

Sygn. akt XP (Pm) 437/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 26 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Z. K., W. D.

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **T. L. w M.**

przeciwko **M. N. (1)**

o odszkodowanie

I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 czerwca 2013 r.;

II. zasądza od pozwanego M. N. (1) na rzecz strony powodowej T. L. w M. kwotę 10.500 zł (dziesięć tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 4 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 975 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt X P (Pm) 437/13

UZASADNIENIE

Strona powodowa T. L. w M. wniosła o odszkodowanie w wysokości 10 500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu z tytułu uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione złożone przez M. N. (1) oraz o zasądzenie kosztów postępowania według normy przypisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwany był u niego zatrudniony od dnia 01 września 2007 r. do dnia 28 stycznia 2013 r. Z czego w okresie od 01 września 2010 r. do 31 sierpnia 2010 r. zajmował stanowisko nauczyciela oraz kierownika szkolenia praktycznego, natomiast od 01 września 2012 r. do 28 stycznia 2013 r. zajmował stanowisko nauczyciela. Powód wskazał, iż pozwany skierował do niego pismo w którym zwrócił się o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron proponując rozwiązanie umowy z dniem 31 stycznia 2013 roku na co Dyrektor Technikum Leśnego w M. nie wyraził zgody. Następnie pismem otrzymanym w dniu 28 stycznia 2013 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia gdzie jako przyczynę wskazano mobbing w trakcie zatrudnienia polegający na ośmieszaniu, poniżaniu, kwestionowaniu doświadczenia oraz wiedzy w oczach uczniów i współpracowników ale także okoliczność że nie otrzymywał nagród. Powód podniósł, że wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zarzut jest pozorny gdyż pozwany nie sygnalizował powodowi żadnych nieprawidłowości w

tym zakresie oraz to, że pozwany wygrał konkurs na podleśniczego i rozpoczął tam od dnia 01 lutego 2013 r. pracę. Odnosząc się do zarzutu nie przyznania nagrody pozwanego powód wskazał, że nie wypełnia ono znamion mobbingu.

W dniu 06 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście wydał wyrok zaoczny, w którym uwzględnił w całości żądanie powoda.

Pozwany złożył sprzeciw od w/w wyroku zaocznego, w którym wniósł o uchylenie wyroku zaocznego i oddalenie powództwa. Żądanie oddalenia powództwa pozwany oparł na tym, że złożył oświadczenie powodowi o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z uwagi na wolę szybkiego zakończenia konfliktowej sytuacji oraz z uwagi na stosowanie wobec niego mobbingu, który wywołał rozstrój jego zdrowia. Pozwany wskazał, że jego stan psychofizyczny w okresie zatrudnienia był bardzo zły, a odmowa wyrażenia zgody na pierwotnie złożoną propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron było kolejnym przejawem mobbingu. Powód odnosząc się do zarzutu nie zgłaszania zdarzeń mobbingu wskazał, że wysłał zgłoszenie do PiP, które przeprowadziło kontrolę. W uzasadnieniu powód sprecyzował, że mobbingu doznawał zarówno ze strony dyrektora J. Ż. (1) a następnie przez dyrektora T. T. polegającym na nie otrzymaniu przez jego dziecko paczki świątecznej, zmniejszeniu dodatku funkcyjnego, odwołaniu z funkcji kierownika bez podania przyczyny, nagminnym kwestionowaniu decyzji pozwanego, tolerowania przez dyrektora absencji innych podwładnych, pozbawienia pozwanego wszelkich nagród i godzin dodatkowych. Pozwany wskazał również, że jego zdrowie uległo pogorszeniu oraz to, że podjął leczenie u psychologa, który zalecił pozwanemu zmianę pracy.

W odpowiedzi na sprzeciw powód podtrzymał swoje dotychczasowe twierdzenia i wskazał że podnoszona przez pozwanego okoliczność pomocy z psychologa nie wskazuje na to, iż miało to związek z pracą u powoda gdyż pozwany odbywał konsultacje po tym jak był pracownikiem szkoły.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. N. (1) był zatrudniony w Zespole Szkół (...) w M. od dnia 01 grudnia 2006 roku do dnia 28 stycznia 2013 roku w pełnym wymiarze na stanowisku nauczyciela, przy czym w okresie od 1 grudnia 2006 r. do 30 czerwca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z dniem 02 sierpnia 2010 r. pozwanemu powierzono funkcje kierownika szkolenia praktycznego. Z dniem 31 sierpnia 2012 roku pozwanego odwołano z funkcje kierownika szkolenia praktycznego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego wynosiło 3.500 zł brutto.

