

Sygn. akt VI P 448/10

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Beata Krystyna Tomanek

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2015 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Ł. M.

przeciwko (...)spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu mobbingu

I. Zasądza od pozwanej (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 13 776,93 zł. (trzyście tysięcy siedemset siedemdziesiąt sześć złotych 93/100) tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę.

II. W pozostałej części oddala powództwo.

III. Zasądza od pozwanej (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 2 280 zł. (dwa tysiące dwieście osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

V. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 592,31 zł. (cztery tysiące pięćset dziewięćdziesiąt dwa złote 31/100).

Sygn. akt: VI P 448/10

UZASADNIENIE

Ł. M. pozwem z dnia 08 lipca 2010r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...)sp. z o.o. z siedzibą W. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a także zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu mobbingu w kwocie 50.000,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż otrzymane przez niego wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione. Nie jest bowiem prawdą, iż powód nie dbał o mienie przedsiębiorstwa. W 2009r. pozwany wskutek działań powoda zaoszczędził ok. 40.000,00 zł. Powód znalazł bowiem firmę dostarczającą filtry do klimatyzatorów w cenach znacznie niższych od cen stosowanych przez dotychczasowego dostawcę. Powód wielokrotnie otrzymywał nagrody za efektywną pracę, np. w kwietniu 2008r., czerwcu 2008r., czy czerwcu 2009r. Wskazał ponadto, iż był szykanowany w pracy. Od lipca 2009r., po zwolnieniu z pracy kolegi powoda – R. W. nasiliły się szykany, kierowane wobec niego przez

przełożonych. Przejawiały się one np. w zleceniu powodowi przez P. R. zadań, które były działaniem na szkodę firmy. Przykładowo wskazał, iż miało to miejsce gdy P. R. wydał mu polecenie, aby zlecił zbędne zlecenie przeglądu klimatyzacji w dwóch pojazdach firmie zewnętrznej, co przyniosło dodatkowe koszty na kwotę 5.734,00 zł, a które przeglądy pozwany sam mógł wykonać. Jako inny przykład wskazał zaprzestanie stosowania wybranego przez powoda środka do mycia pojazdów jako nieskutecznego i powrót do stosowanego uprzednio środka niszczącego zarówno lakier, jak i instalacje pojazdu. Powód podniósł, iż na początku 2010r. za zwrócenie przez niego uwagi na przekroczony stan kilometrowy jednego z pojazdów został ukarany zabranieniem całej premii za maj 2010r. Zwrócił także uwagę, iż nie miał złych relacji z pracownikami działu, ani też pracownikami innych działów czy przedstawicielami handlowymi kontrahentów. Wyłącznie Dyrektor P. Z. oraz P. R. starali się mu zaszkodzić z powodów dla niego niezrozumiałych.

Ostatecznie na rozprawie w dniu 06 maja 2014r. powód zmodyfikował żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.776,93 zł tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, a także kwoty 50.000,00 zł tytułem odszkodowania za mobbing w pracy.

(pozew – k. 1 – 4; protokół rozprawy z 06 maja 2014r. – k. 280)

Pozwany (...)sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 03 grudnia 2010r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także zwrot opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż w dniu 08 czerwca 2010r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, jako przyczynę wskazano utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych powoda był nadzór nad realizacją umów i rozliczenia określonych usług zewnętrznych. Był on upoważniony do przyjmowania faktur VAT w imieniu pracodawcy. W dniu 26 kwietnia 2010r. dwie spółki: (...) s.c. oraz (...) sp. z o.o. i (...) sp. k. na terenie zakładu pracy pozwanego przeprowadziły prezentację oferowanych środków czyszczących. Celem prezentacji było sprawdzenie, który z przedstawionych środków zapewni właściwe wyczyszczenie powierzchni zewnętrznych pojazdów kolejowych używanych przez pozwaną spółkę. Po wykonanej prezentacji powód zezwolił ww. spółkom, aby wystawiły na rzecz pozwanego faktury za wykonaną prezentację i zużyte środki czyszczące. W wyniku wewnętrznej kontroli przeprowadzonej u pozwanego okazało się, że spółki wykonujące takie prezentacje zwyczajowo nie wystawiają faktur VAT za pokaz swoich produktów. W związku z powyższym pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę, wskazując utratę zaufania wynikającą z działania pracownika na szkodę pracodawcy i niedbania o mienie przedsiębiorstwa. Wskazał ponadto, iż zgłoszone przez powoda żądanie zasądzenia na jego rzecz kwoty 50.000,00 zł tytułem odszkodowania za mobbing w miejscu pracy jest całkowicie bezzasadne. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność działań pracodawcy polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu. W związku z tym, w ocenie pozwanej spółki powyższe roszczenie jest bezzasadne.

(odpowiedź na pozew – k. 41 – 44)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. M. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 01 listopada 2007r. do dnia 31 lipca 2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Inspektora(...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.592,31 zł brutto (dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 54).

