

Sygn. akt VI P 314/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Grażyna Pera

Piotr Rudzki

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

orzeka:

1. oddała powództwo w całości;
2. zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.530,00 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nie obciąża powódki M. K. kosztami sądowymi.

Grażyna Pera Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Piotr Rudzki

Sygn. akt VI P 314/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2017 roku (data nadania) M. K. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 9.000 zł tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony dokonany z naruszeniem przepisów prawa pracy – art. 41 KP oraz kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem w miejscu pracy. Powódka wnosila również o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podała, że w dniu, kiedy wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracy przebywała na zwolnieniu lekarskim a do siedziby pracodawcy przysłała, nie w celu wykonywania pracy, ale rozmowy na temat konieczności dalszego zwolnienia lekarskiego. Odnośnie zgłoszonego roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu podnosiła, że T. K. (1) miał ją nękać śledził ustawiając w telefonie usługę lokalizacji jej połączeń zdrowia, wskutek czego doznała rozstroju zdrowia.

(pozew – k. 1-4)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

Pozwana argumentowała, że wszelkie działania których miał się dopuszczać wobec powódki T. K. (1) dotyczyły tylko i wyłącznie ich relacji osobistych. Ponadto wskazała, że nie miał on wpływu na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Odnośnie samego zakończenia stosunku pracy pozwana wskazała, że nie miała obowiązku podawać przyczyny w wypowiedzeniu ponieważ powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a Kodeks Pracy wymaga podania uzasadnienia tylko w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

(odpowiedź na pozew – k. 17-21)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka została zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 8 lutego 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku na stanowisku młodszego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.000 zł brutto oraz premii motywacyjnej w wysokości 5.000 zł brutto.

Od 1 maja 2017 roku powódka została zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2018 roku na stanowisku młodszego specjalisty z możliwością rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem przepisów kodeksu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.300 zł brutto oraz premii motywacyjnej w wysokości 5.000 zł brutto.

(umowa o pracę z dnia 08.02.2017 r. – a.o.; umowa o pracę z dnia 28.04.2017 r. – a.o.)

T. K. (1) – pracownik pozwanej spółki nie był przełożonym powódki. Pracował w innym dziale, zajmował stanowisko kierownika Działu IT które było stanowiskiem menadżerskim.

Bezpośrednią przełożoną powódki była A. L..

(zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 60v-61v; zeznania świadka A. L. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 62v)

Jeszcze przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce powódka pozostawała w nieformalnym związku z T. K. (1) którego poznała w trakcie studiów. Powódka i T. K. (1) pozostawali w nieformalnym związku od listopada 2016 roku do końca kwietnia 2017 roku. W tym czasie powódka była zatrudniona w pozwanej spółce.

(zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 60v-61v; zeznania świadka A. F. (1) na rozprawie w dniu 24.05.2018r. – protokół k. 73v)

Pod koniec kwietnia 2017 roku pracownicy pozwanej zorganizowali prywatne wyjście na kręgle. Spotkanie miało miejsce po rozstaniu powódki z T. K. (1). Przed imprezą integracyjną T. K. (1) wysłał do powódki wiadomość SMS żeby nie brała udziału w spotkaniu z powodu możliwej niezręcznej atmosfery. Mimo prośby T. K. (1) powódka przyszła na spotkanie. Spotkanie to przebiegało w sposób normalny. W trakcie imprezy integracyjnej T. K. (1) nie namawiał pracowników, aby nie rozmawiali z powódką. Powódka i T. K. (2) bawili się osobno, nie rozmawiali ze sobą.

Pracownicy pozwanej, w tym T. K. (1) nie nękali powódki, nie zastraszali i nie ośmieszali jej, nie obciążali nadmiernie pracą, nie rozsiewali plotek na temat jej związku z T. K. (1).

