

Sygn. akt IV P 2/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jacek Witkowski
Ławnicy:	Alicja Chomać, Janina Skolimowska
Protokolant	st. sekr. sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2019r. w S.

sprawy z powództwa S. S. (1)

przeciwko Urzędowi Gminy D.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda S. S. (1) na rzecz Urzędu Gminy w D. kwotę (...) (cztery tysiące sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. odstępuje od obciążania powoda S. S. (1) kosztami procesu (wydatki na biegłych), które przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Alicja Chomać J. J. S.

Sygn. akt IV P 2/18

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 30 lipca 2018r. przeciwko Urzędowi G. D. powód S. S. (1) domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Urzędu Gminy kwoty 100.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia ze względu na stosowany mobbing wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika twierdził, że jego pracodawca, tj. Urząd Gminy D. stosował wobec niego mobbing polegający na niewłaściwym stosunku do niego ze strony bezpośredniego przełożonego T. C. oraz zastępcy Wójta Gminy D. K. C. (1) objawiającego się drwinami, również w obecności innych pracowników, wydawaniu zmiennych i często sprzecznych poleceń, w tym na kilka minut przed końcem czasu pracy powoda. Powód miał przy tym poczucie inwigilacji przez przełożonych, gdyż w sprzeczności na którym pracował założono nadajnik (...). Powód podniósł, że pracodawca zmuszał go do pracy w po godzinach, często jedynie po to aby zbierał śmieci. W trakcie dniówki roboczej powód był zmieniany przez inną osobę, zatrudnioną na

podstawie umowy zlecenia. Twierdził, że pracował na wyeksploatowanym sprzęcie i wykonywał najgorsze zadania. Niejednokrotnie również swoje obowiązki pracownicze wykonywał w złych warunkach atmosferycznych. Z winy pracodawcy w dniu 27 czerwca 2018r. uległ wypadkowi w pracy. Wskutek wieloletnich zachowań przełożonych u powoda nastąpiła obniżona samoocena przydatności zawodowej, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz odizolowanie od zespołu pracowników. Następstwem tych zachowań było doznanie rozstroju zdrowia, gdyż w listopadzie 2015r. stwierdzono u niego depresję.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Gminy w D., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o jego oddalenie. W uzasadnieniu stanowiska wskazał, że powód był zatrudniony na stanowisku pracownika gospodarczego i zakres jego obowiązków był szeroki. Obejmował on również wykonywanie prac porządkowych. Głównym zajęciem powoda była praca na maszynie o nazwie „równiarka”, na której to wyrównywał drogi na terenie Gminy D.. Pozwany zaprzeczył, aby powód był w jakikolwiek sposób poniżany przez przełożonych, a także aby powierzano mu prace były niezgodne z zakresem jego czynności. Ujawniona u powoda choroba w postaci depresji nie była spowodowana warunkami pracy. Na depresje choruje bowiem również siostra powoda. Podniósł, iż powód nie ujawniał faktu choroby lekarzowi medycyny pracy. W konkluzji pozwany stwierdził, że w zachowaniu pracodawcy w stosunku do powoda nie wystąpiły przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 kp.

Sąd, ustalił co następuje:

Powód S. S. (1) ur. (...), w dniu 7 sierpnia 1995r. zawarł z urzędem Gminy D. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika gospodarczego (akta osobowe część B). Do zakresu jego czynności należało: równanie dróg gminnych, odtwarzanie rowów przy drogach gminnych, wykonywanie bieżących napraw dróg przy pomocy równiarki, prace porządkowe na terenach komunalnych, odśnieżanie dróg gminnych, a także inne prace zlecane przez przełożonych. Powód posiadał uprawnienia do pracy na koparce, równiarce i ciągniku. Podstawowym zajęciem powoda była praca na równiarce, przy pomocy której wyrównywał on drogi na terenie Gminy D.. Prace te były wykonywane w ramach zespołu technicznego, w skład którego wchodził również inni pracownicy, mający angaż na stanowisku robotnika bądź pracownika gospodarczego. Osoby zatrudnione u pozwanego na tych stanowiskach wykonywały prace fizyczne. Kierownikiem zespołu technicznego była M. G., faktycznie zaś zespołem kierował T. C., który do 2017r. był nieformalnym koordynatorem prac zespołu technicznego. Dział techniczny podlegał pod zastępcę Wójta Gminy K. C. (1). Podział zadań do wykonania dla poszczególnych pracowników działu odbywał się codziennie przed godz. 7.00 na terenie bazy, usytuowanej przy Urzędzie Gminy D.. Do 2012r. powód był zadowolony ze swojej pracy i relacji z innymi pracownikami. Pod koniec wymienionego roku przełożeni powoda ,tj. T. C. i K. C. (1) udali się do miejsca, gdzie wykonywał on pracę, aby sprawdzić w jaki sposób powód wykonuje swoje obowiązki. W odczuciu powoda, nie mieli oni do niego zaufania, podejrzewając go zaniechanie wykonywania obowiązków pracowniczych. Niejednokrotnie przełożeni obserwowali powoda podczas wykonywania prac równiarką. W trakcie wykonywania pracy powód często otrzymywał informacje telefoniczne od przełożonego T. C. o skierowaniu go do innych zajęć. Podczas porannych odpraw T. C. często rozmawiał z pracownikami na temat jakości wykonywanej przez nich pracy i zgłaszał zastrzeżenia do pracy powoda, gdy otrzymywał informacje od mieszkańców Gminy, że droga nie jest dokładnie wyrównana. Zdarzyło się, że jeden z pracowników Urzędu Gminy D. K. G. przejeżdżając trasą na której roboty wykonywał powód zastał go śpiącego w kabinie równiarki. Podobne zdarzenie zaobserwował również Wójt Gminy D. K. K.. Uwagi kierowane do powoda przez T. C. lub K. C. (1) powód traktował jako niesprawiedliwe, uważał on bowiem, że jest doświadczonym specjalistą w zakresie prac drogowych związanych z wyrównywaniem dróg gruntowych. Począwszy od drugiej połowy 2015r. powód często korzystał ze zwolnień lekarskich (zestawienie zwolnień k.64v akt sprawy). W 2016r. powód korzystał ze zwolnień lekarskich z uwagi na rozpoznany epizod depresyjny, a następnie ze świadczenia rehabilitacyjnego. W 2016r. powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego przez okres 2,5 miesiąca, a w pozostałych okresach był niezdolny do pracy z powodu choroby i korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. W okresach niezdolności do pracy powoda pracę jego obowiązki operatora równiarki wykonywał G. W.. Do obowiązków powoda należało także wykonywanie prac porządkowych do których zaliczało się zbieranie śmieci w obrębie budynku Urzędu Gminy D. oraz w miejscach, gdzie Urząd Gminy organizował festyny. Wykonywanie tego rodzaju prac powód odbierał jako poniżenie, z uwagi na to, że młodzi pracownicy działu technicznego nie byli

angażowani do tego typu zadań i naśmiewali się z niego. Pozostali pracownicy działu technicznego również byli angażowani do wykonywania tego typu zadań, w szczególności zbieranie śmieci należało do obowiązków A. K. (1). W 2017r. powód rozmawiał z Wójtem Gminy D. K. K. zgłaszając zastrzeżenia co do traktowania go przez K. C. (2). Wójt Gminy rozmawiał na ten temat ze wspomnianym K. C. (2). W późniejszym okresie powód nie zgłaszał Wójtowi zastrzeżeń co do sposobu traktowania go przez przełożonego. Dopiero w dniu 29 czerwca 2018r. powód złożył pismo skierowane do Wójta Gminy K. K., w którym informował, że był zastraszany i odizolowywany od zespołu pracowników przez bezpośrednich przełożonych. Było to na miesiąc przed złożeniem pozwu. W reakcji na to pismo Wójt Gminy D. powołał komisję antymobbingową, która przeprowadziła postępowanie. Powód odmawiał współpracy przy prowadzeniu czynności wyjaśniających i nie podpisał protokołu końcowego (załącznik do akt sprawy). W 2017r. i 2018r. powód również często korzystał ze zwolnień lekarskich. W 2018r. powód uległ wypadkowi przy pracy podczas próby naprawy ciągnika.

