

*Sygn. akt IV P 592/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 14 maja 2014 r.*

*Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy*

*w składzie:*

<b><i>Przewodniczący:</i></b>	<b><i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i></b>
<b><i>Ławnicy:</i></b>	<b><i>Jan Dudarowski</i></b> <b><i>Marta Działkowiak</i></b>
<b><i>Protokolant:</i></b>	<b><i>Magdalena Weryńska</i></b>

***po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2014 r. w Lubinie***

***na rozprawie sprawy***

***z powództwa M. K.***

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

***o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem***

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

## UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...)Sp. z o.o. w W. pozew o zapłatę kwoty 49000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 01.06.2006r., jako sprzedawca. Przez cały okres zatrudnienia powódka wykazywała się dużą dbałością i starannością w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, utrzymywała dobre kontakty z pracodawcą. Problemy pojawiły się od lutego 2013r. po zmianie dyrektora. W lutym odmówił on powódce udzielenia urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie, po interwencji związków zawodowych, powódka otrzymała zgodę na urlop. Pod koniec lutego pracodawca oznajmił, że zdegradowuje powódkę na zastępcę kierownika, twierdząc, że nie nadaje się ona na zajmowane stanowisko. Wszelkie uwagi przyjmował w sposób szyderczy i lekceważący. Faworyzował mężczyzn, nieustannie kontrolował powódkę. Powódka obawiała się zwolnienia, jej stan zdrowia się pogorszył. W dniu 28 lutego 2013r. przełożony udzielił powódce pierwszego upomnienia, następnego dnia odmówił przyjęcia odwołania twierdząc, że to jest śmieszne. 28 marca 2013r. udzielił powódce drugiego upomnienia. Drogą mailową zostało wniesione odwołanie, do którego pracodawca się nie ustosunkował. W kwietniu 2013r. powódka nie mogąc poradzić sobie z powstałymi problemami odbyła pierwszą

wizytę u psychiatry. Okazało się, że cierpi na depresję lękową spowodowaną problemami z pracodawcą. Powódka przebywając na zwolnieniu lekarskim przestała być uwzględniana w pracowniczym planie pracy. Przed zmianą na stanowisku dyrektora u powódki nie występowały objawy depresji. Była osobą uśmiechniętą, radosną, pomagała klientom i współpracownikom. Kwota, której powódka dochodzi niniejszym pozwem jest jej zdaniem adekwatna do doznanej krzywdy.

Strona pozwana(...)Sp. z o.o. w W. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zaprzeczyła, jakoby wobec powódki kiedykolwiek stosowany był mobbing. Strona pozwana zaakcentowała, że istotną cechą mobbingu jest uporczywe nękanie, prześladowanie psychiczne mające charakter długotrwały. Strona pozwana zarzuciła też, że w pozwie powódka nie wskazuje, które to osoby miały się dopuszczać mobbingu, określając je ogólnie jako „pracodawcę”. Zarzucono też, że powódka, w okresie, który wskazuje jako okres mobbingu, w znacznej części nie wykonywała pracy, przebywając na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim. Nie zachodzi zatem przesłanka długotrwałości rzekomego mobbingu. Pozwana zaprzeczyła także, aby powódce odmówiono udzielenia urlopu wypoczynkowego i że była konieczność interwencji związków zawodowych. Pozwana zaprzeczyła także, aby pracodawca oznajmił, że powódkę zdegraduje. Zdaniem pozwanej, to powódka w rozmowie z dyrektorem marketu oświadczyła, że nie radzi sobie z obowiązkami i chciałaby przejść na inne stanowisko, np. z-cy kierownika. Pozwany przyznał, że powódce zostały przyznane kary upomnienia, albowiem bezpośredni przełożeni mieli uwagi do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka nie składała odwołania od udzielonych kar. Ich wymierzenie nie stanowi natomiast przejawu mobbingu. Strona pozwana odnosząc się do zarzutu powódki nieuwzględniania jej w pracowniczym planie pracy podczas jej zwolnienia lekarskiego wskazała, że przedłożone przez powódkę grafiki są grafikami jedynie pomocniczymi, mającymi charakter organizacyjny. Tym niemniej imię i nazwisko powódki jest w nich wskazane, wraz przypisanymi zmianami W maju, czerwcu i lipcu 2013r. powódka nie była uwzględniana w grafikach z uwagi na nieprzerwane, długotrwałe zwolnienie lekarskie trwające od 02.04.2013r. Zdaniem strony pozwanej, zarzuty powódki co do rzekomego stosowania wobec niej lobbingu są całkowicie bezzasadne. Strona pozwana zarzuciła też, że w pozwanej spółce istnieje procedura Antymobbingowa, z którą powódka się zapoznała i którą przyjęła do stosowania. Powódka nigdy nie składała skarg w ramach tej procedury.