Dowód akta osobowe pozwanego

Do zakresu obowiązków pozwanego jako nauczyciela należało: przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa, wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie, udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania, dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej, zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami, zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim, stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji, sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego.

Ponadto do zadań pozwanego należało wypełnienie zadań wspólne z kierownikami Szkoły polegających na : zapewnienie prawidłowego i terminowego wykonania przypisanych zadań, kierowanie działalnością komórki zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wytycznymi dyrektora, ustalanie szczegółowego zakresu zadań dla poszczególnych stanowisk pracy oraz zakresów czynności dla podporządkowanym służbowo pracownikom, sprawowanie nadzoru nad prawidłowym, terminowym wykonywaniem zadań i

załatwianiem spraw przez podległych pracowników, gospodarowanie majątkiem ruchomym, nadzorowanie przestrzegania dyscypliny pracy oraz tajemnicy państwowej i służbowej, organizowanie z podległymi pracownikami spotkań i narad dotyczących realizowanych zadań, przygotowywanie projektów dokumentów, decyzji, innych aktów w zakresie swoich obowiązków, na polecenie dyrektora uczestniczenie w posiedzeniach przez niego organizowanych oraz referowanie przygotowanych dokumentów, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego, samorządem gospodarczym, organizacjami społecznymi, zawodowymi i pozarządowymi, oraz innymi podmiotami w zakresie przypisanych kompetencji, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków w zakresie swoich obowiązków, nadzorowanie prawidłowości przekazywania dokumentacji archiwalnej do archiwum zakładowego, przygotowywanie i terminowe przekazywanie wszelkiego typu sprawozdawczości, przyjmowanie interesantów w sprawach skarg i wniosków dotyczących zakresu działania kierowanej komórki organizacyjnej szkoły oraz pracy jej pracowników, podejmowanie działań służących wykorzystaniu w szkole środków z funduszy europejskich, opracowywanie materiałów planistycznych do projektu planu finansowego szkoły w części dotyczącej realizowanych przez Dyrektora zadań, realizacja budżetu oraz przygotowywanie informacji i sprawozdań z wykonania budżetu, wykonywanie innych zadań wynikających z ustaw i Statutu Szkoły oraz poleceń dyrektora szkoły.

W okresie pełnienia zadań kierownika szkolenia praktycznego pozwany odpowiadał za organizację praktycznej nauki zawodu, a w szczególności: miał obowiązek obserwować nadzór pedagogiczny nad powierzonymi nauczycielami, obserwować zajęcia praktycznej nauki zawodu ze szczególnym uwzględnieniem problematyki, obserwacje w danym roku szkolnym, formułować zalecenia i kontrolować ich realizację, przedstawiać spostrzeżenia z hospitacji dyrektorowi, gromadzić informacje o pracy pedagogicznej nauczycieli praktycznej nauki zawodu, dokonywać oceny odbytych zajęć praktycznej nauki zawodu na zakończenie roku

szkolnego, ustalać tematykę praktyk zawodowych, zgodnie z obowiązującym programem nauczania i podstawami programowymi oraz sporządza ich harmonogram, egzekwować przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy oraz dbałość o czystość i estetykę