W toku postępowania rozpoznawczego Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych psychiatry i psychologa. Biegli wymienionych specjalności rozpoznali u S. S. (1) zaburzenia adaptacyjne depresyjne. Biegli stwierdzili, że na skutek problemów w pracy zawodowej odczuwanej przez powoda jako obiektywnie trudne na podłożu predyspozycji osobowościowych nie doszło do wystąpienia choroby psychicznej. U ubezpieczonego doszło natomiast do pojawienia się symptomów czynnościowych, niepsychotycznych zaburzeń adaptacyjnych, które stanowiły rozstrój zdrowia. W ocenie biegłych istnieje związek przyczynowy pomiędzy stanem powoda, a subiektywnym poczuciem prześladowania u pozwanego pracodawcy. Zaburzenia niepsychotyczne adaptacyjne stanowią rozstrój zdrowia (k.254 akt sprawy).

W opinii uzupełniającej biegli podtrzymali swoje pierwotne wnioski i stwierdzili, że występujące u powoda objawy czynnościowych zaburzeń są niewielkie. Wskazali, że istotne znaczenie w odniesieniu do obecności oraz stopnia nasilenia czynnościowych zaburzeń adaptacyjnych ma subiektywne poczucie odczuwania przez osobę u której takie zaburzenia występują, problemów jako bardzo trudnych, co powoduje eskalację lęku i braku chęci do działania. Mniejsze znaczenie ma tu rzeczywista sytuacja, większe natomiast myśli subiektywne i odczuwanie warunków jako wyjątkowo trudnych. Biegli podkreślili, że nie są uprawnieni do oceny prawdziwości i rzetelności dowodów zawartych w aktach sprawy, a ustalenie obiektywnych faktów i rzeczywistego przebiegu wydarzeń należy do Sądu (k.272-273 akt sprawy).

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie zeznań powoda (k.97v-98 i 292v-293 akt sprawy), zeznań Wójta Gminy D. K. K. (k.174v-176v i 303v-304 akt sprawy), zeznań świadków: A. K. (2) (k.99v akt sprawy), E. P. (k.100 akt sprawy), T. W. (k.100v akt sprawy), M. S. (k.101-102 akt sprawy), G. S. (k.102-102v akt sprawy), J. S. (k.102v-103 akt sprawy), T. S. (k.103v-104 akt sprawy), W. W. (k.104-104v akt sprawy), T. P. (k.176v-177 akt sprawy), B. D. (k.177 akt sprawy), G. W. (k.177-178 akt sprawy), P. T. (k.178 akt sprawy), T. C. (k.178v-180v akt sprawy), K. C. (1) (k.180v-181 akt sprawy), A. K. (3) (k.181-181v akt sprawy), K. G. (k.181v akt sprawy), T. D. (k.181v-182 akt sprawy), J. K. (k.182-182v akt sprawy), A. K. (1) (k.182v akt sprawy), M. J. (k.303-303v akt sprawy) oraz dokumentów w postaci: historii choroby powoda (k.9-32, 132-167 i 202 akt sprawy), decyzji ZUS z 21 kwietnia 2016r. (k.129 akt sprawy), dokumentacji medycznej (k.200 akt sprawy), opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii oraz uzupełniającej opinii tych biegłych (k.243-254 i 272-273 akt sprawy), a także na podstawie akt osobowych powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo S. S. (1) okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z regulacją zawartą w treści art. 94³ § 2 kp 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 ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W świetle § 3 tego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem

zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przesłanki mobbingu zawarte w art. 94³ § 2 kp muszą wystąpić łącznie (wyrok SN z 11 lutego 2014r. I PK 165/13, LEX 1444594).