Do zakresu obowiązków powoda należał nadzór nad realizacją umów i rozliczenia określonych usług zewnętrznych, w tym przede wszystkim wyszukiwanie firm specjalizujących się w dostarczaniu środków czyszczących do mycia taborów, przyjmowanie i wstępna akceptacja faktur VAT w imieniu pracodawcy, monitorowanie procesów

eksploatacyjnych systemu kolejowego, udział w planowaniu kosztów obsługi i zakupów, nadzór nad realizacją umów i rozliczeniami określonych usług zewnętrznych, monitorowanie spraw magazynowych, nadzór nad uporządkowywaniem spraw związanych z dokumentami gospodarki magazynowej, weryfikacja stanu spisu inwentarza ze stanem faktycznym, zapewnienie starannego przechowywania wszelkich otrzymanych i wytworzonych dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także inne czynności wykonywane na polecenie przełożonych (dowód: opis stanowiska pracy – k. 90; zakres obowiązków – k. 99; opis stanowiska pracy – k. 101).

Powód był pracownikiem sumiennym i obowiązkowym, realizował swoje obowiązki pracownicze z dużym zapałem i determinacją. Za co był wielokrotnie nagradzany przez pracodawcę, otrzymał nagrody za wyniki w pracy m.in. w kwietniu 2008r., czerwcu 2008r., wrześniu 2008r. oraz czerwcu 2009r. Nadmierna inicjatywa powoda w wykonywaniu obowiązków służbowych generowała nieporozumienia w Dziale (...). Zarzucano powodowi, że podejmuje decyzje bez konsultowania się z przełożonym, wykraczając poza swoje kompetencje, a także że jest nadmiernie zaangażowany w działalność zawodową (dowód: wydruk wiadomości mailowych – k. 11 – 15; pismo powoda z 11 czerwca 2010r. – k. 114 – 116; wydruki wiadomości mailowych, notatki służbowe powoda – k. 117- 118, 120 – 131; zeznania świadka L. P. – k. 190).

W trakcie trwania stosunku pracy powód przyjaźnił się ze swoim wcześniejszym przełożonym R. W., który pozostawał w konflikcie z Dyrektorem P. Z. oraz P. R.. Istniejący pomiędzy R. W., a jego przełożonymi konflikt doprowadził pośrednio do wypowiedzenia mu w 2009r. umowy o pracę. Po rozwiązaniu z nim stosunku pracy, na stanowisko kierownika Działu (...) powoda awansowano P. R.. Od tego momentu nasilił się konflikt i nieporozumienia pomiędzy powodem, a jego ówczesnym przełożonym P. R., a także częściowo P. Z..

Zdarzały się sytuacje, że P. R. wywoływał wszystkich pracowników z pokoju, zostawiając powoda samego w pokoju. Przełożony zabraniał pracownikom powtarzać powodowi treści rozmowy. Taka sytuacja miała miejsce 2-3 razy. Zdarzyło się także, że P. R. umawiał się na spotkanie w (...), na które zabierał M. J., powoda pomijając. Pomimo że z zakresu obowiązków powoda wynikało, iż powinien w takich spotkaniach uczestniczyć.

W ostatnim okresie zatrudnienia P. R. wnioskował do P. Z. o usunięcie powoda z jego zespołu, uzasadniając to utrudnioną współpracą z powodem, spowodowaną nadmiernym zaangażowaniem powoda w wyjaśnianie niedociągnięć pionu technicznego. P. Z. bezskutecznie próbował wyjaśnić sytuację i rozwiązać konflikt powoda z P. R..

Powód nigdy nie był nękanym, ani zastraszonym przez przełożonych. Istniejący pomiędzy stronami konflikt nie prowadził do uporczywego, czy długotrwałego nękania powoda. Sytuacje, kiedy przełożony P. R. okazywał powodowi ignorancję zdarzały się incydentalnie. Także powód był uprzedzony do przełożonego. Powód nigdy nie był poniżany, ośmieszany w pracy, ani izolowany od współpracowników.

Powód w trakcie pracy u pozwanego, ani po ustaniu łączącego strony stosunku pracy nie korzystał także z pomocy psychiatry w związku z mobbingiem, nie miał także depresji. Nie łączył także zdarzeń mających miejsce podczas jego pracy u pozwanego z jakimkolwiek uszczerbkiem zdrowotnym (dowód: wydruk wiadomości mailowych – k. 11 – 15; zeznania świadka R. W. - k. 156, 168; zeznania świadka L. P. – k. 189; zeznania świadka P. Z. – k. 191 - 192; zeznania świadka P. R. – k. 241; zeznania świadka T. P. – k. 259; zeznania świadka M. Ł. – k. 282; zeznania powoda – k. 299).