na zajęciach, prowadzić dokumentację związaną z praktyczną nauką zawodu, zatwierdzać i kontrolować realizację planów pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu, współpracować z Nadleśnictwem M. i innymi nadleśnictwami w sprawie organizacji praktyk, przygotowywać projekty umów zawieranych pomiędzy Szkołą, a nadleśnictwami, organizować zaopatrzenie w środki, materiały i narzędzia niezbędne do prowadzenia zajęć, zapewniać sprawność techniczno-eksploatacyjną warsztatów i urządzeń terenowych, określać zadania i zakres odpowiedzialności nauczycieli nauki zawodu w formie zakresu czynności i stwarzać im odpowiednie warunki pracy, zgodne z przepisami BHP, odpowiadać za bezpieczeństwo uczniów na zajęciach praktycznej nauki zawodu, w tym za udzielenie pomocy po zaistniałym wypadku i przeprowadzenie wymaganych prawem czynności powypadkowych, organizować szkolenia BHP dla uczniów przed rozpoczęciem zajęć praktycznych, wspierać działania kierownika ds. gospodarczych w zakresie utrzymania parku przyszkolnego, współpracować z Okręgową Komisją Egzaminacyjną w sprawach związanych z egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, organizować egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe, sporządzać ich harmonogram, opracowywać wersje elektroniczne wymagane przez Okręgową Komisją Egzaminacyjną, prowadzić zajęcia dydaktyczne w wymiarze określonymi przepisami, wykonywać inne zadania zleczone przez dyrektora.

Dowód akta osobowe pozwanego

Współpraca zawodowa pomiędzy pozwanym M. N. (1) a innymi nauczycielami układała się dobrze.

Współpraca zawodowa pomiędzy pozwanym a dyrektorami szkoły w osobach J. Ż. (1), a następnie D. T. była poprawna, z tym, że dochodziło czasem do nieporozumień m. in. w postaci różnych zdań w kwestiach formalnych dotyczących m. in. archiwizacji dzienników praktyk uczniów, zasad przydziału paczek świątecznych dla dzieci nauczycieli, czy też obniżenia dodatku funkcyjnego kierownika szkolenia.

Po otrzymaniu przez pozwanego pisma dyrektora strony pozwanej z dnia 30 maja 2013 r. o odwołaniu go ze stanowiska kierownika zajęć praktycznych z dniem 31 sierpnia 2013 r., pozwany pismem z dnia 31 maja 2012 roku zwrócił się

do strony powodowej o „natychmiastowe przedstawienie” dokumentów w postaci „opinii rady pedagogicznej i opinii organu prowadzącego”, gdyż wskazał, że nie został zapoznany z żadną z w/w opinii.

W dniu 1 czerwca 2012 r. dyrektor poinformował pozwanego o tym, że nie ma obowiązku przedstawienia opinii w związku z odwołaniem z funkcji.

Dowód zeznania świadka K. S. (1) k. 63 (płyta CD), J. Ż. (2) k. 63 (płyta CD), J. S. (częściowo) k. 63 (płyta CD), J. Z. (częściowo) k. 63 (płyta CD),

Co roku u strony pozwanej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przeznaczane są środki na paczki świąteczne dla dzieci nauczycieli.

Pozwany i żona pozwanego J. N., która również była pracownikiem strony powodowej, mają dziecko.

W ocenie pozwanego, z uwagi na fakt, że zarówno on, jak i jego żona byli pracownikami strony powodowej, ich dziecku przysługiwały dwie paczki świąteczne. Dyrektor strony pozwanej, nie znając oceny prawnej tej sytuacji, przed podjęciem decyzji, czy należy dziecku pozwanego wręczyć jedną, czy też dwie paczki świąteczne, zwróciła się o ocenę prawną do kancelarii prawnej. Po uzyskaniu oceny, że w tym przypadku z ZFŚS należy dziecku pozwanego wydać dwie paczki świąteczne, niezwłocznie wydała dziecku pozwanego drugą paczkę świąteczną, zgodnie z żądaniem pozwanego.

Dowód zeznania świadka J. Ż. (1) k.

Strona powodowa obniżyła wszystkim nauczycielom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych dodatki funkcyjne, w tym również pozwanemu.

Dowód zeznania świadka K. S. (1) k. 63 (płyta CD), J. Ż. (2) k. 63 (płyta CD), J. S. k. 63 (płyta CD), J. Z. k. 63 (płyta CD), pisma znajdujące się w załącznikach do sprzeciwu k. 33.

Pozwany odbywał konsultacje psychologiczne.

Dowód zaświadczenia lekarskie znajdujące się w załącznikach do sprzeciwu k. 33.

