lub urlopem.

W ocenie sądu współpracownicy co do zasady nie byli dla powódki serdecznym gronem kolegów i koleżanek. Podobnie traktowali innych nowo zatrudnionych pracowników. Obgadywanie za plecami czy brak odpowiedzi na dzień dobry świadczą o braku kultury. Być może niezadowolenie pracowników wynikało także z faktu ,że nieobecność pracownika lub jego niedoświadczenie skutkujące błędami czy potrzeba udzielania pomocy wymaga od współpracowników większego nakładu pracy.

Powódka była zbulwersowana tym ,że otrzymała z telefonu służbowego sms w którym wskazano „ proszę w dniu 2 maja stawić się w pracy". Nie podobało się powódce ,że na urodziny kolegi z pracy została zaproszona w ostatniej chwili poprzez sms oraz ,że współpracownicy nie chcą przejść z powódką na „ty"

Te przykłady w ocenie sądu nie świadczą o zdarzeniach nagannych. Dla sądu nie jest zrozumiałe dlaczego powódka była zbulwersowana sms zaczynającym się od proszę, przy czym 2 maja był dniem roboczym. Powódka otrzymała

wyjaśnienia dlaczego dostała sms. Może sms był zbędny zwłaszcza ,że nie powódka zajmowała się spornym klientem lecz ocena ,że był naganny była zbyt daleko idąca.

Świadek J. zaprosił powódkę na urodziny w ostatniej chwili w drodze sms. Wyjaśnił przyczyny swoja nieobecnością wskazał ,że nie wszystkich zapraszał. Zaproszenie w takiej formie nie było szczytem savoir-vivre, lecz nie świadczyło w ocenie sądu o mobbigu czy też innym ciężkim naruszeniem obowiązków wobec pracownika.

Przejście na „ ty" nie jest nigdy obowiązkiem współpracownika i taki zarzut sąd traktuje jako niezasadny. Trzeba wyjaśnić ,że nie jest ważne w jakiej formie się do siebie zwracamy („ty „czy „pani" lecz aby następowało to z szacunkiem.

Gdy pracownicy dowiedzieli się o rozmowie z pozwaną o rozwiązaniu umowy o pracę i zarzutach powódki co do ich zachowania padły na jej temat słowa wulgarne. Powódka słyszała je będąc poza budynkiem przez otwarte okno.

Słowa wulgarne i obraźliwe mogą stanowić naruszenie dóbr osobistych wobec pracownika. Skoro jednak nastąpiły po rozmowie powódki z pozwaną w której powódka rozwiązała umowę o pracę(k.116v) to nie mogły być przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Powódka miała dobre relacje z pozwaną , która jednak rzadko przebywała wśród pracowników.(k.116)

Mając powyższe przykłady podane przez powódkę a dotyczące zachowania pracowników sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa i je oddalił. Sąd szczegółowo pytał o zachowania współpracowników , przykłady wypowiedzi i zachowań oraz tego kiedy miały miejsce. Zostało to omówione powyżej.

Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego na mocy art. 102 kpc. Zgodnie bowiem z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy – stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu – nie podlega wykładni rozszerzającej. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych" to też ich kwalifikacja należy do Sądu. Sąd miał na uwadze złożony charakter sprawy. Trzeba mieć tu na uwadze także dwie toczące się sprawy przeciwko pozwanej , przy czym poprzedniej sprawie sąd uznał roszczenie za uzasadnione , emocjonalny mail pozwanej w którym pisze o mobbingu co mogło rodzić u powódki przekonanie o słuszności jej żądań.

Sąd wziął także pod uwagę ,że choć relacje powódki z pracownikami nie wyczerpały znamion mobbingu czy ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika, lecz nie były także prawidłowe .

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przed-miotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.