

sygn. akt IV P 259/13

dnia 28 marca 2017r.

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Ławnicy: Beata Ławniczak, Ewa Woźniak

Protokolant: Justyna Romańczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2017r. sprawy

z powództwa E. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną i odszkodowanie z tytułu mobbingu

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powódki E. M. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. kwotę 1.000,- zł. (jeden tysiąc złotych) z tytułu kosztów zastępstwa procesowego;**

III. **koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

sygn. akt IV P 259/13

## UZASADNIENIE

Powódka **E. M.** wniosła w dniu 11 października 2013r. pozew ( k. 2 – 7 akt ) przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.** Domagała się w nim:

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.200,- zł. brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.200,- zł. brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 października 2013r. do dnia zapłaty z tytułu odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 20.000,- zł. w związku z poddawaniem powódki mobbingowi;

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powódka podała m. in., iż była zatrudniona u pozwanej w supermarkecie (...) w N. na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony, która miała trwać do 31 grudnia 2016r.

Wskazała, że jej bezpośrednią przełożoną była kierowniczką A. S. (1), która mobbingowała powódkę oraz innych pracowników. To doprowadziło do sytuacji, iż kilku pracowników pozwanej z własnej inicjatywy rozwiązało umowę o pracę. Kilkoro z nich, w tym powódka doznało rozstroju zdrowia i przebywało na długotrwałym zwolnieniu chorobowym.

Powódka podała, iż pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy, co było niezgodne z prawem albowiem nastąpiło po stawieniu się powódki do pracy po zakończeniu się okresu zwolnienia lekarskiego.

Powódka wskazała, iż pozwana zatrudnia około 30 pracowników na umowy o pracę. Jej zdaniem niezgodne z prawem zastosowanie art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy oraz brak innych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pewnością dają podstawy do stwierdzenia, iż do rozwiązania umowy doszło z przyczyn nie leżących po stronie powódki.

W odpowiedzi na pozew ( k. 31 – 36 akt ) pozwana wniosła o:

- oddalenie powództwa w całości;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, przy uwzględnieniu kosztów związanych z dojazdem pełnomocnika z siedziby Kancelarii do siedziby Sądu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że powódka po długotrwałym okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim nie stawiała się do pracy, nie przedstawiła żadnego usprawiedliwienia swojej nieobecności, wręcz w dalszym ciągu informowała pozwaną, że nie stawia się do pracy i będzie dalej przebywać na zwolnieniu. Z powodu niezdolności do pracy powódki wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, pracodawca uznał za zasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana zakwestionowała roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej.

Podaje, iż wskazywana w pozwie jako mobber A. S. (1) wykonuje sumiennie zadania powierzone przez pracodawcę.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka była zatrudniona u pozwanej w supermarkecie (...) w N. na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 czerwca 2011r. do dnia 15 sierpnia 2011r. oraz na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16 sierpnia 2011r. do dnia 31 grudnia 2016r. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło kwotę 1.500,- zł. brutto.

Powódka pracowała dla pozwanej do dnia 30 września 2013r.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2011r. – k. 8v akt; umowa o pracę z dnia 16 sierpnia 2011r. – k. 8 akt; świadectwo pracy z dnia 30 września 2013r. – k. 10 akt.

Powódka świadczyła swoją pracę w sklepie (...) w N. na stoisku piekarniczym. Zgodnie z propozycją kierownika sklepu (...) została kierownikiem działu piekarniczego. Poza nią na dziale tym pracowały jeszcze A. N., Z. Ł. i M. L..

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt; zeznania świadka B. P. – k. 133 – 133v akt; zeznania świadka A. S. (1) – k. 209 – 212 akt.

A. S. (1) bardzo często była opryskliwa w stosunku do podlegających sobie pracowników. Potrafiła nakrzyczeć na pracownika przy klientach np. że „wyleci na zbity pysk”. Zlecając wyczyszczenie podłogi mówiła, że pracownicy mają

podłogę „wylizać”, tak aby była jak „psi nos”. Przez okres kilku dni odebrała kasjerkom krzeselka i nakazała im pracować na stojąco.

Pracownice obawiały się kierowniczkę i starały się jej unikać. W związku z jej zachowaniami pracowały w stresie.