U pozwanego pracodawcy procedura przyjmowania faktur wyglądała w ten sposób, że opiekun danej usługi dokonywał opisu faktury, zapisywał czy usługa bądź dostawa, na którą była wystawiona faktura odbyła się, i czy było to zgodne z zamówieniem. Następnie faktura była akceptowana przez bezpośredniego przełożonego pracownika, poprzez złożenie na owej fakturze swojego podpisu. Bezpośrednim przełożonym powoda był P. R.. W ten sposób zaakceptowana faktura była kierowana do Dyrektora (...) P. Z. i dalej do zarządu. Wówczas zarząd, albo główna księgowość dokonywali akceptacji faktury do wypłaty. Jeżeli przełożony kwestionował zasadność otrzymanej faktury, mógł jej nie akceptować i zwrócić do wyjaśnienia do pracownika odpowiedzialnego za jej przyjęcie (dowód: zeznania świadka M. Ł. – k. 281; zeznania powoda – k. 297).

W dniu 26 kwietnia 2010r. (...) s.c. z siedzibą w W. oraz (...) sp. z o.o. i (...) sp. k. z siedzibą w W. przeprowadziły na terenie Zakładu (...) w S. prezentację oferowanych środków czyszczących. Celem prezentacji było sprawdzenie, który z przedstawionych środków zapewni właściwe wyczyszczenie powierzchni zewnętrznych pojazdów kolejowych używanych przez pozwaną spółkę.

Kwestia rozliczania kosztów takiej prezentacji nie była w pozwanej spółce formalnie uregulowana, nie istniały żadne procedury odnośnie ich rozliczania. Były to indywidualne ustalenia z każdą firmą. Niepisaną zasadą było jednak przyjęcie, że jeżeli firma prezentująca przyjeżdża po raz pierwszy, to pozwany nie zwraca jej kosztów za zużyte środki, ani za wykonaną usługę.

Sytuacja przedstawiała się odmiennie w przypadku dokonywania prezentacji firm, z którymi pozwany współpracował od miesięcy. Przykładowo spółka (...) dostarczała środki czystości regularnie od ośmiu miesięcy, tj. od lipca 2009r. do kwietnia 2010r. Środek przez nich sprzedawany został dla pozwanego opracowany na specjalne zlecenie. Chodziło o to, by stworzony środek nie zawierał dużej ilości kwasu solnego ani siarkowego, które niszczą lakier i powodują przyspieszoną korozję. Prowadzone przez spółkę prace nad opracowaniem tego środka czyszczącego trwały długo i zakończyły się sukcesem. Był to środek droższy od dotychczas stosowanych kwasów. Do umycia jednego składu, składającego się z trzech wagonów trzeba było zużyć środek o wartości ok. 200 zł. Od momentu zawarcia umowy na dostarczanie środków czyszczących dla pozwanego, (...) przyjeżdżała do niego kilkakrotnie, dokonując za darmo prezentacji, polegających na umyciu składów. Słuchając przy tym uwag pozwanego i uwzględniając je na bieżąco w dalszym ulepszaniu produktu. Ostatecznie, pod wpływem uwag pozwanego i z przeznaczeniem wyłącznie dla (...) sp. z o.o., opracowano środek (...) do mycia taboru na zewnątrz oraz (...) do mycia taboru wewnątrz. Na przełomie kilku miesięcy (...) dokonała kilku prezentacji na łączny koszt ok. 10.000,00 zł. Na koszty poniesione przez firmę dokonującą prezentacji, oprócz kosztów zużytych środków czyszczących, składały się także koszt transportu maszyny i wynagrodzenie dla osób myjących tabor.

Po wezwaniu spółki (...) na prezentację wyznaczoną na dzień 26 kwietnia 2010r., pojawił się z jej strony sprzeciw. Spółka, czując że jest wykorzystywana zażądała zapłaty za przyjazd w dniu 26 kwietnia 2010r. Wówczas P. R. zaproponował, aby spółka wystawiła fakturę za prezentację. Faktura została wystawiona symbolicznie, nie zostały w niej uwzględnione rzeczywiste poniesione przez spółkę koszty, a jedynie koszt zużytego produktu.

W przypadku (...) sp. z o.o. sytuacja prezentowała się inaczej. W marcu 2010r. na prośbę i w obecności P. R., została przeprowadzona prezentacja sprzedawanych przez spółkę środków czyszczących. Powód nie brał udziału w niniejszej prezentacji, nie został o niej poinformowany. Kolejne zaproszenie na prezentację produktów (...) zostało zaplanowane na dzień 26 kwietnia 2010r. Powód uprzedzał P. R. oraz P. Z., że środki zaprezentowane przez firmę nie spełniają wymagań pozwanego, ponieważ nie mają odpowiedniego składu, dlatego przeprowadzenie prezentacji nie ma sensu. Mimo tego, P. R. podjął decyzję, żeby prezentacja została przez spółkę zorganizowana. Wydał wówczas ustne polecenie powodowi, aby powód poinformował firmę (...), iż podobnie jak w przypadku (...) zostaną jej zwrócone koszty za przeprowadzoną w dniu 26 kwietnia 2010r. prezentację. Pozwany zobowiązał się do zwrotu kosztów za faktycznie zużyte środki czyszczące, bez zwrotu kosztów za tzw. robocizną oraz za dojazd (dowód: notatka służbowa J. D. – k. 64; zeznania świadka P. R. – k. 241; zeznania świadka J. D. – k. 239; zeznania świadka M. J. – k. 261; zeznania świadka M. M. (1) – k. 283; zeznania powoda – k. 296, zeznania świadka P. Z. – k. 191; zeznania świadka M. Ł. – k. 281).