Pozwany pełniąc funkcję opiekuna zajęć praktycznych, bez konsultacji z dyrektorem szkoły, pewnego dnia zdał w sekretariacie szkoły stos dzienniczków uczniów z zajęć praktycznych. Powstał spór w zakresie oceny prawnej, czy prowadzone przez uczniów dzienniczki, w których były wpisane oceny należy archiwizować, czy też nie. W ocenie pozwanego dzienniczki te winny zostać zarchiwizowane i wymagał on od dyrekcji, aby faktycznie zostały one zarchiwizowane. W ocenie ówczesnej dyrektor strony powodowej J. Ż. (1) dzienniczki te nie musiały zostać zarchiwizowane. Pozwany pomimo takiej oceny dokonanej przez dyrekcję strony powodowej nadal domagał się archiwizacji tych dokumentów. Pozwany pozostawił stos tych dzienniczków w sekretariacie szkoły.

Dowód J. Ż. (2) k. 63 (płyta CD), J. S. k. 63 (płyta CD), J. Z. k. 63 (płyta CD), przesłuchanie pozwanego k. 90 (płyta CD),

Dyrekcja szkoły w osobach J. Ż. (1), a także D. T. nie rozmawiała z innymi nauczycielami, ani też z uczniami o osobie pozwanego. Nie oceniała również publicznie, na forum jego pracy, ani też kompetencji zawodowych.

Dowód zeznania świadka K. S. (1) k. 63 (płyta CD), J. Ż. (2) k. 63 (płyta CD), J. S. k. 63 (płyta CD), J. Z. k. 63 (płyta CD),

Pozwany, mając na uwadze chęć zatrudnienia się w innym zakładzie pracy, przystąpił do konkursu na stanowisko Nadleśniczego w Nadleśnictwie K.. Powód wygrał ten konkurs. W związku z powyższym powód miał obowiązek podjąć prace u nowego pracodawcy.

Pismem z dnia 03 stycznia 2013 r. pozwany skierował do strony powodowej prośbę o rozwiązanie stosunku pracy z porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2013 r.

Strona powodowa pismem z dnia 21 stycznia 2013 r. nie wyraziła zgody na propozycję powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód pismo pozwanego z dnia 03 stycznia 2013 r. k. 5,

pismo strony powodowej z dnia 21 stycznia 2013 r. k. 6

przesłuchanie pozwanego k. 90 (płyta CD),

Pismem z dnia 28 stycznia 2013 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 28 stycznia 2013 r. umowy bez wypowiedzenia zgodnie z art. 55§ 1¹ k.p. z powodu: „mobbingu którego doznałem u pracodawcy, któremu Dyrektor, zgodnie z art. 94 § 3 k.p. winien przeciwdziałać, polegającego na celowym i uporczywym działaniu z dużym nasileniem złej woli po stronie pracowników Technikum Leśnego i niezorganizowaniu przez pracodawcę mechanizmów ochronnych przed mobbingiem. Działania mobbingowe polegały na ośmieszaniu mnie i poniżaniu, kwestionowaniu mojego doświadczenia i wiedzy w oczach uczniów i współpracowników, unikaniu przez przełożonych rozmów ze mną, mimo nienagannego wykonywania obowiązków nie przyznawaniu mi żadnych nagród, izolowaniu mnie w celu wyeliminowania mnie z grona współpracowników, stawianiu mi bezpodstawnych zarzutów, bezpodstawnego odwołania mnie z funkcji kierowniczej, bez zachowania elementarnych wymagań proceduralnych, a po wygranej przeze mnie sprawie przed Sądem Pracy, nasileniu wskazanych powyżej działań. Działania te wywołały u mnie rozstrój zdrowia, skutkujący długotrwałym leczeniem farmakologicznym oraz zaniżoną oceną przydatności zawodowej”.

Dowód akta osobowe pozwanego

Strona pozwana pismem datowanym na dzień 30 stycznia 2013 roku odmówiła ponownie pozwanemu rozwiązania stosunku pracy podnosząc, że oświadczenie złożone przez pozwanego zawiera nieprawdziwe fakty.