(zdjęcie SMS – k. 9; zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 60v-61v; zeznania świadka A. L. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 62v; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. k. 63)

W związku z problemami między partnerami T. K. (1) przedstawił powódce plan naprawy ich związku, który zakładał między innymi to, że powódka zadeklaruje chęć bycia razem, skonsultuje się z lekarzem, podda się terapii i całkowitej kontroli ze strony partnera, zrezygnuje z mieszkania w akademiku i zaakceptuje całkowitą obustronną szczerą, co spowoduje stopniowe zdejmowanie kontroli.

(zdjęcie planu – k. 10)

W trakcie związku (...) podarował powódce telefon – iPhone, w którym ustawiona była usługa położenia telefonu. T. K. (1) w wiadomościach sms kierowanych do powódki oskarżał ją o chorobę połączoną z nimfomanią.

(zrzut ekranu telefonu – k. 11 oraz k. 50-51)

Po rozstaniu z T. K. (1) powódka skarżyła się do B. G. na to, że T. K. (1) przychodzi do pokoju, w którym pracowała i ta obecność jej nie odpowiada. Powódka emocjonalnie zareagowała na T. K. (1). W sytuacji, gdy jedna z pracownic skomplementowała fryzurę T. K. (1) powódka wyszła z pokoju. Emocjonalną reakcją powódki wywoływało również, kiedy jej koleżanka A. F. (1) przywitała się z T. K. (1). Powódka zabroniła A. F. (1) odzywać się do byłego partnera powódki.

T. K. (1) po rozstaniu z powódką ze względu na nerwową atmosferę, po rozstaniu ograniczał ilość wizyt w dziale w którym pracowała powódka. T. K. (1) po rozstaniu z powódką nie wpływał na przełożonych powódki oraz M. G. (2), aby rozwiązali z nią umowę o pracę.

(zeznania świadka T. K. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 60v-61v ; zeznania świadka B. G. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 61v-62; zeznania świadka A. L. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 62v; ; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. - protokół k. 63; zeznania świadka A. F. (1) na rozprawie w dniu 24.05.2018 r. – protokół k. 73v)

W dniu 10 lipca 2017 roku powódka zakończyła korzystanie z tygodniowego zwolnienia lekarskiego trwającego od 3 lipca 2017 roku. W dniu 10 lipca powódka rano pojawiła się w pracy. Powódka usiadła przy swoim stanowisku pracy, włączyła komputer, zalogowała się do systemu oraz przygotowała dokumenty i rzeczy osobiste rozkładając je na biurku.

W tym dniu o godzinie 8.35 w siedzibie pozwanej pojawiła się M. G. (1) która zwyczajowo przywitała się z obecnymi pracownikami. Widziała, że powódka siedzi przy swoim komputerze i zapytała ją czy w tym dniu będzie pracowała, na co powódka udzieliła odpowiedzi twierdzącej. Wówczas zakomunikowała powódce, że będzie chciała z nią porozmawiać na temat pracy i w tym celu zaprasza powódkę na spotkanie.

Około godziny 10.00 powódka wraz M. G. (1) i B. G. udały się na spotkanie do sali konferencyjnej, gdzie przedstawiono powódce pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka odmówiła potwierdzenia odbioru wypowiedzenia umowy o pracę, ale zatrzymała dla siebie jeden egzemplarz wypowiedzenia umowy o pracę.

(rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – a.o.; zestawienie logowań – k. 28; zeznania świadka B. G. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 61v-62; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. - protokół k. 63; zeznania świadka B. G. – protokół k. 61v-62; zeznania świadka A. G. na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. – protokół k. 63-63v)

Po spotkaniu powódka udała się do lekarza który wystawił jej zwolnienie lekarskie ZUS ZLA seria numer (...) stwierdzające niezdolność do pracy od 10 lipca 2017 roku do dnia 24 lipca 2017 roku.

(ZUS ZLA – k. 8; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 06.02.2018 r. - protokół k. 63; zeznania świadka B. G. – protokół k. 61v-62)

W pozwanej spółce istniały procedury antymobbingowe. W przypadku gdy pracownik doświadczał zachowań mobbingowych lub miał takie odczucie miał obowiązek zgłosić to do swojego przełożonego – kierownika działu. Szkolenie antymobbingowe w pozwanej zostało przeprowadzone w formie online.