Po dokonanej prezentacji (...) sp. z o.o. wystawiła fakturę na kwotę 152,50 zł tytułem kosztu płynu myjącego w ilości 25 litrów, zaś (...) s.c. fakturę na kwotę 427,00 zł tytułem wykonanej usługi czyszczenia składu, na którą zużyto 3 litry środka czyszczącego. Powód, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami poczynionymi z przełożonym P. R., zaakceptował faktury i przekazał je do niego. W dniu 11 maja 2010r. faktury zostały także zweryfikowane i zaakceptowane przez P. R. oraz przez Zastępcę Dyrektora P. Z.. Następnie faktura została przekazana do sprawdzenia pod kątem finansowym do działu księgowego. Dopiero wtedy okazało się, że faktury nie powinny zostać zaakceptowane. Wówczas P. R. skontaktował się z właścicielami firm, prosząc o dokonanie korekty faktur i zmniejszenie ich wartości. Po interwencji firma (...) dokonała korekty faktury, zmieniając jej wartość na 36,60 zł, zaś (...) całkowicie odstąpiła od obciążania pozwanego kosztami prezentacji, korygując fakturę na 0,00 zł (dowód: faktura VAT – k. 58; faktura VAT

– k. 59; akceptacja przez przełożonych – k. 60; korekta – k. 60, 61; notatka P. R. – k. 62, 63; zeznania świadka M. J. – k. 261; zeznania świadka M. M. (1) – k. 284; zeznania powoda – k. 298).

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy, pozwany zwrócił się do Związków Zawodowych (...) sp. z o.o. z prośbą o udzielenie informacji, czy powód jest reprezentowany przez organizację związkową, uzyskując odpowiedź przeczącą (dowód: pismo pozwanego do Organizacji (...) – k. 88; odpowiedź Organizacji (...) – k. 87).

W dniu 08 czerwca 2010r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 lipca 2010r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania pracodawcy, spowodowaną działaniem pracownika narażającym go na możliwość poniesienia szkody majątkowej w mieniu przedsiębiorstwa. Powyższa przyczyna została dodatkowo uzasadniona opisaniem konkretnego zdarzenia, które miało miejsce w dniu 26 kwietnia 2010r. Pozwany wskazał, iż w wyniku wewnętrznej kontroli u pozwanego okazało się, że firma (...) s.c. oraz (...) sp. z o.o. i (...) sp. k. wystawiły faktury z tytułu materiałów zużytych do prezentacji na podstawie inicjatywy i przy pełnej akceptacji powoda. Kwoty zawarte na fakturach, jakie miały obciążać pozwanego obejmowały koszty za niewykonaną usługę czyszczenia pojazdu 14WE nr 108, zaś wykazana w nich ilość płynu myjącego zużytego podczas prezentacji wielokrotnie przekraczała zużycie faktyczne. W wyniku powyższego zdarzenia, a także na podstawie udzielonych przez powoda wyjaśnień, pozwany utracił zaufanie do powoda, w tym do możliwości należytego wykonywania przez niego obowiązków i dbania o mienie przedsiębiorstwa. W treści wypowiedzenia pracodawca pouczył powoda, iż w terminie siedmiu dni przysługuje mu prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

Jednocześnie strony uzgodniły, iż po wykorzystaniu przez powoda urlopu wypoczynkowego w liczbie 22 dni, który rozpoczął się w dniu 09 czerwca 2010r. i trwał do 08 lipca 2010r, powód na dalszy okres wypowiedzenia został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (dowód: rozwiązanie umowy o pracę z 08 czerwca 2010r. – k. 9; porozumienie stron o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy – k. 8).