Powódka nie była przez kierowniczkę gorzej traktowana niż inne podwładne.

A. S. (1) powiedziała kiedyś do K. S., że jak ta odejdzie z pracy, to ona się postara, aby już nigdy takiej pracy nie dostała.

Kierownik S. niejednokrotnie potrafiła naubliżyć kasjerkom przy klientach np. mówiąc do nich, że są bezmyślne.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt; zeznania świadka I. J. – k. 83v – 84v akt; zeznania świadka K. S. – k. 100 – 101 akt; zeznania świadka T. K. – k. 185 – 186 akt; zeznania świadka Z. K. – k. 187 – 188 akt; zeznania świadka M. L. – k. 188 – 189 akt; zeznania świadka A. N. – k. 189 – akt; zeznania świadka A. Ś. – k. 190 akt.

Kierownik przez inną grupę pracowników jest postrzegana jako osoba miła, choć stanowcza i wymagająca. Swoje polecenia przekazuje w sposób kulturalny. Nie krzyczy na pracowników, ani nie zachowuje się wobec nich niestosownie. Nie jest osobą konfliktową. Wszystkich pracowników traktuje jednakowo.

Poprzedniczka powódki na stoisku piekarniczym A. S. (2) nie odnotowała żadnych problemów z kierownik A. S. (1).

**Dowód:** zeznania świadka A. O. – k. 101 – 102 akt; zeznania świadka W. B. – k. 131 – 131v akt (ważne, bo bezstronny); zeznania świadka M. K. – k. 132 – 133 akt; zeznania świadka B. P. – k. 133 – 133v akt; zeznania świadka A. S. (2) – k. 166v – 167 akt; zeznania świadka I. K. – k. 167 – 167v akt.

W początkowym okresie relacje powódki z kierowniczką A. S. (1) układały się poprawnie. Zaczęły one się pogarszać od jesieni 2011r.

**Dowód:** zeznania powódki – k. 229 – 233 akt.

T. K. kilkakrotnie był świadkiem, jak kierownik A. S. (1) zwracała uwagę powódce na nieprawidłową pracę wyzywając słowami typu – ty debil, bezmózgowcu, oszołomie. W trakcie tych zdarzeń powódka odpowiadała, że sobie nie pozwoli na takie traktowanie. Po tych sytuacjach powódka reagowała płaczem. Opisane zdarzenia miały miejsce również na sklepie, w obecności klientów. Początkowo w trakcie takich zdarzeń powódka nic się nie odzywała. Potem dochodziło do jej kłótni z kierowniczką, w trakcie których powódka wskazywała na swoje złe traktowanie, stwierdzała, że nie podoba się jej, jak kierowniczkę się do niej odnosi i mówiła, że jeśli tak dalej będzie, to z miejsca opuści stanowisko pracy. A. S. (1) odpowiadała, że skoro tak, to powódka poleci pierwsza, a za nią torebka.

Kierownik A. S. (1) miała rozliczne pretensje wobec powódki np. że powódka za wolno pracuje; że zamawia nieodpowiednie ilości towaru; że źle stawia kosze z pieczywem. Gdy miała gorszy humor to swoje niezadowolenie wyrażała krzykiem.

**Dowód:** zeznania świadka T. K. – k. 185 – 186 akt; zeznania powódki – k. 229 – 232 akt.

Powódka mówiła koleżance z pracy I. J., że kierownik A. S. (1) się na niej wyzywała. I. J. nigdy nie była świadkiem takich sytuacji. Poza tą sytuacją powódka nigdy się nikomu nie skarżyła na traktowanie w pracy.

**Dowód:** zeznania świadka I. J. – k. 83v – 84v akt; zeznania świadka B. P. – k. 133 – 133v akt.

A. S. (1) faworyzowała pracownice, które razem z nią pracowały na sklepie, przy wykładaniu towaru np. ustalała korzystne dla nich grafiki pracy, tak aby nie musiały pracować w weekendy; w razie potrzeby pozwalała im wcześniej wychodzić z pracy, zezwalała na dłuższe przerwy w pracy.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt; zeznania świadka I. J. – k. 83v – 84v akt; zeznania świadka T. K. – k. 185 – 186 akt ); zeznania świadka Z. K. – k. 187 – 188 akt; zeznania świadka M. L. – k. 188 – 189 akt; zeznania świadka A. N. – k. 189 –akt; zeznania powódki – k. 229 – 233 akt.

