

UZASADNIENIE

Powódka E. R. pozwem z dnia 29 stycznia 2019 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego Urzędu Gminy w Dobrej kwoty 8.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 8.400 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Wniosła także o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, ponieważ faktyczną przesłanką jej zwolnienia był brak zaangażowania w kampanię wyborczą urzędującej wójt gminy. Poza tym podjęła obszerną polemikę z poszczególnymi przyczynami wypowiedzenia, kwestionując zarówno ich prawdziwość, jak i zasadność. Jako osobę mobbera wskazała swoją dotychczasową przełożoną A. B., podkreślając jej uprzedzenie względem własnej osoby, brak kompetencji do zarządzania zespołem oraz zarzucając wiele nieprawidłowych zachowań.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że wypowiedzenie stanowi zwyczajny sposób zakończenia umowy o pracę i nie wymaga szczególnego powodu. Stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia wskazująca na niewłaściwe zachowanie powódki względem przełożonego i innych pracowników oraz brak umiejętności pracy w zespole i niewłaściwe wykonywanie poleceń służbowych była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy. Zaprzeczył stosowaniu mobbingu wobec powódki, dodając, że nie wykazuje ona ustawowych przesłanek mobbingu, ani rozstroju zdrowia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. R. była zatrudniona w Urzędzie Gminy w Dobrej od dnia 6 marca 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty w Wydziale ds. (...).

Niesporne, a nadto: umowy o pracę i angaże w części B akt osobowych

Wydział ds. (...) został utworzony w lipcu 2014 r., w związku z ze zmianą prawa wskazującą gospodarowanie odpadami jako zadanie własne gmin. Do utworzonego Wydziału przeszli pracownicy Urzędu Gminy D., którzy dotychczas w jakikolwiek sposób zajmowali się sprawami odpadów. Była to grupa pięciu pracowników dotychczas pracujących w oddziale urzędu w W.: E. R., M. R., M. B., M. S. (1) i A. P. (1).

Osoby te dobrze się ze sobą znały i rozumiały, bardzo pozytywnie oceniały atmosferę pracy w oddziale w W. i dotychczasowego kierownika.

Nowy Wydział otrzymał nowego kierownika wyłonionego w drodze konkursu – A. B.. Doszły też dwie nowe pracownice. Grupa czterech osób przechodzących z W. uznała, że Wydział ma gorszą atmosferę pracy, nowe dwie osoby nie mają z nimi dobrego kontaktu, a kierownik nie potrafi zadbać o właściwe środowisko pracy. Spodziewały się, że kierownikiem zostanie ich dotychczasowa przełożona.

Dowód: - zeznania świadka M. R. – k. 136-137,

- przesłuchanie T. D. za stronę pozwaną – k. 164-165

E. R. nowo przyjmowanym pracownikom mówiła, że kierownik Wydziału A. B. nie ma wysokich kompetencji. Miała do nich pretensje, gdy któryś z nich poszedł do gabinetu kierownika lub wykonał wobec niej przyjazny gest. Wykorzystywała każdą okazję na uszczypliwość wobec A. B., często odnosząc się do jej cech osobistych, jak ubioru, tuszy, czy znajomości języka angielskiego. Czasami kwestionowała w rozmowach ze współpracownikami sens otrzymanego od kierownika polecenia. Podczas jednej z takich rozmów życzyła kierownikowi śmierci.

Dowód: - zeznania świadka A. G. – k. 137-138

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139

- zeznania świadka A. B. – k. 147-148
- zeznania świadka A. P. (1) – k. 159-160
- przesłuchanie T. D. za stronę pozwaną – k. 164-165.

Istotą obowiązków E. R. była obsługa kasy Wydziału. Co miesiąc w okresach bliskich terminowi płatności za wywóz odpadów do kasy przychodziło wielu petentów, natomiast w pozostałych dniach miesiąca – po kilku dniach. Poza tym E. R. zajmowała się przyjmowaniem poczty i pomocą innym pracownikom w sprawach deklaracji dotyczących odpadów.

W związku z nierównomiernym obciążeniem kasy nie wprowadzono formalnej przerwy w jej działaniu. E. R. mogła korzystać z przerwy wtedy, gdy przed kasą nie było petentów.

