

Sygn. akt VI P 423/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 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, Bożena Wojdyga

Protokolant: Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, o odszkodowanie w związku z mobbingiem (art. 943 § 4 k.p.)

orzeka:

1. oddal powództwo;
2. zasądza od powoda D. G. na rzecz pozwanego (...) S.A. z siedzibą w R. kwotę 2.880,00 złotych (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie na rzecz pełnomocnika ustawionego z urzędu dla powoda - adw. M. Z. prowadzącego kancelarię adwokacką kwotę 1.890,00zł (jeden tysiąc osiemset dziewięćdziesiąt 00/100) powiększoną o podatek od towarów i usług (...) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Grażyna Pera, sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 423/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 października 2018 roku (data na kopercie) powód D. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w R. kwoty 20.000,00 zł tytułem odszkodowania za stosowany wobec niego mobbing, a także kwoty odpowiadającej okresowi, w jakim powód pozostawał bez pracy z winy pracodawcy i kwoty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód argumentował, że był poddawany mobbingowi przez szefa spedycji, a w szczególności był zastraszany, nękanym i psychicznie niszczone. Powód dodał, że nie otrzymał też pensji za sierpień 2018 roku. Powód dalej podniósł, że 17 sierpnia 2018 roku pracodawca nie zlecał mu żadnego przewozu, a powód był wówczas na urlopie, zaś kwestia udzielenia urlopu po 133 dniach pracy bez przerwy nie powinna budzić żadnej wątpliwości. Powód wskazał też, że pracodawca kazał mu łamać przepisy o czasie pracy i jeździć więcej niż jest dozwolone, wobec

czego to pracodawca jest winny wszystkim ewentualnym wykroczeniom drogowym, które powód popełnił w czasie pracy. Wykroczenia te, bowiem zostały popełnione na wyraźne zlecenie pracodawcy.

Pismem procesowym z dnia 15 stycznia 2019 roku powód uzupełnił braki pozwu wskazując, że tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 13.750,00 zł.

***(pozew – k. 1 – 2 verte, pismo procesowe z dnia 15.01.2019r. – k. 30)***

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wносиła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana argumentowała, że powód przekroczył termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, bowiem było ono dwukrotnie awizowane, a powód go nie odebrał, wobec czego termin na wniesienie odwołania powinien biec od dnia 7 września 2018 roku. Pozwana dalej podniosła, że powód dnia 16 sierpnia 2018 roku otrzymał polecenie służbowe stawienia się w pracy dnia 17 sierpnia 2018 roku. Mimo to nie przyszedł do pracy i nie usprawiedliwił swej nieobecności. Ponadto pozwana wskazała, że powód dnia 24 lipca 2018 roku otrzymał mandat, co wynikało z jego winy. Nie weryfikował, bowiem w sposób należyty czasu pracy. Według pozwanej wszelkie przyczyny podane w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zaistniały i uzasadniały podjęcie decyzji o dyscyplinarnym zakończeniu stosunku pracy z powodem. Pozwana zaprzeczyła również, aby względem powoda prowadzone były działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu.

***(odpowieź na pozew – k. 38 – 44)***

Na rozprawie w dniu 17 października 2019 roku powód ostatecznie sprecyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 13.750,00 zł oraz o zasądzenie zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu w kwocie 20.000,00 zł.

***(protokół rozprawy z dnia 17.10.2019r. – k. 171 verte)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 10 sierpnia 2017 roku do dnia 11 listopada 2017 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 12 listopada 2017 roku do dnia 9 sierpnia 2020 roku - na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.750,00 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę z dnia 09.08.2017r. – k. 101 – 103, umowa o pracę z dnia 10.11.2017r. – k. 79 – 81, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 60)***

Powód został zatrzymany podczas jazdy na terenie Luksemburga, gdzie w wyniku kontroli został na niego nałożony mandat w kwocie łącznie 1.524,00 euro, za skrócony czas odpoczynku tygodniowego dnia 1 lipca 2018 roku, czas prowadzenia pojazdu większy niż 10 godzin dnia 18 lipca 2018 roku, czas odpoczynku 11 godzin dnia 21 lipca 2018 roku, przekroczenie czasu przerwy 45 minutowej dnia 22 lipca 2018 roku, parkowanie utrudniające dostęp lub wyjazd z parkingów, czas odpoczynku krótszy od 9 godzin dnia 28 czerwca 2018 roku, czas odpoczynku krótszy od 11 godzin dnia 29 czerwca 2018 roku, czas odpoczynku krótszy od 11 godzin dnia 1 lipca 2018 roku oraz przekroczenie czasu jazdy autem o 10 godzin.