Powód po odejściu z pracy przebywał na zwolnieniu lekarskim, będąc jednocześnie zarejestrowanym jako bezrobotny. Do dnia 28 stycznia 2015r. miał ustalone prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 1.800,00 zł. Na utrzymaniu ma dwoje nieletnich dzieci (8 i 16 letnie). Jego żona jest pracownikiem służby zdrowia i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości ok. 3000,00 zł. Powód wraz z małżonką nie ma żadnych innych źródeł utrzymania (dowód: zeznania powoda – k. 299).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda, świadków L. P., P. Z., P. R., J. D., M. J., T. P., M. Ł., M. M. (1), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków P. Z., L. P., J. D., M. J., T. P., M. Ł., M. M. (2) Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznaniom świadka P. R. w zakresie w jakim wskazywał, że to nie on, a powód podjął decyzję, aby zezwolić firmom dokonującym w dniu 26 kwietnia 2010r. prezentacji, wystawienie z tego tytułu faktur za zużyte środki czyszczące, Sąd nie dał wiary. Przy ocenie zeznań świadka szczególnie znamienne okazały się zeznania świadka M. M. (1), właściciela firmy (...), który w dniu 26 kwietnia 2010r. dokonywał prezentacji środków czyszczących. Świadek stanowczo podkreślał, że po otrzymaniu wezwania na kolejną prezentację wyznaczoną na dzień 26 kwietnia 2010r. skontaktował się z P. R., któremu zgłosił sprzeciw wobec przeprowadzania kolejnej bezpłatnej prezentacji. Wówczas P. R. zaproponował, aby za środki zużyte do wykonania prezentacji świadek wystawił fakturę, co też nastąpiło. Świadek zaprzeczył, aby owych ustaleń dokonywał z powodem. Powód jedynie w dniu prezentacji, zgodnie z poleceniem otrzymanym wcześniej od P. R. potwierdził, iż ustalenia odnośnie możliwości wystawienia faktury za zużyte środki czyszczące są aktualne. Zeznania świadka P. R. w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę

ustaleń faktycznych, gdyż ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości.

Zeznaniom powoda oraz świadka R. W. w zakresie w jakim wskazywali, że powód był mobbingowany przez przełożonych, Sąd nie dał wiary. Dla Sądu nie były także wiarygodne ich zeznania świadczące o tym, że P. R. został wyznaczony na kierownika powoda z uwagi na nieposiadanie przez pracodawcę do niego zaufania, a także o lekceważeniu powoda przez innych pracowników za przyzwoleniem dyrekcji pozwanego. Świadek R. W. pracował bowiem u pozwanego do sierpnia 2009r., nie mógł zatem być świadkiem naocznych przedstawianych zdarzeń. Sam także stracił pracę, pośrednio z uwagi na konflikt pomiędzy nim a przełożonymi. Zdaniem Sądu, zeznania świadka nie mogą być w powyższym zakresie wiarygodne bowiem nie rozstał się z pracodawcą w przyjaznych relacjach, co więcej sam także odwołał się od otrzymanego wypowiedzenia, co zdaniem Sądu może świadczyć o jego nieprzychylnym nastawieniu do byłego pracodawcy oraz do byłych przełożonych, których także przedmiotowa sprawa dotyczyła. Nie ulega także wątpliwości, iż powyższe potwierdził także powód w swoich zeznaniach, który stwierdził, iż konflikt i szykanowanie ze strony przełożonych nasiliły się dopiero po odejściu z pracy R. W.. Wobec czego oczywistym jest, iż świadek zeznał wyłącznie w oparciu o relacje uzyskane od powoda, który będąc stroną konfliktu, nie potrafił tego obiektywnie ocenić. Nadto z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w tym Zastępcy Dyrektora P. Z. wynika, że miał on do powoda zaufanie. P. Z. powierzał powodowi odpowiedzialne zadania, wiedząc że sobie z nimi poradzi. W trakcie zeznań świadek P. Z. oceniał pracę powoda bardzo pozytywnie, wskazywał, że był dobrym specjalistą. Wobec czego zeznania powoda oraz świadka R. W. w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż zeznawali całkowicie odmiennie od pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. Nadto ich zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Te dowody były nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo Ł. M. zasługiwało na uwzględnienie w części.

W toku postępowania powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 13.776,93 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a także kwoty 50.000,00 zł tytułem odszkodowania za mobbing w pracy.

W toku postępowania bezsporne pozostawało, że strony procesu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a także, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sporne było natomiast czy powód zachował ustawowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona, a także czy pracodawca stosował wobec powoda mobbing w pracy.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie, w pierwszej kolejności zadaniem Sądu było ustalenie, czy powód uchybił terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a jeśli tak, to czy pomimo braku formalnego wniosku, zasadne jest przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, w celu merytorycznego rozpoznania roszczenia powoda.

Stosownie do treści art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Jest to termin zawity, tzn. istnieje możliwość jego przywrócenia. Instytucję przywrócenia terminu przewiduje art. 265 k.p., który stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności takiej jak odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Pracy na

jego wniosek postanowi przywrócić termin. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do Sądu Pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). Przy czym wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 14.03.1986r., III PZP 8/86, OSNC 1986/12/194).