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

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 01.06.2006r., ostatnio na stanowisku Kierownika (...) w (...)w L.. W dniu 26.07.2013r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.10.2013r.

Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 4000 zł brutto.

W okresie od lutego 2013r. do końca zatrudnienia powódka nie była obecna w pracy w następujących okresach:

- od 11 do 15.02.2013r. – urlop wypoczynkowy

-od 6 do 15 marca 2013r. – zwolnienie lekarskie

-od 18 do 22 marca 2013r. urlop wypoczynkowy

- 30.03.2013r. – urlop na żądanie

- od 02.04.2013r. do 25.07.2013r. – zwolnienie lekarskie

-od 29 do 12.08.2013r. urlop wypoczynkowy

- od 13.08.2013r. do 31.10.2013r. – zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W dniu 16.03.2013r. powódka napisała maila do związków zawodowych, że ma problem z urlopem na marzec i że został on wpisany w grafiku na marzec.

28.02.2013r. powódka otrzymała karę upomnienia za niewykonanie polecenia służbowego- nieuporządkowanie zleceń klientów. Powódka nie wniosła sprzeciwu od wymierzonej kary.

Podobnie, karę upomnienia powódka otrzymała 27.03.2013r. Od tej kary złożyła do Dyrektora Marketu sprzeciw drogą mailową.

**dowód:** wydruk wiadomości email, k. 15

kserokopia kary upomnienia, k. 23

kserokopia wiadomości email z 16.03.2013r., k. 25

kserokopia pisma rozwiązującego z powódką umowę o pracę, k. 29

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia, k. 71

kserokopia ewidencji czasu pracy za luty 2013r., k. 79

zeznania świadków:

P. R., k. 121

U strony pozwanej funkcjonowały grafiki pracy, które miały charakter organizacyjny. Wykazywani byli w nich pracownicy i zmiany, do których zostali przypisani. Powódka była wykazywana w grafikach pracy za luty i marzec 2013r. Nie została wskazana w grafikach za maj, czerwiec i lipiec 2013r., z uwagi na jej długotrwałe i nieprzerwane zwolnienie lekarskie trwające od 02.04.2014r.

**dowód:** kserokopie grafików pracy, k. 20-22, 27-28, 34,7-78

Do końca stycznia 2013r. dyrektorem hipermarketu w L. był B. L.. Od lutego 2013r., funkcję tę sprawuje P. R..

Przełożony powódki P. R. negatywnie oceniał pracę powódki. Miał zastrzeżenia merytoryczne do sposobu realizowania przez nią obowiązków. Powódka negatywnie oceniała pracowników swojego działu, miała złą opinię wśród innych kierowników. Źle układała się współpraca powódki z jej zastępcą. Poprzedni Dyrektor marketu B. L. był zadowolony z pracy powódki.

Z inicjatywy Związków Zawodowych (...)została u strony pozwanej przeprowadzona kontrola przez PIP.

**dowód:** kserokopia pisma PIP, k. 30-33

zeznania świadków:

P. R., k. 121

B. L., k. 164-165

Z. G., k. 136

Ł. R., k. 139

P. W., k. 139

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka wystąpiła przeciwko stronie pozwanej z żądaniem zapłaty zadośćuczynienia za krzywdę, którą jej zdaniem doznała w wyniku stosowania przez przełożonego J. R. mobbingu.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził zarzutów powódki na których oparła powództwo.

Zgodnie z treścią par. 2 art. 94<sup>3</sup> k.p. § 2. 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.

Według stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 05.10.2007r., sygn. Akt IIPK 31/07 „Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia”.

