

Sygn. akt VII P 56/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Lucyna Łaciak
Ławnicy:	Bogda Świdarska Izabela Bociek
Protokolant:	Paweł Gołaszewski

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2014 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. J. (1)

przeciwko N. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i utratą pracy oraz utratą zdrowia orzeka:

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami postępowania sądowego;
3. zasądza od powódki A. J. (1) na rzecz N. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 3.200 (trzy tysiące dwieście) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 56/11

UZASADNIENIE

W dniu 17 maja 2010 r. powódka A. J. (2) złożyła do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie pozew (zatytułowany jako odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę), przeciwko Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o wypłatę rekompensaty i odszkodowania w z powodu przedmiotowego traktowania jej przez pracodawcę, dyskryminację, mobbing oraz spowodowanie u niej rozstroju zdrowia (depresja) a także utraty praw materialnych wynikających z podpisanych umów, nawiązanych kontaktów i relacji zawodowych. Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów postępowania sądowego.

Sprawa została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie pod sygn. akt VI P 273/10.

Zarządzeniem z dnia 26 maja 2010 r. doręczanym powódce w dniu 10 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy wezwał powódkę do uzupełnienia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie wartości przedmiotu sporu, złożenia odpisu pozwu i załączników do pozwu w terminie 7 dni od daty doręczenia, pod rygorem zwrotu pozwu Z uwagi na niewykonanie zarządzenia w terminie 7 dni, Sąd Rejonowy w dniu 22 czerwca 2010 r. wydał zarządzenie, na mocy którego zwrócił pozew A. J. (2) oraz pouczył powódkę, iż w przypadku uzupełnienia braków formalnych pozwu, pozew nie zostanie zwrócony, lecz założony ponownie z datą uzupełnienia braków formalnych.

W dniu 22 czerwca 2010 r. powódka nadesłała pismo procesowe, w którym dokonała uzupełnienia pozwu. Postanowieniem z dnia 20 lipca 2010 r. Sąd Rejonowy uchylił zarządzenie z dnia 22 czerwca 2010 r. w przedmiocie zwrotu pozwu. Postanowieniem z dnia 6 września 2010r. Sąd Rejonowy na uzasadniony wniosek strony, A. J. (2) zwolnił powódkę od opłaty sądowej od pozwu w wysokości 9.600,00 zł w całości.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa natomiast w odniesieniu do wskazywanych przez A. J. (1) okoliczności dotyczących mobbingu, spółka (...) jednoznacznie stwierdziła, że nie miała i nie ma żadnej wiedzy na temat jakichkolwiek zdarzeń mogących stanowić o zachowaniach kogokolwiek noszących znamiona mobbingu.

W toku postępowania przed Sadem Rejonowym, powódka na rozprawie w dniu 5 lipca 2011 r. sprecyzowała, iż z wszystkich oznaczonych w pozwie tytułów żąda kwoty łącznej 276.000,00 zł. Mając na uwadze tak określoną wartość przedmiotu sporu, Sąd Rejonowy uznał się niewłaściwym do rozpoznania sprawy VI P 273/10 i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Sprawa została zarejestrowana przez tutejszy Sąd Okręgowy pod sygnaturą akt VII P 56/11

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona w Spółce (...) Sp. z o.o. od dnia 1 grudnia 2009 r. na stanowisku Kierownika Regionu Południe z siedzibą w K.. Do jej obowiązków należało m.in. kierowanie pracą Biura Regionalnego w K., w tym kierowanie pracą wszystkich przyszłych pracowników biura mające służyć realizowaniu celów określonych przez przełożonych w szczególności budżetu regionalnego, współpraca z pozostałymi pracownikami w zakresie niezbędnym do wykonywania powierzonych przez przełożonych zadań oraz przestrzeganie procedur obowiązujących u pracodawcy oraz w stosunku do podwładnych przepisów kodeksu pracy i regulaminów wewnętrznych.