Poczynione przez Sąd ustalenia, w szczególności zeznania świadków E. P., T. W., T. C., K. C. (1), J. K. i A. K. (1) przeczą zeznaniom powoda w części w której wskazywał on, że był poniżany i ośmieszany przez przełożonych w okresie zatrudnienia w Urzędzie Gminy D. od 2012r. do 2018r. Wymienieni świadkowie pracowali bądź nadal pracują w dziale technicznym Urzędu Gminy, w którym zatrudniony jest powód. Osoby te codziennie miały kontakt zarówno z powodem, jak i przełożonym T. C. i Zastępcą Wójta K. C. (1) i nie zaobserwowały sytuacji, aby przełożeni, a w szczególności T. C. krzychał na powoda używając przy tym niecenzuralnych słów. Co prawda, T. C. zwracał powodowi uwagę na niewłaściwie wykonywaną pracę, jednakże nie miało to na celu ośmieszenie powoda. Rację ma natomiast powód, że T. C. często zmieniał zdanie, co do rodzaju prac jakie w danym dniu powinny być przez niego wykonane. Znamienne są tutaj zeznania świadka E. P., który był pracownikiem Urzędu Gminy w D. do 2014r. Świadek ten w wskazał bowiem, że „T. C. kazał nam iść do drugiej pracy, kiedy jeszcze nie skończyliśmy pierwszej, do wszystkich pracowników kierował te słowa” (k.100 akt sprawy). Podobnie świadkowie J. K. i P. T. nie słyszeli, aby T. C. krzychał na powoda używając słów powszechnie uznawanych za obelżywe. Zdarzało się, że przy pracach z użyciem równiarki powoda zastępował inny pracownik tego działu zatrudniony od 2013r. ,tj. G. W.. Zeznania powoda, jakoby średnio trzy razy w tygodniu T. C. krzychał na niego używając słów niecenzuralnych nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków, współpracowników powoda. Zdarzały się zastrzeżenia co do jakości pracy powoda, o czym świadczą zeznania sołtysa wsi C. B. D. oraz radnej Gminy D. T. P.. Odnośnie prac związanych ze zbieraniem śmieci powód opisał sytuację, w której stojący w pobliżu młodzi pracownicy mieli śmiać się z niego, nie określił bliżej jednak czasu tego zdarzenia, jak też częstotliwości takich zachowań. Powód nie wskazał również, kiedy miało mieć miejsce pozostawianie przez niego poza godzinami pracy wskutek złośliwych działań ze strony T. C.. Nie potwierdzone zostały w powołanych zeznaniach świadków twierdzenia powoda, że w 2017r. był nieustannie krytykowany przez T. C., jak również iż młodzi pracownicy uzgadniali między sobą zakres prac i jemu zostawiali najgorsze zadania ,tj. zbieranie śmieci i malowanie znaków. Twierdzenie powoda, że pracodawca chciał zwolnić go z pracy nie zostało poparte żadnymi dowodami.

Dowody z zeznań członków rodziny powoda ,tj. żony M. S., G. S., J. S., T. S. oraz W. W. nie stanowią zdaniem Sądu podstawy do przyjęcia, iż wobec powoda stosowany był mobbing. Wiedza powyższych świadków, co do przebiegu zatrudnienia powoda pochodzi z rozmów, które toczyli w domu rodzinnym. Żona powoda M. S. eksponowała w swoich zeznaniach fakt powierzania jej mężowi pracy na innym sprzęcie bądź prac porządkowych jako dyskryminację jej męża. Jej zdaniem powód powinien mieć angaż na stanowisko operatora równiarki, a nie pracownika gospodarczego. Dzieci powoda nie prowadzą z nim wspólnego gospodarstwa domowego i ich wiedza co do sytuacji w miejscu pracy powoda ograniczała się do informacji uzyskanych podczas spotkań rodzinnych. Zatem zeznania członków rodziny powoda nie mogą stanowić obiektywnych dowodów pozwalających na ustalenie mobbingu stosowanego przez pracodawcę. Twierdzenia powoda, że przełożony T. C. krzychał na niego kilka razy w tygodniu używając wulgarnych słów, a także niewłaściwe zachowania zastępcy Wójta K. C. (1) nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach, a w szczególności w zeznaniach pracowników pozwanego. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powoda w zakresie w jakim wskazywał on na zachowania przełożonych, zwłaszcza T. C., w których wymieniony kilka razy w tygodniu krzychał na powoda używając wulgarnych słów. Zeznania świadków, nie tylko obecnych, ale również i byłych pracowników działu technicznego nie potwierdzają tego typu zachowań wobec powoda ze strony T. C.. Z zeznań tych wynika, że K. C. (2) często zmieniał zdanie co do czynności jakie w danym czasie mieli wykonywać podlegli mu pracownicy. Często do nich dzwonił i w czasie pracy zmieniał powierzone im zadania. Z zeznań świadków można wysnuć wniosek, że K. C. (2) często działał impulsywnie, jednakże jego zachowania nie miały na celu zastraszenia bądź poniżenia pracownika, w tym również powoda.