Zgodnie z §1 ust. 5 umowy o pracę powód był zobowiązany do bezwzględnego przestrzegania przepisów dotyczących drogowego przewozu towarów niebezpiecznych, zasad ruchu drogowego, a także przestrzegania przepisów w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw oraz odpoczynków. Ponadto powód dnia 10 sierpnia 2017 roku podpisał oświadczenie, zgodnie, z którym zobowiązał się do bezwzględnego przestrzegania przepisów obowiązujących w zakresie czasu pracy kierowców zawartych w ustawie o czasie pracy kierowców, rozporządzeniu (WE) nr 561/2006,

rozporządzeniu nr 3821/85. Oświadczył też, że jest świadomy m. in. zakazu rozpoczęcia jazdy bez uprzedniego odebrania wymaganego odpoczynku.

**(dowód: tłumaczenie przysięgłe mandatu – k. 46 – 48, umowa o pracę z dnia 10.11.2017r.- k. 79 – 81, oświadczenie z dnia 10.08.2017r. – k. 94)**

Powód w dniu 9 sierpnia 2018 roku przesłał do swojego bezpośredniego przełożonego sms-a z informacją, że jedzie do domu na urlop. W odpowiedzi przełożony wskazał, że nie był ustalany urlop powoda w kolejnym dniu, a powód został poproszony o stawienie się w pracy. Powód nie stawiał się w pracy w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku z powodu korzystania z urlopu na żądanie. Z kolei dnia 16 sierpnia 2018 roku przełożony wysłał do powoda sms-a z informacją, że w dniu 17 sierpnia 2018 roku ma zaplanowany załadunek w P. towaru, który miał być przewieziony do Niemiec. Powód nie odpowiedział na tę wiadomość, nie stawiał się w pracy dnia 17 sierpnia 2018 roku. Powód przed dniem 9 sierpnia 2018 roku nie składał do pracodawcy wniosku o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego.

Powód w rozmowach z przełożonym M. W. mówił, że chce pracować cały czas, że nie potrzebuje zjeżdżać do domu i że sam da znać pracodawcy z wyprzedzeniem, jak będzie chciał zjechać do domu.

**(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 172 – 172 verte, notatka służbowa – k. 51)**

Dnia 2 października 2018 roku powód odebrał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę jako jego przyczynę pracodawca podał:

- niestawienie się przez powoda do pracy w dniu 17 sierpnia 2018 roku, pomimo że tego dnia miał rozpocząć transport na trasie: załadunek w PL (...)-(...) P. z dostawą do Niemiec do miejscowości (...) B., o czym został on powiadomiony w dniu 16 sierpnia 2018 roku;
- nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 17 sierpnia 2018 roku;
- skorzystanie przez powoda z urlopu w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku bez uzyskania zgody pracodawcy (i wbrew woli pracodawcy) na wykorzystanie urlopu w tych dniach;
- nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku;
- naruszenie przepisów o czasie jazdy kierowcy i zasad BHP skutkujące nałożeniem na powoda mandatu karnego przez służby drogowe Luksemburga w dniu 23 lipca 2018 roku w kwocie 1524 euro.

Pracodawca poinformował, że każda z podanych przyczyn stanowi o ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

**(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 69 – 70)**

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało po raz pierwszy wysłane powodowi dnia 20 sierpnia 2018 roku. Powód nie odebrał przesyłki pomimo dwukrotnego awizowania w dniach 23 sierpnia 2018 roku i 31 sierpnia 2018 roku. Powód odebrał oświadczenie dopiero dnia 2 października 2018 roku, kiedy to zostało do niego nadesłane wraz z nakazem zapłaty wydanym w innej sprawie, toczącej się przed tut. Sądem.

**(dowód: wydruk śledzenia przesyłki – k. 54 – 56, kserokopia koperty – k. 53)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została w toku postępowania skutecznie zakwestionowana przez którąkolwiek ze stron. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka M. W., które zostały uznane za wiarygodne w całości, znajdują, bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym złożonym do akt sprawy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że powód nie powołał

żadnego świadka, który mógłby podważyć zeznania świadka M. W., sam powód również zeznań na rozprawie nie składał.

W toku postępowania Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, mając na uwadze, że powód pouczony na poprzednim terminie rozprawy o tym, że w dniu 4 lutego 2020 roku będzie przesłuchiwany w charakterze strony, nie stawił się na wyznaczony termin, bez usprawiedliwienia.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zadośćuczynienia za mobbing.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym związanym z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie, z którą pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką zasadności roszczenia jest, więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści włączonego powodowi oświadczenia pracodawca, jako podstawę prawną wskazał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie, z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem sąd dokonał analizy, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowania powoda uzasadniają ich kwalifikację, jako ciężkich naruszeń przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W uzasadnieniu włączonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy pracodawca, jako zachowania uzasadniające ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych wskazał na:

- niestawienie się przez powoda do pracy w dniu 17 sierpnia 2018 roku, pomimo że tego dnia miał rozpocząć transport na trasie: załadunek w PL (...)-(...) P. z dostawą do Niemiec do miejscowości (...) B., o czym został on powiadomiony w dniu 16 sierpnia 2018 roku;
- nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 17 sierpnia 2018 roku;
- skorzystanie przez powoda z urlopu w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku bez uzyskania zgody pracodawcy (i wbrew woli pracodawcy) na wykorzystanie urlopu w tych dniach;
- nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku;
- naruszenie przepisów o czasie jazdy kierowcy i zasad BHP skutkujące nałożeniem na powoda mandatu karnego przez służby drogowe Luksemburga w dniu 23 lipca 2018 roku w kwocie 1524 euro.

Odnośnie pierwszej ze wskazanych wyżej przyczyn Sąd uznał, że jest ona prawdziwa. Faktycznie powód nie stawił się w dniu 17 sierpnia 2018 roku do pracy, mimo że na ten dzień miał zaplanowany załadunek, o czym został dzień wcześniej

poinformowany przez pracodawcę. Powód nie przyszedł do pracy, nie przedłożył też na ten dzień żadnego zwolnienia lekarskiego, ani w inny sposób nie usprawiedliwił swej nieobecności. Takie zachowanie powoda stanowi naruszenie jednego z jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie, bowiem z art. 100 § 2 pkt 1 KP pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Zachowanie powoda jest również zawinione, należy mu przypisać w tym zakresie winę umyślną. Powód nie wykazał, aby nie wiedział, że ma się stawić w pracy tego dnia, jego jedyna linia obrony opierała się na fakcie, że już od dawna nie miał urlopu. Powód powinien w takiej sytuacji złożyć formalny wniosek o urlop do pracodawcy i oczekiwać na jego zgodę. Samowolne działanie powoda jest sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy, jak również prowadzi do dezorganizacji pracy, co powoduje zagrożenie interesów pracodawcy. Sąd miał, bowiem na uwadze, że pracodawca na ten dzień miał już umówionego klienta na załadunek towaru. Wobec tego nieobecność powoda spowodowała zagrożenie wykonania zlecenia. Reasumując, pierwsze ze wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zachowań powoda należy uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie, za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Kolejnym zachowaniem jest nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 17 sierpnia 2018 roku. Również i to zachowanie zostało udowodnione w toku postępowania, powód w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności, o czym wskazano już wyżej przy omawianiu pierwszej przyczyny. Stanowi to naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, o którym była mowa z art. 100 § 2 pkt 1 KP. Zachowaniu powoda należy również przypisać winę umyślną. Wiedział on bowiem, że nie stawił się w pracy i że powinien to usprawiedliwić, czego jednak nie zrobił. Nie usprawiedliwienie nieobecności zagraża również interesom pracodawcy, który w takiej sytuacji nie wie jak długo i z jakich przyczyn pracownika może nie być w pracy. Wobec tego również i ta przyczyna jest prawdziwa i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie powoda stanowi, bowiem ciężkie naruszenie jego podstawowego obowiązku pracowniczego.

Trzecim z zachowań wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę jest skorzystanie przez powoda z urlopu w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku bez uzyskania zgody pracodawcy (i wbrew woli pracodawcy). W toku postępowania Sąd ustalił, że rzeczywiście powód we wskazanych dniach był nieobecny w pracy, powiadomił on pracodawcę, że bierze urlop. W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 167<sup>2</sup> KP pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. W ocenie Sądu urlop powoda we wskazanych wyżej dniach należy zakwalifikować, jako urlop na żądanie, powód, bowiem nie miał tych dni zaznaczonych w planie urlopowym, a także zawiadomił o urlopie pracodawcę na dzień przed rozpoczęciem tego urlopu, w formie sms-owej, a więc bez składania formalnego wniosku urlopowego. W orzecznictwie wskazuje się, że pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu (wyrok SN z dnia 7 listopada 2013 roku, sygn. akt SNO 29/13). W niniejszej sprawie pozwana nie wykazała, że zaistniały szczególne okoliczności. Pracodawca po prostu nie udzielił powodowi zgody na ten urlop i polecił mu stawić się do pracy dnia 10 sierpnia 2018 roku, czego zresztą powód nie zrobił. W ocenie Sądu nie zaistniały, więc szczególne okoliczności, które uprawniałyby pracodawcę do odmowy udzielenia urlopu na żądanie, co oznacza, że powód zgodnie z prawem wykorzystał ten urlop w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku. Tym samym pracodawca nie może skutecznie sformułować w związku z tym zachowaniem powoda zarzutu ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Ta przyczyna nie może, więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odnośnie czwartej przyczyny, polegającej na nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w dniach 10, 13, 14 i 16 sierpnia 2018 roku, Sąd uznał, że nie jest ona prawdziwa. Powód, bowiem w tych dniach, jak to wyżej wskazano, wykorzystał urlop na żądanie, a co za tym idzie jego nieobecność była usprawiedliwiona. Co prawda powód nie powiedział wprost, że wykorzystuje urlop na żądanie. Sąd jednak analizując ustalenia poczynione w toku postępowania doszedł do wniosku, że oświadczenie powoda z korespondencji sms-owej z jego przełożonym należy interpretować właśnie, jako zgłoszenie wykorzystania urlopu na żądanie. Powód, bowiem wyraźnie wskazał, że należy mu się urlop