(zeznania świadka A. F. (1) na rozprawie w dniu 24.05.2018 r. – protokół k. 73v)

Powódka w lipcu 2017 roku doznała krótkotrwałego pogorszenia zdrowia psychicznego związanego z relacją osobistą z T. K. (1) i rozstaniem z nim. T. K. (1) jak również inni pracownicy nie traktowali powódki w sposób poniżający. Nie była ona zastraszana, ośmieszana lub izolowana. Wpływ na stan zdrowia psychicznego i psychiatrycznego powódki i krótkotrwałe obniżenia nastrojów (niewielkie epizody depresyjne) wynikały z relacji osobistych.

Zgłoszenie się powódki do psychiatry w lipcu 2017 roku było związane z pogorszeniem się stanu zdrowia wywołanego wypowiedzeniem umowy o pracę, z którym się nie zgadzała.

(opinia biegłego psychiatry M. L. – k.173-177; ustna opinia uzupełniająca psychiatry M. L. na rozprawie w dniu 30.05.2019 r. – protokół k. 224-224v)

Powódka doznawała stresujących przeżyć w związku z rozstaniem z T. K. (1) od kwietnia 2017 roku do lipca 2017 roku. Pogorszenie nastroju obejmowało okres 6 miesięcy. Działania T. K. (1) w trakcie trwania związku z powódką i po rozstaniu nie były nakierowane na izolowanie powódki w środowisku pracy. Działania T. K. (1) w stosunku do powódki – przemoc emocjonalna, śledzenie, naruszanie prywatności, kontrolowanie związane były z ich relacjami osobistymi.

(opinia biegłej psycholog L. B. – k. 243- 247; uzupełniająca opinia biegłej psycholog L. B. – k. 260-261)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, opiniach biegłych psychologa i psychiatry, a także zeznaniach świadków. Sąd opinie biegłych psychologa i psychiatry ocenił jako spójne, logiczne, sporządzone zostały przez specjalistów ze swoich dziedzin. Ocena stanu zdrowia powódki oraz ewentualnego wpływu wydarzeń z pracy i relacji osobistych została dokonana na podstawie analizy dokumentacji medycznej i badania powódki. Wnioski z opinii głównych zostały również podtrzymane w opiniach uzupełniających.

Zeznaniom świadków A. G., M. G. (1), T. K. (1), B. G., A. L. oraz A. F. (1) Sąd dał wiarę w całości jako spójnym pozostającym w logicznym w związku ze stanem faktycznym oraz niesprzecznym w żadnym zakresie z zasadami logicznego wnioskowania. Brak było podstaw aby odmówić zeznaniom tych świadków wiary.

Zeznaniom świadków A. F. (2) i L. F. sąd nie dał wiary w całości jako niespójnym z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Nie są wiarygodne dla Sądu zeznania, że od powódki po zerwaniu relacji z T. K. (1) odwrócili się pracownicy pozwanej. Pozostali świadkowie zgodnie zeznawali, że takie okoliczności nie miały miejsca, powódka nie była izolowana, była zapraszana na wspólne wyjścia czy wyjazdy. Nie jest również wiarygodne, że T. K. (1) wykorzystywał pozycję w firmie jako długoletni pracownik do tego aby po rozstaniu z powódką wpływał na innych pracowników aby izolować ich od powódki. Z ustaleń Sądu wynika, że niezależnie od braku wskazania przyczyny w wypowiedzeniu podstawą do rozwiązania umowy o pracę z powódką były przyczyny dotyczące tylko stosunku pracy, a nie relacji osobistych z T. K. (1)

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego dał również wiarę zeznaniom świadka M. O. w zakresie w jakim zeznawała, że nie była świadkiem poniżających zachowań T. K. (1) w stosunku do powódki, braku izolowania powódki z relacji towarzyskich i zawodowych u pozwanej.