Zgodnie z zawartą umową o pracę, okres od dnia 1 grudnia 2009r. do dnia 28 lutego 2010r. był okresem próbnym a po jego upływie umowa zmieniała się na umowę na czas nieokreślony. Zgodnie z § 3 ust. 1 ww. umowy o pracę, powódka miała nieunormowany czas pracy określony wymiarem zadań tzw. zadaniowy czas pracy, a z uwagi na fakt, iż była zatrudniona na samodzielnym stanowisku kierowniczym nie przysługiwało jej dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 30 kwietnia 2010r., tj. po upływie 5 miesięcy od nawiązania stosunku pracy, powódce została wypowiedziana umowa o pracę. W uzasadnieniu wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy została wskazana reorganizacja zakładu pracy i likwidacja stanowiska pracy. Przyczynę wypowiedzenia potwierdził materiał dowodowy w postaci zeznań świadków: G. H. – dyrektora finansowego Pozwanej spółki oraz P. Z. – prezesa zarządu spółki N., którzy zgodnie zeznali, iż przedmiotowa spółka jest spółką zależną, należącą do grupy kapitałowej mającej siedzibę w Dani. Z uwagi na ekonomiczne problemy zarząd dostał polecenie zmniejszenia zatrudnienia poprzez redukcję nieefektywnych stanowisk. Jednym z takich stanowisk było stanowisko powódki, albowiem jej praca nie spełniała oczekiwań zarządu. (k. 247- i nast. a.s). Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce w dniu 30 kwietnia 2010r., natomiast przedmiotowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia tj. z dniem 15 maja 2010r. Z uwagi na fakt, iż przyczyny rozwiązania umowy

o pracę leżały w całości po stronie pracodawcy, powódka otrzymała odprawę w wysokości jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego w postaci zeznań świadków: G. H., P. Z. oraz A. P. – pracownika w oddziale okręgowym w K. Pozwanej spółki, Sąd ustalił, iż zarówno Powódka jak i jej podwładny P. P. (1) nie darzyli się sympatią. Świadkowie potwierdzili, że P. P. (1) był osobą konfliktową nie lubiącą się podporządkować oraz, że nadużywał alkoholu, pod wpływem którego miał zwyczaj dzwonić do różnych osób w godzinach nocnych. W oparciu o dowód z zeznań świadków G. H. oraz P. Z., Sąd uznał, iż zachowanie pracownika P. P. (1) nie miały charakteru ukierunkowanego bezpośrednio w powódkę oraz nie wychodziły poza relacje kierownik-podwładny. W toku postępowania świadek A. P. zeznał ponadto, iż nie był świadkiem żadnej sytuacji między powódką a P. P. (1), iż nie chce się (on P. P. (1)) podporządkować powódce. Świadek podkreślał natomiast, iż (jedyne) powódka skarżyła się na poniżające zachowania pracownika, który nie chce się podporządkować przełożonej.

Powódka zarówno w pozwie jak i składanych w toku postępowania oświadczeń wskazywała, iż powierzoną jej pracę wykonywała z dużą starannością i skrupulatnością niejednokrotnie pracując w nienormowanych nadliczbowych godzinach pracy. Pomimo powyższego, pozwana spółka wypowiedziała jej umowę co miało spowodować u niej szok a w następstwie stan depresyjny wymagający opieki lekarskiej. Ponadto, powódka wskazała, iż podczas wykonywania pracy u Pozwanej, była ofiarą bezpośredniego i pośredniego mobbingu ze strony swojego podwładnego, który dzwonił do niej w godzinach nocnych pod wpływem alkoholu oraz podważał jej kompetencje i przydatność zawodową, o czym wiedział i na co godził się jej pracodawca. A. J. (1) podkreślała w toku postępowania oraz w treści pozwu, iż podejmując pracę u pozwanego zrezygnowała z proponowanego intratnego, trzyletniego kontraktu (pozew, oświadczenia k. 336-337 a.s). W ocenie powódki utracone korzyści, w postaci stabilnego wynagrodzenia w innej firmie (inaczej): utraty praw materialnych również składały się na kwotę roszonego odszkodowania w wysokości wskazanej w pozwie tj. 276.000,00 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z wiarygodnych dowodów z zeznań świadków G. H., P. Z., A. P. (k. 247-248 a.s, k. 280-282 a.s, k. 282-283 a.s), oświadczeń powódki.