Dowód - pismo strony powodowej z dnia 30 stycznia 2013 r. k. 10.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę złożonym stronie powodowej wskazała, że rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 94³ k.p. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W myśl art. 30 k.p. umowę o pracę można rozwiązać między innymi przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), bądź też przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

W przypadku zaistnienia zdarzeń wskazanych w art. 94³ k.p. ustawodawca przewidział możliwość wyboru trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika przez rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub też bez wypowiedzenia. W przypadku złożenia przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stronie pozwanej nie przysługiwałoby roszczenie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Pozwana rozwiązała jednak umowę o pracę poprzez złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, tym samym strona powodowa była uprawniona do dochodzenia stosownego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 61¹ k.p., zgodnie z

którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Stosownie do treści art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio.

Należy wskazać, że podana przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Niniejsza kwestia ma ugruntowany pogląd zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie i do jej naruszenia może dojść wówczas, kiedy pracownik nie wskaże w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33, który ma również odpowiednie zastosowanie do oceny złożonego przez pracownika oświadczenia woli, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.).

W przedmiotowej sprawie podkreślić, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez M. N. (2), zgodnie z zasadą z art. 6 k.c. na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Należy zauważyć, że pozwany nie wykazał zgodnie z ciążącym na nim obowiązkiem (art. 6 k.c.), ani prawdziwości wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a także – w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego – nie można uznać, aby jakiegokolwiek zachowania pracodawcy można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pozwany jako przyczyny wskazał doznanie mobbingu ze strony pracodawcy polegającego na celowym i uporczywym działaniu z dużym nasileniem złej woli po stronie pracowników Technikum Leśnego i niezorganizowaniu przez pracodawcę mechanizmów ochronnych przed mobbingiem. Pozwany wskazał, że działania mobbingowe polegały na jego ośmieszaniu i poniżaniu, kwestionowaniu doświadczenia i wiedzy w oczach uczniów i współpracowników, unikaniu przez przełożonych rozmów z jego osobą, mimo nienagannego wykonywania obowiązków nie przyznawaniu mu żadnych nagród, izolowaniu w celu wyeliminowania go z grona współpracowników, stawianiu bezpodstawnych zarzutów, bezpodstawnego odwołania z funkcji kierowniczej, bez zachowania elementarnych wymagań proceduralnych, a po wygranej przez niego sprawie przed Sądem Pracy, nasileniu wskazanych powyżej działań. Pozwany wskazał, że działania te wywołały u pozwanego rozstrój zdrowia, skutkujący długotrwałym leczeniem farmakologicznym oraz zaniżoną oceną przydatności zawodowej.

Zgodnie z kodeksową regulacją do obowiązków pracodawcy należy min. przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 i 2 k.p.). Przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Należy wskazać, iż zgodnie z ugruntowanymi w orzecznictwie i doktrynie poglądami, mobbing nie ma nic wspólnego z dyskryminacją w oparciu o prawnie zabronione kryteria przykładowo wyliczone w art. 18^{3a} k.p., co oczywiście nie wyklucza tego, iż jego ofiarami mogą być osoby zaliczane do grup społecznych wyodrębnionych ze względu na prawnie zabronione kryteria, o których mowa w w/w art. 18^{3a} k.p. Oznacza to, iż określone zachowania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym, takie jak np. pomijanie w awansowaniu czy też wypłacanie wynagrodzenia niższego niż innym pracownikom zajmującym takie same stanowisko podlegają ocenie z punktu widzenia tych przepisów, a nie przepisów antymobbingowych. Charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, celem zaś wyrządzenie szkód w psychice osoby nękaney. U jego podstaw leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego działania do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej (vide A.M. Świątkowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 414). Przy czym o mobbingu mówić można wówczas,

gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie przez dłuższy czas. Incydentalne zdarzenia mające miejsce w długim okresie czasu nie wyczerpują znamion tego deliktu. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58) przyjmując, iż nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Również nawet niezasadna krytyka dotycząca wykonanej pracy, będąca jednorazowym zdarzeniem, nie może być zakwalifikowana jako mobbing (vide M. Nałęcz [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2007, s. 355), jak też, co do zasady wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących świadczonej pracy (por. wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). Wskazać także należy, iż mobbing jest sytuacją o wiele dalej idącą, niż tylko zła atmosfera w miejscu pracy, czy okazjonalne, nawet w subiektywnej ocenie pracownika niesprawiedliwe, jego traktowanie przez pracodawcę. Zjawisko mobbingu przejawia się, w postaci terroru psychicznego i jest procesem długotrwałym, w pewnym sensie systematycznym, w sytuacji pozbawienia ofiary możliwości obrony. Do charakterystycznych elementów, które składają się na ten rodzaj zachowań należy m.in. brak uchwytnych i racjonalnych przyczyn, które zapoczątkowały mobbing. Z kolei pobudki i motywy, jakimi kieruje się prześladowca są dla ofiary często mało czytelne, a nawet niezrozumiałe. Jego celem jest eliminacja danej osoby z grupy pracowniczej, zespołu, w którym pracuje. Cechuje je różnorodność zachowań od lekceważenia, przez ośmieszanie aż po groźby.

W postępowaniu sądowym, to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu, który obowiązany jest wykazać celowość, uporczywość, nasilenie złej woli sprawcy, brak reakcji pracodawcy oraz zmiany w sferze psychicznej ofiary. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. (II PK 112/06 niepubl.) ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Pracownik musi zatem wykazać jedynie rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem. Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, (...)).

W ocenie Sądu, pozwany nie udowodnił działań pracodawcy, które miałyby faktycznie wywołać u niego skutki w postaci rozstroju zdrowia. Co więcej, dowód w postaci dokumentu zaświadczeń lekarskich z poradni zdrowia wskazuje jedynie na fakt, iż powód odbywał konsultacje, nie wynika z nich natomiast stan zdrowia powoda w poszczególnych okresach zatrudnienia i ewentualne zmiany jakie mogły nastąpić.

W swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany powołuje się na wiele działań pozwanego w tym ośmieszanie i poniżanie, kwestionowanie doświadczenia i wiedzy w oczach uczniów i współpracowników, unikaniu przez przełożonych rozmów z pozwanym, nie przyznawaniu mu żadnych nagród, izolowanie w celu wyeliminowania z grona współpracowników, stawianie bezpodstawnych zarzutów, bezpodstawnego odwołania z funkcji kierowniczej, bez zachowania elementarnych wymagań proceduralnych. Pozwany podniósł, że powyższe działania wywołały u niego rozstrój zdrowia, skutkujący długotrwałym leczeniem farmakologicznym oraz zaniżoną oceną przydatności zawodowej. Zdaniem Sądu, zebrany w toku postępowania materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, aby jakiegokolwiek działania przełożonych miały na celu wywołanie u pozwanej skutków, o których stanowi art. 94³ § 2 k.p.

W ocenie Sądu wskazane przez pozwanego „zachowania” pracodawcy, które pozwany uznał, za działania „mobbingowe” są zbyt ogólne, a ponadto nie zostały przez niego udowodnione.

Niewątpliwym jest fakt, że współpraca pozwanego ze sprawującymi funkcję dyrektora J. Ż. (2), a następnie D. T. nie układała się w niektórych sytuacjach dobrze, gdyż m. in. dochodziło do nieporozumień w postaci różnych zdań w kwestiach formalnych dotyczących archiwizacji dzienników praktyk uczniów, przyznawania paczek świątecznych dla dzieci nauczycieli, czy też obniżenia dodatku funkcyjnego kierownika szkolenia. Wynika to z zeznań nie tylko świadków powołanych przez pozwanego, ale również przez stronę powodową tj. J. Ż. (2), K. S. (1), J. S. i J. Z. oraz dowodu z dokumentów korespondencji między stroną powodową a pozwanym. Należy jednak podkreślić, że różnice zdań nie wywołująca żadnych konsekwencji w postaci poniżania, ośmieszania, czy też deprecjonowania, nie można postrzegać jako działania mające znamiona mobbingu.