Dowód z przesłuchania stron Sąd pominął ze względu na ich niestawiennictwo na rozprawie.

Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd przeszedł do oceny zasadności zgłoszonych roszczeń.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu były dwa roszczenia: o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, w tym z naruszeniem art. 41 KP oraz o zadośćuczynienie w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym na skutek mobbingu.

Przechodząc do rozpoznania roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd miał na względzie, że powódka była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z treścią art. 50 § 3 i 4 KP, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W niniejszej sprawie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymagało uzasadnienia. Kodeks pracy obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia przewiduje tylko w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązywania umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP). Wobec czego pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy nie podając przyczyny wypowiedzenia. Wobec tego sąd nie jest zobligowany do badania, jakie rzeczywiste przesłanki i przyczyny leżały u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ponieważ jako umowa terminowa mogła być wypowiedziana bez wskazania przyczyny.

Należy wskazać, że powódka w pozwie wskazała na naruszenie art. 41 KP. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec tego kwestią kluczową było ustalenie tego, czy w czasie składania powódce oświadczenia woli przez pracodawcę działającego przez pracowników powódka była w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powódka powoływała się na fakt, że w dacie 10 lipca 2017 roku była na zwolnieniu lekarskim będąc niezdolna do pracy. Ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41, nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 505). Okoliczność, że pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby po dokonaniu wypowiedzenia, nie ma wpływu na ważność wypowiedzenia ani nie powoduje objęcia go ochroną przewidzianą w art. 41 KP. pod pojęciem "inna usprawiedliwiona nieobecność" należy rozumieć w szczególności okresy niezdolności do pracy spowodowane chorobą pracownika, odosobnienia spowodowanego chorobą zakaźną, sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, tymczasowego aresztowania, pozbawienia wolności czy też okresy zwolnienia od pracy w celu sprawowania funkcji samorządowych (zob. wyr. SN z 15.5.1997 r., I PKN 148/97, OSNAPiUS 1998, Nr 7, poz. 210).

W dniu 10 lipca 2017 roku powódka powróciła do pracy po zakończeniu pierwszego zwolnienia lekarskiego, które trwało od 3 lipca 2017 roku. W tym dniu powódka zalogowała się do systemu informatycznego pozwanej oraz przygotowała stanowisko pracy – rozłożyła dokumentację, nad którą pracowała. Ponadto zapytana przez jednego z pracowników o to czy w tym dniu będzie mogła pracować, odpowiedziała twierdząco. Zatem nieprawdziwe są twierdzenia powódki, że pojawiła się w pracy po to aby porozmawiać o mobbingu ze strony T. K. (1) oraz dalszym przedłużeniu zwolnienia lekarskiego.

Okres ochronny przewidywany w art. 41 KP rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny (zob. wyr. SN z 5.5.2010 r., II PK 343/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 506). Powódka w momencie wypowiedzenia jej umowy o pracę nie była w pracy w okresie który był objęty zwolnieniem lekarskim, nie miała

usprawiedliwionej nieobecności w pracy wywołanej chorobą w tym momencie. Reasumując pracodawca skutecznie wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie spotkania o godzinie 10.00 w sali konferencyjnej, ponieważ dopiero po wypowiedzeniu umowy o pracę powódka uzyskała zwolnienie lekarskie dokumentujące jej niezdolność do pracy przypadające na 10 lipca 2017 roku. W tym dniu stawiając się do pracy rano jak również w momencie wręczenia wypowiedzenia powódka nie wspominała że jest niezdolna do pracy i że pojawiła się w celach innych niż świadczenie pracy. Odmowa podpisania przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie oznacza że nie zostało ono jej skutecznie wręczone. Powódka wiedziała o tym, że umowa o pracę została rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia ponieważ została zapoznana z jego treścią oraz zatrzymała jeden egzemplarz wypowiedzenia dla siebie.