i chce go wykorzystać, bo dawno nie był w domu. Bez wcześniejszego złożenia wniosku urlopowego powód nie stawiał się do pracy. Powyższe przemawia, więc za tym, że powód stwierdził, że musi wykorzystać urlop na żądanie i tak też zakwalifikował to Sąd. Wobec tego nieobecność we wskazanych wyżej dniach nie może, więc usprawiedliwiać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wreszcie ostatnią przyczyną jest naruszenie przepisów o czasie jazdy kierowcy i zasad BHP skutkujące nałożeniem na powoda mandatu karnego przez służby drogowe Luksemburga w dniu 23 lipca 2018 roku w kwocie 1524 euro. Przyczyna ta jest prawdziwa. Na powoda faktycznie został nałożony mandat na w/w kwotę. Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest zaś wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 KP). W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód zobowiązał się do przestrzegania wszelkich przepisów polskich i unijnych dotyczących pracy kierowców. Jednocześnie z uzasadnienia mandatu wynika, że powód naruszył jednak szereg przepisów i to na przestrzeni kilku dni. Wobec tego należy uznać, że dopuścił się on naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego. Jednocześnie powód w oświadczeniu z dnia 10 sierpnia 2017 roku przyznał, że został zapoznany z przepisami dotyczącymi pracy kierowców. Wiedział on, więc jakie są normy odpoczynku, przerwy, czy maksymalny czas prowadzenia pojazdu. Wobec tego jego zachowaniu należy przypisać winę umyślną. Powód, bowiem nie wykazał żadnych okoliczności, które świadczyłyby o braku winy w naruszeniu przepisów unijnych. Powód nie udowodnił też, aby naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy kierowców było wyraźne polecenie pracodawcy. Zachowanie powoda niewątpliwie zagrażało interesom pracodawcy. Samochód został, bowiem zatrzymany. Powód nie mógł, więc wykonywać usługi przewozu towaru, co z kolei przekładało się na konkretne problemy pracodawcy z terminowością wykonania usługi. Reasumując, ostatnie ze wskazanych zachowań stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, co oznacza, że uzasadnia ono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda.

Wobec powyższego Sąd uznał, że doszło do spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Rozwiązanie umowy o pracę bez uzasadnienia jest, więc zgodne z prawem. Sąd miał na uwadze, co prawda, że z pięciu przyczyn podanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę, dwie nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków powoda, jednak pozostałe trzy przyczyny wystarczą dla uznania, że rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione i zgodne z prawem. Roszczenie odszkodowawcze powoda podlega, więc oddaleniu.

Powód wnosił również o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia za mobbing. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §1 KP 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 (art. 94<sup>3</sup> §2 KP). Podstawą dla roszczenia jest regulacja z art. 94<sup>3</sup> §3 KP, zgodnie z którą pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przy czym ciężar udowodnienia zaistnienia mobbingu, a także samego rozstroju zdrowia i związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem a rozstrojem zdrowia spoczywa na powodzie, zgodnie z ogólną regułą rozkładu ciężaru dowodu (art. 6kc). W niniejszej sprawie powód nie wykazał zaś aktywności dowodowej w tym zakresie, nie powołał on wniosków dowodowych na okoliczność istnienia mobbingu, nie stawiał się on również na rozprawę, uniemożliwiając przeprowadzenie dowodu z jego zeznań jako strony postępowania. Wobec powyższego Sąd uznał, że powód nie udowodnił, aby mobbing zaistniał, a tym samym jego roszczenie o zadośćuczynienie jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę łącznie 2.880,00 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego, w tym 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów związanych z roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (§9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów związanych z roszczeniem o zadośćuczynienie za mobbing (§9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia).

Sąd nakazał również wypłacić ze Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika przyznanego powodowi z urzędu kwotę 1.890,00 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, działając na podstawie §15 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. – Dz. U. z 2019r., poz. 18). Koszty pomocy prawnej związane z roszczeniem odszkodowawczym wyniosły 90,00 zł (§15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), zaś koszty związane z roszczeniem o zadośćuczynienie wyniosły 1.800,00 zł (§15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)