Wychodziła na swoją przerwę wielokrotnie w ciągu dnia do pomieszczenia kuchennego lub do pokoju nr (...), w którym siedziały jej koleżanki przeniesione z W.. Często była wołana przez inne pracownice do kasy, ponieważ czekał tam klient.

Dowód: - zeznania świadka A. G. – k. 137-138

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139
- zeznania świadka A. B. – k. 147-148
- zeznania świadka A. P. (1) – k. 159-160.

E. R. otrzymała od kierowniczk A. B. polecenie służbowe, aby do pomieszczenia kasowego nie wpuszczać osób spoza Wydziału.

Dowód: - zeznania świadka M. B. – k. 139-140

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139
- zeznania świadka A. B. – k. 147-148.

E. R. czasami wpuszczała do pomieszczenia kasowego osoby spoza Wydziału, jak kierowcę z Urzędu Gminy, czy osobę wnoszącą korespondencję.

Dowód: - zeznania świadka A. G. – k. 137-138

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139
- zeznania świadka A. B. – k. 147-148
- zeznania świadka A. P. (1) – k. 159-160.

Relacje służbowe między E. R. a A. B. były napięte. A. B. zwracała się do wszystkich pracowni Wydziału na „ty”, lecz bez takiej możliwości z drugiej strony. Czasami mową ciała wyrażała niezadowolenie ze zwolnienia lekarskiego E. R. lub niechętnie odnosiła się do zwolnienia z pracy celem odbycia badania lekarskiego. Trudno było stwierdzić z której strony pochodzi napięcie w tych relacjach.

Dowód: - zeznania świadka A. G. – k. 137-138

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139

- zeznania świadka A. P. (1) – k. 159-160

- zeznania świadka M. R. – k. 136-137.

E. R. w związku z sytuacją w miejscu pracy nie doznała rozstroju zdrowia, nie prowadziła żadnego leczenia z tego powodu.

Niesporne

W dniu 9 stycznia 2019 r. E. R. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano niewłaściwe zachowanie w stosunku do bezpośredniego przełożonego, jak i do innych pracowników Wydziału oraz brak umiejętności pracy w zespole. Ponadto wskazano niestosowanie się do poleceń przełożonego, mających istotny wpływ na działalność zakładu pracy, wykonywanie powierzonych zadań w sposób nierzetelny oraz niewłaściwy, ignorowanie próśb, wniosków i poleceń. Wielokrotne nadużywanie przerw w pracy, wpuszczanie do pomieszczenia kasy nieuprawnionych osób.

Niesporne, a nadto wypowiedzenie – k. 19-20

Po ustaniu zatrudnienia E. R. praca w Wydziale przebiega spokojniej, bez sytuacji wywołujących napięcia.

Dowód: - zeznania świadka A. G. – k. 137-138

- zeznania świadka M. S. (2) – k. 138-139

- zeznania świadka A. B. – k. 147-148

- zeznania świadka A. P. (1) – k. 159-160.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawą prawną roszczenia o odszkodowanie dochodzonego w ramach odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powódka zarzuciła wypowiedzeniu brak konkretności przyczyny. W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w

jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyrok SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577). Mając na uwadze tak ukształtowany sposób wykładni art. 30 § 4 k.p. należało stwierdzić, że w niniejszym wypadku przyczyna wypowiedzenia okazała się wystarczająco konkretną. Pracodawca opisał zarzucane pracownikowi nieprawidłowości w sposób wystarczający dla jego obrony. Nie jest przy tym konieczne kazuistyczne przytoczenie poszczególnych wydarzeń. Sama powódka, składając odwołanie od wypowiedzenia z obszerną polemiką odnoszącą się do poszczególnych przyczyn, wykazała, że miała wiedzę w jaki sposób może się bronić.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Należy przy tym dodać, że przy ocenie zasadności i prawidłowości wypowiedzenia wystarczającym jest, by potwierdziła się choćby jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tak m.in. teza III uchwały SN z 19 maja 1978, V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127). Z kolei w trafnym wyroku z dnia 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Nie jest konieczne, by każde zdanie lub zwrot z wypowiedzenia były prawdziwe i zasadne. Wystarczą niektóre z nich, o ile potwierdzą istotę wypowiedzenia.