Mając na względzie powyższe pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę dokonał tego zgodnie z przepisami prawa pracy i z tego powodu powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu w całości.

Przechodząc do oceny zasadności roszczenia powódki o zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem Sąd również uznał powództwo za bezzasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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 doznaną krzywdę (§ 3). 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 (§ 4).

Z legalnej definicji mobbingu, zawartej w cytowanym art. 94³ § 2 k.p., wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, zatem działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękananiu lub zastraszaniu pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 27 września 2012 r. wydanym w sprawie III APa 27/11: "Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniem i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróżek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonywania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość

służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing."

Mobbing jest prześladowaniem w miejscu pracy polegającym na nękanii osoby, poddawaniu jej terrorowi psychicznemu. Warunkiem uznania zachowania danego za mobbing jest jego ciągły (nie rzadziej niż raz na tydzień) i długotrwały (co najmniej pół roku) charakter oraz fakt, że dana osoba jest uzależniona od sprawcy w hierarchii służbowej. Zauważa się w piśmiennictwie, że mobbing polega na nieetycznym, powtarzającym się zachowaniu skierowanym do pracownika którego skutkiem jest psychosomatyczne wyniszczenie pracownika. Typowym zachowaniem mobbingowym jest agresja werbalna związana z używaniem obelżywych słów wobec pracownika, nieuzasadnione kwestionowanie kompetencji zawodowych pracownika oraz straszenie zwolnieniem z pracy. Takie zachowania znajdują pokrycie w formach działań mobbingowych wskazywanych w badaniach socjologicznych, w których podawano, że do takich zachowań zalicza się krytykowanie wykonywania pracy, przerywanie wypowiedzi ograniczenie kontaktu przez poniżające gesty, reagowanie krzykiem, przydzielanie zadań poniżej kompetencji, pozbawienie zadań do wykonania, fałszywe ocenianie.

Należy zauważyć, że na gruncie regulacji z art. 94³ KP ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 KP), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 KP). Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, iż pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania 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. 94³ Kodeksu pracy, LEX,el.,2013). Cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika (działanie uporczywe i długotrwałe). Zachowania takie nie mogą być tym samym zachowaniami jednorazowymi, incydentalnymi z perspektywy określonego czasu branego pod uwagę przy ocenie.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę własnej przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu. Oceniając wskazane przesłanki zachodzi więc konieczność stworzenia obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, (wyrok SN z 7 maja 2009 r., sygn. akt II PK 2/09). Do działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: krytykowanie, ustne groźby, pogrożki, różne aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

Pierwszą z przesłanek zadośćuczynienie za mobbing jak już wskazano wyżej jest ustalenie, że dochodziło do działań mobbingowych przez pracowników pozwanej lub braku dostatecznych procedur antymobbingowych. W ocenie Sądu powódka na której spoczywał ciężar dowodu nie wykazała, że dochodziło do działań mobbingowych ze strony T. K. (1) jak i innych pracowników. Należy wskazać, że wszelkie działania których dopuszczał się T. K. (1) wobec powódki tj. proponowanie planu naprawy ich związku, ustawienie śledzenia położenia powódki za pomocą telefonu który otrzymała w prezencie dotyczyły tylko i wyłącznie sfery prywatnej, relacji osobistych powódki z T. K. (1). Nie ma znaczenia, że był on pracownikiem pozwanego, ponieważ działania te były tylko i wyłącznie związane z ich relacjami poza pracowniczymi. Jak wskazała biegła psycholog działania T. K. (1) nie nosiły znamion mobbingowych tylko ewentualnie mogłyby się kwalifikować jako stalking ze względu na ich relacje prywatne.