Do sklepu niemalże co tydzień przyjeżdżał prezes. A. S. (1) czyniła wówczas starania zmierzające do uniemożliwienia pracownikom bezpośredniego kontaktu z prezesem np. stale przy nim przebywała, wskazywała, że jest zajęty, że przyjmuje księgową itp. Pomimo tego, istniała jednak możliwość udania się przez pracowników do pomieszczenia prezesa i porozmawiania z nim w cztery oczy. Każdy miał do niego dostęp. Prezes nierzadko chodził również po sklepie bez asysty kierowniczk i był otwarty na rozmowy z pracownikami.

Pracownice obawiały, że jak poskarżą się prezesowi na traktowania przez kierowniczkę, to doprowadzi ona w rewanżu do utraty przez nie pracy.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt; zeznania świadka K. S. – k. 100 – 101 akt; zeznania świadka A. O. – k. 101 – 102 akt; zeznania świadka A. B. – k. 131v – 133 akt; zeznania świadka M. K. – k. 132 – 133 akt; zeznania świadka B. P. – k. 133 – 133v akt; zeznania świadka Z. K. – k. 187 – 188 akt; zeznania świadka M. L. – k. 188 – 189 akt; zeznania świadka A. N. – k. 189 –akt; zeznania świadka A. Ś. – k. 190 akt; zeznania prezesa zarządu pozwanej P. M. – k. 233 – 234 akt.

Prezes zarządu pozwanej nie wiedział o niewłaściwych względem pracowników zachowaniach kierownik A. S. (1). Powódka nie zgłaszała mu, że jest źle traktowana przez kierowniczkę.

**Dowód:** zeznania świadka M. L. – k. 188 – 189 akt; zeznania powódki – k. 229 – 233 akt; zeznania prezesa zarządu pozwanej P. M. – k. 233 – 234 akt.

Prezes zarządu pozwanej nigdy nie odnotował żadnych skarg na kierownik A. S. (1). Na podstawie własnych obserwacji uważa, że ma ona bardzo dobry kontakt z pracownikami.

**Dowód:** zeznania prezesa zarządu pozwanej P. M. – k. 233 – 234 akt.

Powódka miała znajomości w pracy. Inni pracownicy jej nie unikali.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt.

W czerwcu 2012r. został brutalnie zamordowany ojciec powódki. Powódka po tej tragedii stała się smutna i przygnębiona.

**Dowód:** wydruki ze stron internetowych – k. 53 – 56 akt; zeznania świadka P. G. – k. 82 – 83v akt; zeznania świadka K. S. – k. 100 – 101 akt; zeznania świadka A. O. – k. 101 – 102 akt; zeznania świadka M. K. – k. 132 – 133 akt; zeznania świadka B. P. – k. 133 – 133v akt; zeznania świadka K. M. – k. 166 – 166v akt; zeznania świadka A. S. (2) – k. 166v – 167 akt; zeznania świadka I. K. – k. 167 – 167v akt; zeznania świadka A. S. (1) – k. 209 – 212 akt; zeznania powódki – k. 229 – 233 akt.

Kiedy tuż po śmierci taty powódka stawiała się do pracy, to A. S. (1) powiedziała jej, żeby po tragicznym przeżyciach odpoczęła od pracy i została w domu tyle, ile potrzebuje.

**Dowód:** zeznania świadka M. K. – k. 132 – 133 akt.

Powódka w okresie zatrudnienia przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 29 marca 2013r. do 28 września 2013r. tj. 184 dni przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich.

**Dowód:** zaświadczenia lekarskie – k. 41 – 44 akt.

W dniu 30 września 2013r. powódka stawiała się w pracy w zamiarze otrzymania do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. W tym samym dniu otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące. Jako podstawę prawną takiej decyzji wskazano art. 53 § 1 pkt b kodeksu pracy.

Powyższe oświadczenie zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Było podpisane przez prezesa zarządu pozwanej P. M..