Odnosząc ten stan faktyczny do regulacji prawnej zawartej w art. 94³ § 2 kp Sąd uznał, że nie zostały spełnione przesłanki określone w tym przepisie. Brak jest bowiem dowodów na przypisanie pozwanemu pracodawcy działań skierowanych przeciwko powodowi polegających na uporczywym i długotrwałym zastraszaniu powoda. Nawet gdyby przyjąć, iż zdarzały się sytuacje, w których bezpośredni przełożeni S. S. (1) niewłaściwie się do niego odzywali lub przekazywali zastrzeżenia do jego pracy w niewłaściwej formie to zachowaniom tym nie można przypisać działania

skierowanego przeciwko pracownikowi w celu zastraszania go wywołującego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje bowiem, że zdarzały się sytuacje, kiedy powód niewłaściwie wykonał swoją pracę. Zwrócenie uwagi w takich sytuacjach przez przełożonego nie może stanowić przesłanki do stwierdzenia, że było to działaniem ukierunkowane na poniżenie pracownika. Należy przy tym wziąć pod uwagę, że pracownicy zatrudnieni w dziale technicznym mieli stanowiska robotnicze. Używanie słów niecenzuralnych zarówno w rozmowach między pracownikami, jak i relacji przełożonego z pracownikiem - jak wiadomo z doświadczenia życiowego - jest zjawiskiem często spotykanym. Nie może być zatem traktowane jako celowe działanie mające poniżyć pracownika. Powód jako pracownik gospodarczy miał szeroki zakres obowiązków ,tj. nie tylko obsługę równiarki, ale również zbieranie śmieci wtedy, gdy wymagały tego potrzeby pracodawcy. Wykonywanie takich czynności przez powoda nie powinno obiektywnie prowadzić do zaniżonej samooceny. Zasadne jest w tym miejscu przytoczenie poglądu Sądu Apelacyjnego w Warszawie wyrażonego w wyroku z dnia 24 października 2018r. (sygn. akt III APa 20/18), zgodnie z którym ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika. Przepis art.94³§2 kp odnosi się bowiem do uzewnętrzniczonych aktów, które muszą obiektów zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo odczucie pracownika, że podejmowane wobec niego zachowania mają charakter mobbingu nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Istotne jest przy tym, że ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie lub mogły doprowadzić do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowaniu z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

W przedmiotowej sprawie powód nie wykazał zaistnienia przesłanek, które obiektywnie mogłyby być zakwalifikowane jako mobbing, zgodnie z przywołaną wyżej definicją tego zjawiska. Powód subiektywnie odbierał zachowania ze strony przełożonych jako zachowania mające na celu poniżenie go bądź zastraszanie, jednakże podawane przez niego okoliczności nie zostały zweryfikowane innymi dowodami, które pozwoliłyby przyjąć, że zjawisko mobbingu wobec niego zaistniało.

Z tego też względu Sąd ocenił, iż działania mobbingowe wobec powoda nie zostały udowodnione i w związku z tym roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda zadośćuczynienia w kwocie 100.000 złotych za wywołanie rozstroju zdrowia nie znajduje podstaw faktycznych i prawnych. W tej sytuacji Sąd Okręgowy oddalił powództwo jako bezzasadne. jednocześnie na podstawie art. 98§1 i 3 kpc w zw. z z §2 pkt 6 oraz w zw. z §9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz.265) Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego Urzędu Gminy w D. kwotę (...)złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z mocy art. 113 ust.5 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2017r. poz.85) Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi, które przejął na rachunek Skarbu Państwa.