Należy wskazać, że żadne z działań które dotyczyły zachowania T. K. (1), czy też innych pracowników w ramach relacji w pracy jak i okoliczności związanych ze spotkaniami integracyjnymi nie miały na celu poniżenia, ośmieszenia powódki, jej zastraszenia czy też wyobcowania z grona współpracowników. Powódka aktywnie uczestniczyła w spotkaniach

pracowniczych poza obowiązkami pracowniczymi. Nie unikano powódki, prowadzono z nią konwersacje. Należy też wskazać, że pracownicy pozwanej okazywali powódce pomoc w tym zakresie, kiedy zwracała im się z trudnych relacji osobistych z T. K. (1). Informowano powódkę, że jeśli jest źle traktowana przez innego pracownika to powinna to zgłosić do przełożonych. Odnosząc się natomiast do zachowań które powódka traktowała jako mobbing niewerbalny tj. przebywanie T. K. (1) i jego wizyty w dziale w którym pracowała Sąd uznał, że nie było ich celem zdenerwowanie powódki po rozstaniu tylko możliwość utrzymywania kontaktów z innymi pracownikami, którzy pracowali w jednym pokoju z powódką. Nie można zabronić pracownikowi przebywania w innym dziale tylko z tego względu, że pozostawał kiedyś w bliskich relacjach z powódką. Tylko od powódki zależało jak odbiera bierną obecność jej byłego partnera.

Przechodząc do analizy tego jaki charakter miały zachowania T. K. (1) wobec powódki Sąd zważył, że były to tylko i wyłącznie zachowania dotyczące ich relacji osobistych. Niezależnie jednak od powyższego należy wskazać, że nie były to zachowania długotrwałe ponieważ trwały od kwietnia 2017 roku do lipca 2017 roku tj.; około 4 miesiące. Należy wskazać, że długotrwałe zachowania obejmują co do zasady okres ponad 6 miesięcy.

Odnosząc się do argumentacji powódki, że pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi Sąd ten pogląd w pełni aprobuje. Nie mniej jednak nie do zaakceptowania jest twierdzenie, że pracodawca ma prawo ingerować w prywatne relacje swoich pracowników i zabronić T. K. (1) przebywania w dziale w którym pracowała powódka, ponieważ miał tam znajomych oraz spotykał się z kierownikiem tego działu w celach służbowych.

Wobec powyższego w ocenie sądu nie doszło do mobbingu wobec powódki. Należy nadto wskazać, że koniecznym dla ustalenia, że powódce należy się zadośćuczynienie w związku z mobbingiem jest rozstrój zdrowia oraz ustalenie związku przyczynowo-skutkowego rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. W tej sprawie Sąd ustalił na podstawie opinii biegłych, że u powódki doszło do niewielkiego rozstroju zdrowia psychicznego, ale rozstrój zdrowia nie był wywołany działaniami mobbingowymi, tylko relacjami osobistymi powódki z T. K. (1), ich rozstaniem i zachowaniem T. K. (1) wobec powódki po rozstaniu które dotyczyły tylko ich sfery osobistej. Nie zostało wykazane przez powódkę, że zachowanie T. K. (1) mobbingował ją w miejscu pracy lub jego zachowania miały związek z rozstrojem zdrowia M. K..

Reasumując konieczność leczenia specjalistycznego powódki wynikała tylko i wyłącznie z rozstroju zdrowia wywołanego sytuacjami stresowymi związanymi z relacjami osobistymi, a nie z pracą, czy też innymi nagannymi zachowaniami pracowników pozwanej.

Z powyższych względów roszczenie o zadośćuczynienie również podlegało oddalaniu w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667) (1800 zł razy 75 %=1350 zł) czyli sumę kwot 1350 zł i 180 zł.

W zakresie opłaty od pozwu należało wyjaśnić, że Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanej. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony. Ponadto Sąd nie obciążył powódki kosztami sądowymi z tytułu wynagrodzeń i zwrotów wydatków biegłych gdyż w sprawie nie nastąpił przypadek szczególnie uzasadniony zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach

cywilnych mimo, że powódka jest stroną przegrywającą w całości. Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu i koszty sądowe tymczasowo wyłożone poniósł Skarb Państwa.

ZARZĄDZENIE

1.(...)