Przyczyny wypowiedzenia w tym wypadku odnosiły się do braku umiejętności współpracy z przełożonym i współpracownikami, a z drugiej strony do nieprawidłowego wykonywania poleceń służbowych.

Sąd uznał za prawdziwą i zasadną przyczynę w postaci niewłaściwego stosunku do przełożonego.

Dokonując ustaleń faktycznych w tym zakresie Sąd dysponował zeznaniami świadków wyraźnie podzielonymi na dwie grupy: pierwsza grupa zaprzeczyła jakimkolwiek nieprawidłowościom w pracy powódki, wskazując na uprzedzenie wobec niej kierownik A. B. (M. R., M. B., M. S. (1) i A. P. (2)). W takim sposób zeznawała też sama powódka. Z kolei druga grupa świadków opisała różne aspekty niewłaściwego stosunku powódki do przełożonej oraz nieprawidłowości w jej pracy (A. G., M. S. (2), A. B., A. P. (2)). Zeznania te po części (ze względu na brak bezpośredniej wiedzy) potwierdziła przesłuchana za stronę pozwaną T. D..

Konfrontując ze sobą te sprzeczne relacje Sąd miał jednak na uwadze specyficzną sytuację, która wystąpiła w Wydziale ds. (...). Wydział został utworzony w lipcu 2014 r., w związku z ze zmianą prawa wskazującą gospodarowanie odpadami jako zadanie własne gmin, a wtedy przeszło do niego pięć pracownic z oddziału urzędu w W. – właśnie powódka i cztery kobiety zeznające w pierwszej grupie świadków. Jedna z tych osób – M. R. – obrazowo opisywała stan, który powstał po tej zmianie organizacyjnej: „dobrze się rozumiałyśmy”, „doszły do nas dwie nowe koleżanki, które nigdy nie miały z nami dobrego kontaktu, natomiast lepszy kontakt miały z panią kierownik”, „w W. miałyśmy lepsze relacje z kierownikiem i lepszą atmosferę”. Z kolei wójt Gminy D. T. D. zeznała, że w nowym wydziale od początku istnieje grupa osób, które nie akceptują nowego kierownika – właśnie grupa z W., która liczyła na to, że kierownikiem wydziału na skutek prowadzonego konkursu zostanie ich dotychczasowy przełożony. Stało się jednak inaczej, a przeniesione osoby wyrażały swoje niezadowolenie i zwracały się o pomoc do swojej poprzedniej kierowniczk. Natomiast osobą z tej grupy, która najgłośniejszy wyrażała emocje była właśnie powódka.

Sąd więc dysponuje z jednej strony zeznaniami osób, które są ze sobą zgrane, a jednocześnie są niezadowolone z przeprowadzonych zmian i popierają powódkę w wyrażaniu sprzeciwu. Z drugiej strony są zeznania osób, które zostały zatrudnione w późniejszym czasie, lecz nie jednorazowo, a w różnych okresach, nie stanowią jednolitego kolektywu. Zatem zeznania tej drugiej grupy należy ocenić jako bardziej miarodajne – o wyższej mocy dowodowej. O ile świadkowie z pierwszej grupy bez zastanowienia zaprzeczali jakimkolwiek zarzutom do powódki i emocjonalnie opisywali negatywy w zarządzaniu kierownik A. B., to w zeznaniach osób z drugiej grupy takich emocji i wyuczonej jednoznaczności nie było. Szczególny walor Sąd nadał zeznaniom świadka M. S. (2), które były spontaniczne, a jednocześnie zdystansowane i obiektywne. Po tym świadku było widać, że nie unika odpowiedzi na trudne pytania, a jednocześnie nie próbuje obrać żadnej strony.

W rezultacie Sąd ustalił, że powódka nowo przyjmowanym pracownikom mówiła o braku kompetencji kierownik A. B. i miała do nich pretensje, gdy któryś z nich poszedł do gabinetu kierownik lub wykonał wobec niej przyjazny gest. Wykorzystywała każdą okazję na uszczypliwość wobec A. B., często odnosząc się do jej cech osobistych, jak ubioru, tuszy, czy znajomości języka angielskiego, kwestionowała w rozmowach ze współpracownikami sens otrzymanego od kierownik polecenia, a nawet w przypływie emocji życzyła kierownik śmierci.