Podkreślić należy, że odnośnie zarzutu obniżenia dodatku funkcyjnego, fakt ten miał miejsce w stosunku do wszystkich pracowników, z uwagi na sytuację finansową szkoły. Także zarzut nie przyznania nagród nie jest trafny, gdyż nagroda ma charakter uznaniowy, pozwany podnosząc powyższy zarzut winien wykazać, że inni pracownicy w podobnej do niego sytuacji, na podobnym stanowisku, wykonujący pracę ze zbliżonym do niego rezultatem otrzymali nagrody, czego nie uczynił. Odnosząc się natomiast do podniesionego przez pozwanego zarzutu działań strony powodowej polegających na ośmieszaniu i poniżaniu, kwestionowaniu doświadczenia i wiedzy w oczach uczniów i współpracowników, unikaniu przez przełożonych rozmów z pozwanym należy zauważyć, że pozwany ani w drodze dowodu z dokumentów ani w drodze zeznań świadków, nie wykazał, iż powyższe działania miały miejsce. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadków J. S. i J. Z. w części wskazujących na lekceważenie pozwanego i kwestionowanie jego metod pracy gdyż wyżej wskazane osoby nie były bezpośrednimi świadkami takich zdarzeń, znały je wyłącznie z relacji osób trzecich, tj. uczniów szkoły, ponadto są sprzeczne z zeznaniami świadka J. Ż. (2) i K. S. (2), które w sposób spójny i jednolity wzajemnie uzupełniają się wskazując, że pozwany nie zgłaszał nikomu z kadry kierowniczej żadnych uwag co do traktowania jego osoby.

Także zarzut nie przydzielenia paczek świątecznych dziecku pozwanego, jako jeden z przykładów negatywnych działań strony powodowej, nie mógł się ostać. Z zeznań świadka J. Ż. (1) wynika, że na tym tle doszło do problemu prawnego wynikające z niejasnych zapisów, którego rozwiązanie zlecono profesjonalnemu pełnomocnikowi, w efekcie czego dziecko pozwanego otrzymało paczkę świąteczną.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że strona powodowa nie stosowała wobec pozwanego w toku trwania stosunku pracy mobbing, a tym samym że wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w postaci naruszenia zasady przeciwdziałania mobbingowi nie były prawdziwe.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że Sąd dał wiarę stronie powodowej, że faktyczną przyczyną rozwiązania przez powoda umowy o pracę była wola zmiany pracodawcy. Powód wygrał konkurs na stanowisko nadleśniczego, w związku z tym był zobowiązany do podjęcia zatrudnienia w określonym terminie wskazanym przez potencjalnego pracodawcę. Skoro strona powodowa nie wyraziła zgody na tak szybkie rozwiązanie umowy o pracę (do czego miała prawo z uwagi choćby na brak możliwości zastąpienia powoda w trakcie roku szkolnego innym pracownikiem), powód nie miał prawa rozwiązywać umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując na nieprawdziwe okoliczności w swoim oświadczeniu.

Zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Okres zatrudnienia pozwanego wskazuje na trzy miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36§ 1 pkt 3 kp) a średniomiesięczne wynagrodzenie pozwanego wynosi 3.500 zł.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie przepisu art. 56 kp w zw. z art. 58 kp w zw. z art. 61² k.p., Sąd zasądził w pkt II wyroku żadaną przez stronę powodową kwotę 10,500 zł odpowiadającą 3-miesięcznemu wynagrodzeniu pozwanego.

O odsetkach od zasądzonej kwoty odszkodowania Sąd orzekła na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ustalając ich początkowy termin płatności na dzień następny po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanemu tj. 4 czerwca 2013 roku (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, opubl. OSNP 2004/5/74).

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku uchylił wyrok zaoczny z dnia 6 czerwca 2013 r. i orzekł o roszczeniu jak w pkt II i III wyroku, gdzie w pkt III wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne w części żądania strony powodowej odsetek za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia kolejnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc.

Mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu zgodnie z art. 98 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Na koszty celowej obrony strony powodowej złożyły się opłata sądowa od pozwu w wysokości 525,00 zł, koszty zastępstwa prawnego w wysokości 1 800,00 zł dla radcy prawnego w tej samej wysokości na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Sąd jednak mając na uwadze zasadę wyprowadzoną z art. 102 kpc, zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej jedynie czwartą część kosztów zastępstwa procesowego tj. kwotę 450 zł, co wraz z opłatą od pozwu wynosi łącznie kwotę 975 zł.

O brakujących wydatkach w postaci zwrotu kosztów stawiennictwa świadka orzeczono jak w punkcie IV wyroku stosując zasadę z art. 102 kpc.