**Dowód:** oświadczenie z dnia 30 września 2013r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 9 akt.

W trakcie zatrudnienia dla pozwanej u powódki pojawiły się dolegliwości bólowe brzucha, którym towarzyszyły biegunki i inne objawy z przewodu pokarmowego. Wcześniej powódka nie chorowała na żadne poważne choroby. Po przeprowadzeniu diagnostyki stwierdzono u powódki zespół jelita wrażliwego. Jedną z głównych przyczyn tej choroby jest stres.

W trakcie wizyt u lekarza rodzinnego powódka wskazywała, że przeżywa stresy w miejscu pracy. Skarżyła się na bezsenność i obniżony nastrój. Miała przepisywane leki gastrologiczne, a także uspokajające. Z porad lekarza rodzinnego powódka korzystała raz, dwa razy w miesiącu. Przez dłuższy czas korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Podczas wizyt kilkakrotnie opowiadała lekarzowi o swoich problemach w pracy. Mniej mówiła o problemach rodzinnych związanych z tragiczną śmiercią ojca.

**Dowód:** zeznania świadka M. D. – k. 203 – akt; zeznania powódki – k. 229 – 233 akt; dokumentacja lekarska – k. 11 – 13v akt.

Powódka leczyła się również u lekarzy specjalistów tj. u psychiatry i gastrologa. Przez dłuższy okres zażywała przepisywane przez obu specjalistów leki. Z porad gastrologa powódka korzystała raz w miesiącu przez okres 3 – 4 miesięcy. Następnie zalecane leki gastrologiczne miała przepisywane przez lekarza rodzinnego.

**Dowód:** zeznania powódki – k. 229 – 233 akt; dokumentacja medyczna – k. 237 – 241 akt.

W kwietniu 2013r. u powódki rozpoznano zapalenie błony śluzowej żołądka, którego przyczyną było zakażenie bakterią H. pylori nie mające związku z działaniem pracodawcy bądź osób zatrudnionych u pracodawcy.

W lipcu 2013r. u powódki rozpoznano także zespół jelita drażliwego.

Badanie powódki przeprowadzone przez biegłego sądowego z zakresu gastroenterologii wykazało bardzo dobry stan ogólny i odżywienia powódki. Biegły nie dopatrywał się uszczerbku na zdrowiu powódki w sferze somatycznej. Stwierdził, iż oczywistym jest, że dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego podawana przez powódkę mają charakter subiektywny i nie znajdują żadnego potwierdzenia w badaniu przedmiotowym, czy w badaniach dodatkowych.

**Dowód:** opinia sądowno – lekarska z zakresu gastroenterologii – k. 255 – 257 akt; opinia uzupełniająca z zakresu gastroenterologii – k. 290 - 291 akt.

Biegły lekarz psychiatra rozpoznał wystąpienie u powódki zaburzenia adaptacyjnego z dominującymi objawami somatycznymi. Stwierdził, że na te dolegliwości wpłynęła zarówno napięta sytuacja w pracy, jak i tragiczna śmierć ojca powódki, z tym, że nie można ustalić, w jakim stopniu oddziaływała każda z tych sytuacji. Oba czynniki spowodowały zdaniem biegłego wystąpienie u powódki długotrwałego uszczerbku na zdrowiu psychicznym powódki w wysokości 5% zgodnie z punktem 10a załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002r. w sprawie oceny procentowej stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

**Dowód:** opinia sądowno – psychiatryczna – k. 336 – 344 akt.

U pozwanej nie wprowadzono specjalnych procedur antymobbingowych.

**Dowód:** zeznania prezesa zarządu pozwanej P. M. – k. 233 – 234 akt.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezzasadne okazało się roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał art. 53 § 1 pkt b kodeksu pracy.

Zgodnie z powyższym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Na okres ochronny wskazany w tym przepisie składają się 182 dni pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i zasiłku chorobowego oraz pierwsze trzy miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Upływ tego okresu uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym po zakończeniu okresu zasiłkowego, tj. po upływie 182 dni absencji chorobowej powódki. Powódka nie wykazała, iż po upływie tego okresu stawiała się do pracy, zdolna do jej świadczenia. Nie uzyskała również prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności ( art. 53 § 3 k. p. ) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r. I PKN 415/99 ).