Jako podstawę faktyczną mobbingu powódka wskazywała poniżanie jej przez przełożonego, ośmieszanie i izolowanie z grona współpracowników. Żadnej z tych okoliczności nie potwierdza jednak materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Świadkowie, których powódka zawnioskowała w sporze nie byli nigdy świadkami jakichkolwiek relacji powódki z przełożonym P. R., tym bardziej nie byli świadkami zachowań o charakterze dyskryminacyjnym wobec powódki. Z zeznań matki powódki Z. K. wynika, że zaczęły się szykanowania wobec powódki po jej powrocie z urlopu wypoczynkowego, zeznała przy tym, iż wie o tym z relacji powódki. Jako przykłady podała niewymienienie przez powódkę cen, za co powódka otrzymała karę upomnienia, oraz fakt, że przełożony ją „pilnował”. Zdaniem Sądu, zeznania te nie mogą stanowić dowodu na zaistnienie działań o charakterze mobbingowym. Świadek ta zeznała także, że powódka wpadła szal, kiedy dowiedziała się o wypowiedzeniu jej umowy o pracę i od tego momentu trzęsła się i nie mogła spać. Z momentem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w świetle tych zeznań, należy łączyć gorsze samopoczucie powódki. Jeśli chodzi o zeznania świadków J. W., Z. K. (1), B. R., J. B. to na ich podstawie jedynie można wyciągnąć wniosek o gorszym samopoczuciu i zamknięciu się w sobie powódki, po tym jak poszła na zwolnienie lekarskie, nie natomiast o przyczynach tego złego samopoczucia. Należy zwrócić uwagę, że powódka sama składając zeznania przed Sądem nie wskazała na okoliczności, które można by zakwalifikować jako zachowania ją ośmieszające, nękające. Powódka mówiła o urlopie wypoczynkowym, natomiast urlop ten został jej zgodnie z wnioskiem udzielony. Nawet jeśli pracodawca/ dyrektor marketu wahał się z jego udzieleniem, to jako nadzorujący pracę całego marketu, miał prawo aby przed udzieleniem urlopu ocenić możliwość jego udzielenia w kontekście prawidłowego zorganizowania pracy w markecie. Nie ma w sprawie dowodów, które potwierdzałyby zarzuty powódki o konieczności ingerencji związków zawodowych w sprawę urlopu powódki. Jak słusznie zarzuciła strona pozwana, powódka w piśmie do związków zawodowych (k. 25) wskazała, że jej urlop został uwzględniony w grafiku na marzec 2013r. Nie stanowią potwierdzenia zachowań mobbingowych wobec powódki jej gołosłowne twierdzenia, że od koleżanki dowiedziała się, że jej wniosek urlopowy został „schowany do prywatnego kalendarza Dyrektora”. Podobnie nie stanowi potwierdzenia dla istnienia zachowań mobbingowych fakt wydania powódce polecenia służbowego, które zresztą powódka wykonała.

Jeśli chodzi o udzielone powódce kary upomnienia, to jeśli powódka nie odwoływała się od tych kar, to należy przyjąć, że są one zasadne. Taka sytuacja miała miejsce w odniesieniu do kary upomnienia z 28 lutego 2013r. Jeśli chodzi o karę upomnienia z 27.03.2013r., to rzeczywiście powódka drogą mailową złożyła sprzeciw od tej kary, a pracodawca do niego się nie ustosunkował. Tę okoliczność można zatem rozpatrywać w kontekście skutków nieodrżucenia sprzeciwu w ramach normy z art. 112 k.p., nie stanowi to natomiast w okolicznościach rozpoznawanej sprawy podstawy do przypisania pracodawcy działań mobbingowych. Należy zaakcentować, że kary upomnienia

zostały powódce udzielone z powodu stricte merytorycznych zarzutów pracodawcy co do sposobu realizowania przez nią obowiązków pracowniczych.

Jednocześnie z zeznań świadków P. R., Z. G., Ł. R., P. W. wynika, że to zachowanie powódki w pracy nie zawsze było właściwe. Niepoprawne były relacje powódki z podległymi jej pracownikami. Powódka źle oceniała pracowników, były osoby, które nie chcąc z nią pracować na własną prośbę przeniosły się do innego działu. Były też osoby, które przez powódkę płakały. Jedna z podległych powódce pracownic anonimowo zgłosiła, że powódka stosuje wobec niej mobbing.

Słusznie także strona pozwana zarzuciła, że istotną cechą mobbingu jest uporczywe nękanie, prześladowanie psychiczne mające charakter długotrwały. Powódka, w okresie, który wskazuje jako okres mobbingu, w znacznej części nie wykonywała pracy, przebywając na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim. Współpraca z przełożonym P. R. była bardzo krótka.

Mając na uwadze powyższe Sąd ocenił, że w sprawie nie zaistniały okoliczności, które pozwoliłyby na przypisanie pracodawcy działań o charakterze mobbingowym. Z tych względów zbędne było dopuszczanie dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność ustalenia rozmiaru rozstroju zdrowia powódki. Spóźnione były także wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków złożone na ostatniej rozprawie. Zarzuty dotyczące niewłaściwych relacji z pracownikami zostały zgłoszone przez stronę pozwaną już w odpowiedzi na pozew. Te okoliczności, wbrew uzasadnieniu dla spóźnionego zgłoszenia wniosków dowodowych, nie pojawiły się po przesłuchaniu świadków.

Konkludując, z uwagi na niewykazanie przez powódkę, iż wobec niej miały miejsca działania o charakterze mobbingowym, Sąd na podstawie art. 94<sup>3</sup> par. 2 i 3 k.p., powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje oparcie w art. 98 k.p.c.