Należy podkreślić, że o ile pracownik ma prawo krytykować działania pracodawcy i wszczynać dyskusję na temat stosowania rozwiązań najlepszych z punktu widzenia interesu zakładu pracy, to jego krytyka musi poruszać się w dozwolonych granicach. Dozwolona krytyka pracodawcy to krytyka prowadzona w granicach obowiązującego prawa i w zgodzie z nim. Z niedozwoloną krytyką pracodawcy ze strony pracownika mamy zatem do czynienia w sytuacji, gdy jest sprzeczna z porządkiem prawnym (obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami), gdy interes pracownika leżący u podstaw krytyki, nie zasługuje na ochronę, albo nie przeważa w zakresie objętym krytyką nad interesem, prawami lub dobrami pracodawcy oraz jest prowadzona w sposób nieuczciwy jeżeli chodzi o zasady jej prowadzenia (tak Komentarz do art. 45 kodeksu pracy, [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). Troska o interesy zakładu pracy ze strony jej pracownika nie może przy tym usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu współpracowników, przypisywania im cech poniżających w opinii publicznej, agresywnego prowadzenia dyskusji. Postępowanie takie, jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSN 2001/4/114).

Konfliktowość pracownika może stanowić o tym, iż wypowiedzenie jest uzasadnione (por. wyrok SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 711).

Kształtowanie relacji służbowych nie należy tylko do pracodawcy. Poza relacjami pionowymi, na linii przełożony – podległy pracownik, istnieją bowiem także relacje poziome, tj. między pracownikami tego samego lub podobnego szczebla. Obowiązek odpowiedniego kształtowania relacji obu typów – i z przełożonymi i ze współpracownikami tego samego szczebla, należy do podstawowych powinności pracowniczych. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik ma obowiązek przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ustawodawca określając katalog podstawowych obowiązków, nadał powinności przestrzegania zasad współżycia społecznego taką samą rangę, jak wykonywaniu poleceń pracodawcy, dbaniu o dobro zakładu i przestrzeganiu porządku pracy.

Powódka – kwestionując kompetencje kierownik i dążąc do wyeliminowania przyjaznych relacji z przełożonym, narażała w istotny sposób autorytet przełożonego, co z kolei przekłada się na możliwość skutecznego zarządzania zespołem. W ten sposób w zespole powstaje chaos, tworzą się grupy sprzecznych interesów i eliminuje się atmosfera zespołowości.

Już z tej tylko racji wypowiedzenie należało uznać za zasadne.

Niemniej Sąd ustalił także, że powódka nie wykonywała lub nienależycie wykonywała niektóre polecenia służbowe.

Na tym polu potwierdził się zarzut nieuprawnionego przedłużania przerw w pracy. Chodziło o dłuższe przebywanie w kuchni lub w pokoju nr (...) w celach pozasłużbowych. Powódka podnosiła, że nie wprowadzono jej formalnych, sztywnych godzin przerwy w pracy kasy. Nie ma jednak po stronie pracodawcy obowiązku wprowadzenia formalnej przerwy w sztywnych godzinach. Można też wymagać od pracownika, by dostosował rytm swoich potrzeb osobistych, odpoczynku do rytmu pracy. Jest to szczególnie uzasadnione na stanowiskach, na których w różnych okresach występuje różny rytm pracy i gdzie popyt na pracę jest uzależniony od klientów – a do takich należało stanowisko powódki. Pracodawca dał jej więc możliwość własnego zarządzania przerwą, z jednoczesnym założeniem, że w myśl art. 134 k.p. przerwa w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy wynosi 15 minut, a dłuższa wymaga zgody pracodawcy. Tymczasem z zeznań przywołanych powyżej świadków wynika, że powódka wychodziła na swoją przerwę wielokrotnie w ciągu dnia do pomieszczenia kuchennego lub do pokoju nr (...), w którym siedziały jej koleżanki przeniesione z W., po czym często była wołana przez inne pracownice do kasy, ponieważ czekał tam klient. Wskazuje to na nadużywanie uprawnienia ponad dozwolone 15 minut dziennie.