Powódka, jak sama zeznała, stawiała się do pracy po okresie długotrwałej absencji chorobowej wyłącznie w celu otrzymania zaległego urlopu wypoczynkowego. Jej zamiarem nie było więc świadczenie pracy. Nie wykazała w żaden sposób, aby odzyskała zdolność do świadczenia pracy na zajmowanym do tej pory stanowisku.

Przy wzięciu pod uwagę powyższych okoliczności sąd stanął na stanowisku, iż pracodawca miał powody do rozwiązania z powódką stosunku pracy w zastosowanym trybie art. 53 § 1 pkt b kodeksu pracy. W takiej sytuacji brak było podstaw dla uwzględnienia żądania powódki w zakresie odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę, jak i do przyznania odprawy pieniężnej w warunkach wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Nie zasługiwało na uwzględnienie powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu Pracy ( k. p. ) pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. 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 ( § 2 ). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę ( § 3 ).

W wyroku z dnia 14 listopada 2008r. II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9 – 10, poz. 114 Sąd Najwyższy wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły

doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy ( nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie ) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007r. II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11 – 12, Sąd Najwyższy wskazuje, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu ( poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika ) i ewentualnych skutków działań pracodawcy ( rozstrój zdrowia ). Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 6 k. c. w zw. z art. 300 k. p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie natomiast do art. 232 k. p. c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W zakresie roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu stosowania względem niego mobbingu, postępowanie w sprawach ze stosunku pracy ma charakter typowo kontrydiktoryjny. Oznacza to, iż ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k. p. winny być wykazane – według ogólnych reguł dowodowych ( art. 6 k. c. ) – przez pracownika, który z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywa ponadto ciężar udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój jego zdrowia ( por. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007r. I PK 176/06, wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006r. II PK 112/06 oraz wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005r. I PK 103/05 ). W oparciu o powyższe zasady, pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Natomiast pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że fakty te nie stanowią mobbingu ( por. postanowienie SN z dnia 24 maja 2005r. II PK 33/05 ).

Wskazać należy, że pracodawca zobowiązany jest oczywiście do dbania o dobro pracownika. Jego powinnością jest także właściwa – ze względu na interes zakładu pracy – organizacja pracy. Tym samym pracodawca musi dbać o racjonalne wykorzystanie przez pracowników czasu przeznaczonego na poszczególne obowiązki służbowe. M. pracownika nie jest zatem powierzanie mu do wykonania w czasie jego pracy innych obowiązków niż zazwyczaj wykonuje, o ile oczywiście pracownik ten jest w stanie zadania te wykonać i o ile praca ta nie narusza jego godności i nie powoduje ośmieszenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r. ( sygn. akt I PK 103/2005 ), wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności ( dóbr osobistych ) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż postępowanie dowodowe nie wskazuje, aby powódka był poddawana mobbingowi.

Z przesłuchanych w sprawie świadków jedynie T. K. zeznał, iż był kilkakrotnie naocznym obserwatorem niewłaściwego traktowania powódki przez kierownik A. S. (1), która według jego relacji miała zwracać uwagę powódce na nieprawidłową pracę wyzywając słowami typu – ty debil, bezmózgowcu, oszołomie. Poza tym nikt spośród pozostałych, licznie przesłuchanych świadków nie potwierdził, aby kiedykolwiek zaobserwował naganne zachowania kierowniczkę względem powódki, a co więcej świadkowie wskazywali, że powódka nigdy im o takim postępowaniu kierowniczkę nie opowiadała. Jedynie I. J. stwierdziła, że powódka skarżyła się jej na to, że kierownik A. S. (1) się na niej wyżywała. I. J. nigdy nie była jednakowoż świadkiem takich sytuacji. Nie sposób uznać jedynie na podstawie zeznań powyższych dwojga osób, że powódka dowiodła, iż była ofiarą mobbingu. Żaden inny dowód przeprowadzony w sprawie, poza zeznaniami samej powódki, nie daje podstaw do przyjęcia, iż taki mobbing faktycznie miał miejsce.