W przedmiotowej sprawie powód w otrzymanym w dniu 08 czerwca 2010r. oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy został prawidłowo pouczony o sposobie i terminie odwołania się od otrzymanego rozwiązania. Pierwotny pozew, zarejestrowany pod sygnaturą VI P 336/10 został przez niego wysłany do Sądu za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 14 czerwca 2010r. Bezspornym pozostaje zatem, że pierwszy pozew, zawierający odwołanie od wypowiedzenia został przez powoda wniesiony z zachowaniem ustawowego siedmiodniowego terminu. Jednakże z uwagi na braki formalne pozwu powód został wezwany do ich uzupełnienia w terminie siedmiu dni od otrzymania wezwania. Niniejsze wezwanie zostało przez powoda odebrane w dniu 06 lipca 2010r., zaś w dniu 08 lipca 2010r. powód przesłał do Sądu pismo uzupełniające jego braki formalne. Z uwagi na okoliczność, iż uzupełniając braki formalne pozwu, powód wniósł pozew, który nie był odpisem pierwotnie złożonego pozwu, bowiem różnił się od niego treścią, Sąd w dniu 16 sierpnia 2010r. zarządził zwrot pozwu, jednocześnie pouczając powoda, iż jego sprawa została potraktowana jako nowy wpływ i zarejestrowana pod nową sygnaturą. Powód uzupełniając braki formalne pozwu, poprzez złożenie odwołanie w innym brzmieniu, był przekonany, że uzupełnia braki w sprawie o sygn. VI P 336/10. Wobec czego Sąd, uznając iż brak było winy powoda w uchybieniu terminowi, przywrócił mu termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

Przechodząc do rozważań dotyczących zgłoszonego przez powoda żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, wskazać należy, iż podstawą roszczenia powoda jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Art. 30 § 4 k.p. stanowi natomiast, iż w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Co prawda uprawnienie do wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną działaniem pracownika narażającym pracodawcę na możliwość poniesienia szkody majątkowej w mieniu przedsiębiorstwa. Nadto pozwany powołał się na konkretne zdarzenie z 26 kwietnia 2010r., które jego zdaniem uzasadniało powyższy zarzut.

W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy pracodawca ma prawo takiego doboru pracowników, by mógł mieć do nich zaufanie w zakresie dbałości o interes zakładu pracy, rzetelności, sumienności. Jednakże utrata zaufania sama w sobie – nawet jeśli rzeczywiście nastąpiła – nie zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Warunkiem jest, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, bądź to poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź to w inny sposób. Nadużycie zaufania ze swej natury musi wiązać się z nagannym zachowaniem pracownika, przy czym

zachowanie takie może być w niektórych sytuacjach niezawinione (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159). Innymi słowy, pracodawca nie może powołać się wyłącznie na sam fakt utraty zaufania do pracownika, w oderwaniu od faktycznych okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia, a więc nie może oprzeć wypowiedzenia wyłącznie na swoich własnych subiektywnych odczuciach względem pracownika. Konieczność zobiektywizowania utraty zaufania ma doniosłe znaczenie dla oceny skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę – oznacza bowiem, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie (nawet jeśli bezspornie faktycznie doszło do utraty zaufania po stronie pracodawcy). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem uzasadniana arbitralną oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, jego pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie – mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538 albo z 31.03.2009 r., II PK 251/08, Lex nr 707875). Z praktycznego punktu widzenia oznacza to, że w przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12, LEX nr 1243025). Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało więc oceny konkretności i rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę określonej jako utrata zaufania.

Pozwany spełnił wymóg konkretności przyczyny wypowiedzenia, gdyż połączył ją z wykazaniem konkretnych okoliczności, które spowodowały jego zdaniem utratę zaufania. Nie można jednak stwierdzić, aby wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, gdyż sprecyzowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności nie mogły doprowadzić do utraty zaufania, a zatem wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu wydarzenia opisane przez pozwanego w treści wypowiedzenia nie naruszały obowiązujących u pozwanego reguł postępowania, a na pewno nie uzasadniały wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jak bowiem wykazało przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe, w pozwanym zakładzie pracy nie istniały żadne procedury odnośnie rozliczania kosztów za przeprowadzone prezentacje środków czyszczących. Były to indywidualne ustalenia z każdą firmą. Niepisaną zasadą było przyjęcie, iż jeżeli firma prezentująca przyjeżdża po raz pierwszy, to pozwany nie zwraca jej kosztów za zużyte środki, ani za wykonaną usługę. Natomiast jeżeli na wyraźne życzenie pozwanego, prezentacja była wykonywana po raz kolejny, to taki koszt powinien zostać (choćby częściowo) przez pozwanego pokryty. Tak też miało miejsce w przypadku prezentacji dokonanych przez (...) oraz (...) w dniu 26 kwietnia 2010r. Przy czym, decyzję o zwrocie kosztów za zużyte produkty podjął przełożony powoda P. R., a nie powód. P. R. skontaktował się bowiem z właścicielem firmy (...) i zapewnił go, że z uwagi na konieczność przeprowadzenia kolejnej prezentacji, może on obciążyć pozwanego kosztami zużytych środków czyszczących. Taką samą decyzją P. R. podjął odnośnie kosztów prezentacji poniesionych przez firmę (...). P. R. polecił powodowi, aby w dniu 26 kwietnia 2010r. potwierdził firmom uczestniczącym w prezentacji, iż mogą obciążyć pozwanego kosztami. Oczywiście jest zatem, iż to nie powód podjął decyzję, a jego przełożony. On jedynie przekazał właścicielom firm dyspozycję wydaną przez P. R.. Jako podwładny P. R. nie był upoważniony do kwestionowania wydanych przez niego decyzji. Tym bardziej, że sam też uznał przyznanie firmom zwrotu kosztów za zasadne.

Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż po przesłaniu do powoda owych faktur i ich zaakceptowaniu, zostały one przekazane do Kierownika P. R. i dalej do Zastępcy Dyrektora P. Z.. W dniu 11 maja 2010r. kierownictwo i dyrekcja, nie stwierdzając podstaw do kwestionowania zasadności faktur także dokonali akceptacji i skierowali faktury do realizacji do księgowości. Dopiero wówczas okazało się, że faktury nie mogą zostać uregulowane, ponieważ pozwany nie powinien ponosić kosztów przeprowadzanych prezentacji. Nie ulega wątpliwości, iż konsekwencjami bezzasadnego zaakceptowania faktur został obarczony wyłącznie powód. Ani P. R., ani P. Z. nie zostali obciążeni skutkami podjętej decyzji. Jest to dla Sądu o tyle niezrozumiałe, iż powód jako pracownik szeregowy nie miał wpływu na podjęcie decyzji o umożliwieniu firmom (...) wystawienia faktur. Decyzja została przecież podjęta przez jego przełożonego, dlatego nie może dziwić, iż po otrzymaniu faktur, nie miał podstaw do odmowy akceptacji. Zwrócić także

uwagę należy, iż w przedmiotowej sprawie nie chodziło o obciążenia strony pozwanej dużymi kosztami. Wystawione przez firmy faktury opiewały na kwotę 152,50 zł (...) oraz 427,00 zł (...). Zaś po interwencji zostały one skorygowane odpowiednio na 36,60 zł oraz 0,00 zł. Nie można zatem stwierdzić, aby zaistniała sytuacja doprowadziła u pozwanego do poniesienia jakiegokolwiek straty.

Zdaniem Sądu rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był konflikt powoda z przełożonym P. R.. To kierownik powoda zwracał się do P. Z. z prośbą o przeniesienie powoda do innego działu. Wielokrotnie podkreślał, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem, ponieważ wykracza on poza zakres swoich obowiązków. W ocenie Sądu zdarzenie z dnia 26 kwietnia 2010r. było jedynie pretekstem do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Tym bardziej, że powód był dobrym pracownikiem. Nigdy nie otrzymał żadnej kary porządkowej, wykonywał swoje obowiązki z pasją i poświęceniem.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu nie znajduje podstaw stawiany powodowi zarzuty utraty zaufania, bowiem jego zachowanie było zgodne z obowiązującymi procedurami. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zatem nieuzasadnione.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż wysokość odszkodowania wynika z treści art. 47¹ k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda, który zatrudniony był u strony pozwanej w chwili wypowiedzenia od prawie trzech lat (od 01 listopada 2007r.), okres wypowiedzenia wynosił, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., jeden miesiąc. Wysokość wynagrodzenia powoda, liczonego jak ekwiwalent za urlop, Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie wystawione przez pracodawcę, z którego wynikało, że jego średnie wynagrodzenie wynosiło 4.592,31 zł brutto miesięcznie.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, Sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć górnej granicy wskazanej w art. 47¹ k.p., tj. wynagrodzenia za okres trzech miesięcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.04.2009 r., I BP 17/08, Lex nr 746162). Określając odszkodowanie w granicach zakreślonych art. 47¹ k.p. należy mieć na uwadze charakter tego świadczenia. Jest to świadczenie odszkodowawcze, a więc za podstawowe kryterium ustalenia tego odszkodowania należy uznać wysokość szkody, która w tym przypadku polega m.in. na utracie spodziewanych zarobków spowodowanej bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9.01.2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004/5/46). Tak też miało miejsce w przedmiotowej sprawie, powód po wypowiedzeniu mu umowy o pracę miał problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim, będąc jednocześnie zarejestrowanym jako bezrobotny. Prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 1.800,00 zł miał ustalone wyłącznie do dnia 28 stycznia 2015r. Nadto ma na utrzymaniu dwoje nieletnich dzieci (8 i 16 letnie), zaś jego małżonka jest pracownikiem służby zdrowia i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości ok. 3.000,00 zł. Powód nie ma żadnych innych źródeł utrzymania. Sąd wziął także pod uwagę okoliczność, iż do osiągnięcia trzyletniego stażu pracy w pozwanym zakładzie pracy, a tym samym do nabycia prawa do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powodowi brakowało niewiele czasu. Łączący go z pozwanym stosunek pracy ustał bowiem w dniu 31 lipca 2010r.