Kolejnym zasadnie zarzucanym powódce niedopełnieniem polecenia służbowego było wpuszczanie osób nieuprawnionych do pomieszczenia kasowego. Powódka zaprzeczyła, aby otrzymała polecenie zakazu wpuszczania tam osób spoza Wydziału. Inaczej zeznali jednak świadkowie z drugiej grupy, a także wnioskowana przez powódkę M. B.. Zatem tak sformułowane polecenie służbowe wiązało powódkę, stosownie do art. 100 § 1 k.p. Z zeznań świadków wynika jednak, że w pomieszczeniu kasowym widywano osoby spoza Wydziału. Jeżeli powódka – jak twierdzi – przyjmowała od nich korespondencję nie mieszczącą się w okienku kasowym, to mogła to uczynić przez drzwi, bez potrzeby wpuszczania tych osób do środka. Dalsze twierdzenia powódki, w tym dotyczące braku zagrożenia dla gotówki schowanej w metalowej kasecie, stanowią w istocie zaprzeczenie sensu wydanego polecenia i pośrednio potwierdzają negatywny stosunek powódki do nakazów i zakazów formułowanych przez A. B..

W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę powódki należało uznać za zgodne z prawem i uzasadnione.

Drugie roszczenie powódki dotyczyło zadośćuczynienia za mobbing. Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1-4 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który 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. Pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Cytowana definicja zjawiska mobbingu wymaga łącznego, kumulatywnego zaistnienia wszystkich wymienionych tam przesłanek. Działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 290991). Należy przy tym podkreślić, że to pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, (...)). Ciężar dowodowy, rozumiany zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c., dotyczy wszystkich – kumulatywnych przesłanek mobbingu, z których to pracownik wywodzi skutki prawne (tak z kolei trafny wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055).

Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego na okoliczność relacji służbowych powódki i jej przełożonej A. B. doszedł do wniosku, że w tych relacjach występowały pewne nieprawidłowości, jednak nie w takim wymiarze, by można było zastosować cytowaną definicję mobbingu z art. 94³ § 2 k.p.

Z relacji świadków A. G., M. S. (2), A. B. i A. P. (2) wynika, że w zachowaniu przełożonej nie występowały elementy poniżania, zastraszania, czy eliminowania z zespołu współpracowników. Co więcej – to bardziej ze strony powódki

występowały elementy agresywnych zachowań. Natomiast mobbing charakteryzuje się wyraźną jednostronnością, w której mobber jest stroną dominującą, wyraźnie silniejszą od nękanego pracownika. Z kolei świadkowie powódki w istocie nie potwierdzili żadnych przejawów nękania, zeznając jedynie o mówieniu na „ty”, braku zgody na wyjście na badanie, czy różnych humorach kierownik. Najbardziej obiektywnie zeznająca M. S. (2) wskazała na napięte relacje obu pań, ale z trudnością we wskazaniu która z nich bardziej miała na to wpływ.

Wreszcie przesłanką, którą wyklucza możliwość zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing jest brak rozstroju zdrowia. Sama powódka natomiast przyznała, że taki rozstrój u niej nie wystąpił.

Oddaleniu podlegało więc także roszczenie o zadośćuczynienie za mobbing. Powódka co prawda posłużyła się zwrotem „odszkodowanie”, lecz w uzasadnieniu faktycznym odniosła to do rekompensaty doznanej krzywdy. Nawet jednak, gdyby roszczenie potraktować literalnie jako odszkodowanie, to również podlegałoby oddaleniu z uwagi na treść art. 94³ § 4 k.p.

Sąd orzekł o kosztach procesu, biorąc za podstawę prawną przepis art. 98 § 1 i 99 kodeksu postępowania cywilnego, który wprowadza zasadę odpowiedzialności finansowej za wynik procesu i dotyczy również pracownika zwolnionego ustawowo od ponoszenia kosztów sądowych (w odróżnieniu od kosztów procesu). Powódka przegrała proces i ma obowiązek zwrócić pozwanej koszty zastępstwa procesowego. W myśl § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 265) koszty zastępstwa przewidziane dla sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wynoszą 180 zł (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268). Z kolei dla roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing koszty te wynoszą 1.350 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

6.11.2019