Pozostali świadkowie albo w ogóle nie widzieli nic złego w zachowaniach kierownik A. S. (1) ( tak zeznali A. O., W. B., M. K., B. P., A. S. (2) i I. K. ), albo wprawdzie opisywali niewłaściwość postępowania kierowniczkę typu ubliżanie,

pokrzykiwanie, czy opryskliwość w kontaktach ( tak relacjonowali: P. G., I. J., K. S., T. K., Z. K., M. L., A. N. i A. Ś. ), jednakże głównie przedstawiali własne problemy z A. S. (1) i nie mieli wiedzy o relacjach kierowniczkich z powódką.

Opierając się na zeznaniach wszystkich wymienionych powyżej świadków należy uznać, iż byli podwładni lepiej i gorzej traktowani przez kierownika sklepu. Na podstawie zeznań samej powódki oraz świadków T. K. i I. J. można przyjąć, że powódka należała do tej drugiej grupy pracowników. Nie oznacza to jednak samo w sobie, że postępowanie A. S. (1) w stosunku do powódki nosiło znamiona mobbingu.

Trzeba zaznaczyć, że sprawca mobbingu ( mobber ) z reguły działa z winy umyślnej z zamiarem wyrządzenia szkody i pozbawienia pracownika pozycji zawodowej. Mobbing jest utożsamiany z terrorem lub przemocą psychiczną. M. zgodnie z legalną definicją mobbingu ( art. 94<sup>3</sup> § 2 k. p. ) ma nękać pracownika w sposób długotrwały i uporczywy.

Z ustaleń poczynionych w sprawie nie da się wyprowadzić wniosku, iż niewłaściwe zachowania kierownik A. S. (1) względem powódki miały cechy długotrwałości i uporczywości. Tylko jeden z przesłuchanych świadków tj. T. K. zeznał, iż osobiście kilka razy zaobserwował niewłaściwe traktowanie powódki przez kierownika. W takiej sytuacji nie można przyjąć, aby miało to charakter długotrwałego nękania i należy potraktować jako odosobnione incydenty. Z materiału dowodowego wynika ponadto, iż zachowania kierowniczkich wobec powódki nie miały wyłącznie zabarwienia negatywnego. To A. S. (1) zasugerowała przyznanie powódce stanowiska kierownika działu piekarniczego, a również po tragedii osobistej, jaka dotknęła powódkę wskutek śmierci jej ojca, wykazywała zrozumienie i sama wskazywała powódce na potrzebę odpoczynku od świadczenia pracy.

Strona powodowa nie wykazała jeszcze jednej ustawowej przesłanki mobbingu, albowiem nie udało się powódce dowieść, że doszło do jej izolowania lub wyeliminowania z zespołu pracowników. Nie było o tym mowy nie tylko w zeznaniach świadków, ale też o takiej izolacji nie relacjonowała sama powódka.

Podkreślić należy, iż pracodawca w osobie prezesa zarządu pozwanej spółki (...) nie był przez powódkę informowany o jej złym traktowaniu przez przełożoną, a co za tym idzie nie mógł podjąć działań skierowanych na polepszenie jej sytuacji. Wbrew twierdzeniom strony powodowej powódka miała realną możliwość przekazania prezesowi swoich bolączek. Podczas swoich częstych wizyt w sklepie był on dostępny dla pracowników. Nie zawsze robił obchody w towarzystwie kierownik A. S. (1). Prezes podchodził do pracowników, pytał o problemy, był otwarty na rozmowy. Był osiągalny również w swoim pokoju na terenie zakładu pracy. Może więc dziwić, że powódka nie skorzystała z możliwości opowiedzenia prezesowi o swojej sytuacji. Skoro czuła się prześladowana przez przełożoną i była tak wyczerpana swoim położeniem, że nawet mówiła o zamiarze zwolnienia się z pracy, to uznać należy, że nie mając w takim razie już nic do stracenia mogła podjąć próbę poproszenia prezesa o udzielenie pomocy. Pracodawca nie mając od powódki żadnych informacji nie mógł podjąć przeciwdziałania wobec ewentualnego mobbingu, co sprawia, iż trudno byłoby go obciążyć odpowiedzialnością z tego tytułu. Co prawda pracodawca nie posiadał dość typowej dla analogicznych zakładów pracy szczególnej wewnętrznej procedury antymobbingowej, ale opisana wyżej dostępność prezesa zarządu spółki dawała pracownikom realne możliwości dyskretnego przekazania mu własnych problemów. Tym bardziej, że prezes został przedstawiony w zeznaniach jako osoba sympatyczna i lubiana przez podwładnych.