W ocenie Sądu zeznania świadków były wiarygodne, wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie przedstawili zachowania pracownika P. P. (1) w jednakowy sposób, nie dający w ocenie Sądu wątpliwości, iż pracownik ten dopuszczał się krzywdzących działań u pozwanego. Jednakże jak wskazali jednolicie świadkowie, zachowania pracownika były znane powszechnie w spółce, pracownik znany był w firmie jako osoba o trudnym, dotkliwym charakterze i mająca problemy z alkoholem. Na podstawie zeznań wszystkich świadków, Sąd doszedł do przekonania, iż zachowania pracownika P. nie były nacechowane negatywnie stricte na osobę powódki. Ponadto sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka G. H., pełniącego w spółce funkcję dyrektora finansowego zeznawał, iż podstawą decyzji zarządu pozwanej spółki o zwolnieniu powódki, były trudna sytuacja ekonomiczna spółki i konieczność redukcji etatów, a powódka z uwagi na niezadawalające wyniki pracy została wytypowana w ramach decyzji etatowych spółki, a nie osobiste relacje z innymi pracownikami) do zakończenia stosunku pracy. Sąd Okręgowy ustalenia stanu faktycznego poczynił również w oparciu o dowody z dokumentacji akt sądowych oraz akt osobowych powódki, których autentyczność nie była przez strony postępowania kwestionowana. Zdaniem Sadu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stanowił podstawy do wydania orzeczenia kończącego sprawę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań prawnych, Sąd uznał, iż, pozwany dopełnił wszystkich ciężących na nim obowiązków związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy powódce.

Ustawodawca w art. 36 kodeksu pracy (dalej k.p.) wskazał minimalne okresy czasu jakie gwarantują zarówno zakładowi pracy, jak i pracownikowi zachowanie - przy wypowiedzeniu - minimum czasu koniecznego do dokonania stosownych zmian zarówno w sytuacji zakładu pracy jak i w sytuacji pracownika. Zgodnie z treścią art. 36 § 1

k.p długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi Sądu, powódka była zatrudniona w Spółce (...) od dnia 01 grudnia 2009r. do końca terminu wypowiedzenia ww. umowy, tj. do dnia 15 maja 2010r. Z uwagi na fakt, iż okres zatrudnienia powódki był krótszy niż 6 miesięcy (dokładnie 5,5 miesiąca) zgodnie z art. 36 § 1 ust. 1, wymagany dwutygodniowy termin wypowiedzenia stosunku pracy został zachowany przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47 k.p., tj. w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie nie doszło do niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Twierdzenia powódki o braku zasadności dokonania jej zwolnienia nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowy w postaci zeznań świadków, w szczególności świadków P. Z. oraz wnioskowanego przez powódkę, G. H.. Powódka nie udowodniła również innych okoliczności mogących stać za wypowiedzeniem jej stosunku pracy poza wskazaną w uzasadnieniu pisemnego wypowiedzenia przyczyną tj. reorganizacją zakładu pracy i likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. Zgodnie z Uchwałą Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) „Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska.”

Ponadto, Sąd Okręgowy podkreśla, że pozwany z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, wypłacił powódce odprawę w wysokości jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W związku z powyższym, z uwagi na fakt, iż pozwana spółka zachowała wszelkie terminy oraz wymagania nakładane na nią przez prawo pracy w zakresie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony, nie można zdaniem Sądu Okręgowego uznać, że Powódka została przedmiotowo potraktowana przez Pracodawcę.