Wobec powyżej przedstawionych okoliczności Sąd uznał, iż zasadnym jest przyznanie powodowi odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 13.776,93 zł, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Powód w niniejszym postępowaniu wniósł również o zasądzenie odszkodowania w kwocie 50.000,00 zł tytułem stosowanego wobec niego w pracy mobbingu.

Ustawowa definicja zachowania nazywanego mobbingiem znajduje się w art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z tą regulacją mobbingiem ustawodawca nazywa działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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 pracowników. Jak wynika wprost z kodeksowej regulacji, mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007r. w sprawie I PK 176/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Należy jednak zauważyć, że na gruncie regulacji z art.94³ k.p. ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art.94³ § 3 k.p.), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art.94³ § 4 k.p.). Z przytoczonej regulacji wynika, iż pracownik, aby móc dochodzić roszczeń z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Warto w tym miejscu dodać, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku (tak też E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.94(3) Kodeksu pracy, LEX,el.,2013).

W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostawało, iż to nie powód, a pozwany wypowiedział łączący strony stosunek pracy. Już samo to ustalenie powoduje, iż nie mógł on domagać się zapłaty odszkodowania z tytułu mobbingu na podstawie dyspozycji zawartej w art.94³ § 4 k.p.

W tym miejscu należy przejść do kolejnej podstawy prawnej dla zadośćuczynienia, uregulowanego w art. 94³ § 3 k.p.. – t.j. wywołaniu u pracownika rozstroju zdrowia spowodowanym stosowanym wobec niego mobbingiem. Odnośnie powyższej przesłanki Sąd stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nie jest ona spełniona. Powód nie zdołał bowiem udowodnić faktu, iż stosowanie przez pozwanego praktyk opisanych w pozwie doprowadziło u niego do rozstroju zdrowia. Nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, aby doszło u niego do rozstroju zdrowia wywołanego zachowaniami mobbingowymi. Wręcz przeciwnie, sam zeznał, iż w trakcie pracy u pozwanego, ani po ustaniu łączącego strony stosunku pracy nie korzystał z pomocy psychiatry w związku z mobbingiem, nie miał także depresji. Nie łączył także zdarzeń mających miejsce podczas jego pracy u pozwanego z jakimkolwiek uszczerbkiem zdrowotnym. Już samo to ustalenie nie pozwala na przyznanie powodowi żądanego odszkodowania. Warto dodać, że w orzecznictwie ustalony jest pogląd, iż to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że rozstrój zdrowia jest wynikiem mobbingu (tak też: wyrok SN z dnia 05 grudnia 2006 roku w sprawie II PK 112/06, czy wyrok SN z dnia 07 maja 2009 roku w sprawie III PK 2/09). Na marginesie należy zwrócić uwagę, iż podane przez powoda zachowania jego przełożonego, lub innych osób w pracy nie mogą prowadzić Sądu do wniosku, iż wobec powoda stosowany był mobbing. Jak bowiem wprost ustalił ustawodawca w art. 94³ § 2 k.p. „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”. Przytoczone przez powoda zachowania nie mogą w ocenie Sądu stanowić o stosowaniu wobec pracownika mobbingu, zaś ocena tych zachowań przez samego pracownika nie może być w żaden sposób wiążąca dla Sądu. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 roku w sprawie II PK 303/11 ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing, zaś ocena, czy doszło do zachowań noszących znamiona mobbingu musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

W świetle powyższego Sąd uznał, iż roszczenie powoda oparte na regulacji z art. 94³ § 3 k.p. jest nieuzasadnione.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych. Powód w toku postępowania uiszczył opłatę od pozwu w kwocie 4.780,00 zł (k.26) zgodnie z pierwotnie zgłoszonym przez niego żądaniem przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za mobbing. Obliczona na tej podstawie wartość przedmiotu sporu wynosiła 95.600,00 zł. W toku postępowania powód zmodyfikowała swoje powództwo, wnosząc w miejsce przywrócenia do pracy, o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 13.776,93 zł. Wobec czego, stwierdzić należy, iż Sąd uwzględnił powództwo Ł.

M. w 47,698%. W takim zakresie powoda można było uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 52,302%. W oparciu o powyższe wyliczenia zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.280,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę, że żądania każdej ze stron procesu podlegały jedynie częściowemu uwzględnieniu. Sąd miał także na uwadze trudną sytuację materialną powoda. Wobec czego uznając, iż względy słuszności sprzeciwiają się nakładaniu na powoda obowiązku zapłaty kosztów procesu, Sąd odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrócenia ich stronie pozwanej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie V na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.