Przydatne w niniejszej sprawie okazały się opinie biegłych lekarzy.

W tym miejscu warto przede wszystkim zaznaczyć, iż biegli, co oczywiste, nie mogli odpowiedzieć na pytanie, czy wobec powódki był stosowany mobbing. W opiniach zresztą nie wskazywano na jego występowanie w środowisku pracy powódki.

Biegły gastroenterolog nie dopatrywał się uszczerbku na zdrowiu powódki w sferze somatycznej. Stwierdził, iż oczywistym jest, że dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego podawane przez powódkę mają charakter subiektywny i nie znajdują żadnego potwierdzenia w badaniu przedmiotowym, czy w badaniach dodatkowych. Z opinii tej w żaden sposób nie wynika, aby powódka doznała uszczerbku na zdrowiu.



Biegły lekarz psychiatra rozpoznał wystąpienie u powódki zaburzenia adaptacyjnego z dominującymi objawami somatyzacyjnymi. Stwierdził, że na te dolegliwości wpłynęła zarówno napięta sytuacja w pracy, jak i tragiczna śmierć ojca powódki, z tym, że nie można ustalić, w jakim stopniu oddziaływała każda z tych sytuacji. Oba czynniki spowodowały zdaniem biegłego wystąpienie u powódki długotrwałego uszczerbku na zdrowiu psychicznym powódki w wysokości 5% zgodnie z punktem 10a załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002r. w sprawie oceny procentowej stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Opinia ta nie może i nie przesądza o stosowaniu mobbingu wobec powódki. Bez wątpienia powódka miała w pracy do czynienia z przełożoną o niełatwym, wymagającym charakterze, która potrafiła egzekwować swoje wymogi w sposób bezpardonowy. Przy wrażliwości powódki, o której wspomina opinia psychiatryczna, nie dziwi, że kontakt z tak wymagającym zwierzchnikiem mógł być stresogenny i wpływać na złe samopoczucie powódki. Tym nie mniej z przyczyn opisanych wcześniej sytuacja powódki nie spełniała ustawowych przesłanek mobbingu.

Sporządzone przez biegłych opinie sąd uznał za w pełni przekonujące. Po pierwsze, opinie powyższe zostały sporządzone przez osoby kompetentne, dysponujące odpowiednią wiedzą specjalistyczną i doświadczeniem zawodowym. Po drugie, biegli sporządzając opinie oparli się na całokształcie zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonując jego szczegółowej analizy w kontekście tezy dowodowej wynikającej z postanowienia sądu o przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego i poddając go następnie weryfikacji. Po trzecie, opinie biegłych są jasne i pełne, a wnioski w nich zawarte zostały logicznie uzasadnione, stanowiąc konsekwentne zwięźczenie przedstawionego w opinii procesu rozumowania. Po czwarte, biegły Z. S. stanowczo podtrzymał swoją pisemną opinię składając uzupełniającą opinię, w której wyjaśnił szczegółowo, w jaki sposób doszedł do swoich ustaleń i dlaczego nie ustalił stopnia uszczerbku na zdrowiu powódki.

Zgodnie z treścią art. 98 k. p. c. powódka, jako strona, która całości przegrała sprawę powinna zwrócić pozwanej wszystkie poniesione przez nią koszty postępowania. Łączne koszty strony pozwanej wyliczone na podstawie przepisów obowiązującego w chwili wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu wynosiły 1.860,- zł. Sąd zasądził z tego tytułu od powódki jednak niższą kwotę tj. 1.000,- zł., korzystając w tej mierze z możliwości jakie daje przepis art. 102 k. p. c., który mówi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Biorąc więc pod uwagę, iż sprawy o mobbing mają skomplikowany charakter, i, że przełożonej powódki, aczkolwiek nie wyczerpujące znamion ustawowych mobbingu, to jednak były względem niej niestosowne, Sąd zasądził jedynie nieco ponad połowę należnych stronie pozwanej kosztów postępowania.

***SSR Ireneusz Bolechowski***