Sąd odnosząc się do roszczeń powódki miał na uwadze, iż na kwotę główną odszkodowania, składała się utracone wynagrodzenie, które powódka mogłaby uzyskać, wówczas kiedy podjęłaby zatrudnienie w innej firmie, przed decyzją o podjęciu zatrudnienia u pozwanego. Sąd odnośnie podniesionej kwestii wskazuje, iż zgodnie z treścią art. 415 k.p.c. Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Sąd Okręgowy wskazuje, iż podstawową przesłanką odpowiedzialności regulowanej ww. przepisem kodeksu cywilnego jest wina sprawcy szkody oraz faktyczna szkoda jakiej doznał pokrzywdzony. W ocenie Sądu można przyjąć, iż zachowania procesowe powódki zmierzały do wykazania, iż powódka faktycznie poniosła szkodę w wyniku działań spółki decydującej o jej zwolnieniu. Jednakże wnioski takie pozostają zdaniem Sądu nieuprawnione. Sąd Okręgowy podkreśla, iż powódka podejmując decyzję w zakresie wyboru podmiotu zatrudniającego ją, podejmuje tym samym ryzyko zawodowe, którego skutki nie są możliwe do przewidzenia. W oparciu o doświadczenie życiowe Sąd podkreśla, iż w każdym miejscu pracy, sytuacja mająca miejsce na gruncie rozpoznawanej sprawy (tj. decyzja o zwolnieniu z uwagi na zmiany etatowe i wybór na to miejsce powódki jako nieefektywnego pracownika), mogłaby mieć miejsce również u innych pracodawców. Uciekanie się natomiast przez powódkę do kształtowania żądania poprzez wskazywanie, iż

utraciła w związku z dokonaniem wyborem pracodawcy jakiegokolwiek prawa materialne, jest w świetle powyższych wywodów żądaniem nadmiernym i w żadnym stopniu niezasadnym.

W zakresie roszczeń o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji oraz mobbingu Sąd Okręgowy zważył, iż w art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, 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.

Sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy jak i przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że 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” (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że 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. Przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej (jak w przypadku powódki) , nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Zdaniem Sądu poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powódka dawała wielokrotnie wyraz w toku postępowania – w pismach procesowych i w toku przesłuchania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, przepis art. 94(3) § 2 dotyczy uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Nie ulega wątpliwości, iż ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, Lex nr 202764; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 276/11, Lex nr 1215147; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/05, Lex nr 571904; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, Lex nr 328055; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Lex nr 290991). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien natomiast udowodnić, że fakty wskazywane przez pracownika nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 943 kodeksu pracy, Lex).

W ocenie Sądu powódka nie wykazała, aby była ofiarą mobbingu. Sam fakt trudności z podporządkowaniem podwładnego powódce oraz wzajemne negatywne ustosunkowanie nie mogą zostać uznane jako przejawy mobbingu. Na podstawie przedstawionego przez strony materiału dowodowego nie można bowiem uznać, iż były wobec niej prowadzone bezprawne działania polegające na nękanii, prześladowaniu czy zastraszaniu, mające na celu jej ośmieszenie, poniżanie czy wyeliminowanie jej z grona pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce. Ponadto, zgodnie z poczynionymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi, podwładny powódki - P. P. (1) po spożyciu alkoholu miał w zwyczaju dzwonić do różnych współpracowników, w związku z powyższym nie można uznać aby nocne

telefony do powódki były działaniami ukierunkowanymi bezpośrednio w jej osobę, oraz mające na celu jej nękanie, prześladowanie czy też zastraszanie.

W toku postępowania dowodowego powódka wykazywała, iż pogorszenie jej stanu zdrowia zostało spowodowane utratą pracy, nie wykazała jednak aby stan jej zdrowia był efektem stosowanego wobec niej mobbingu, a tylko w takim przypadku możliwe byłoby zasądzenie na jej rzecz odszkodowania bądź zadośćuczynienia. Wnioskowana przez powódkę kwota odszkodowania w wysokości 276.000.000 zł za utratę pracy, doznaną krzywdę w związku z mobbingiem oraz utratę zdrowia nie znajduje również uzasadnienia w przytoczonych powyżej, obowiązujących przepisach prawa pracy.

Mając na uwadze trudną sytuację osobistą oraz zdrowotną Powódki, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania sądowego, natomiast na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 3 ust. 1 w zw. z § 6 oraz § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Sąd zasądził od Powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 3.200,00 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.i