

Sygn. akt VI P 539/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., 13 czerwca 2013

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Joanna Dorota Korasiak

Bogumiła Krzywińska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2013 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. B.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę , odszkodowanie z tytułu mobbingu, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo w zakresie o odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz odszkodowania z tytułu mobbingu,
2. w pozostałym zakresie powództwo umarza.

UZASADNIENIE

H. B. pozwem z dnia 3 września 2009 roku, skierowanym przeciwko pozwanemu - (...) z siedzibą w W., wniosła o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę oraz o naprawienie krzywdy moralnej spowodowanej niezgodnym z prawdą uzasadnieniem wypowiedzenia (pozew – k. 1 - 3).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że dyrektor przedszkola poinformowała ją o zamiarze wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i przeniesienia jej na stanowisko woźnej. Jako powód tej decyzji wskazano fakt, iż powódka jest przełożoną swojej siostry zatrudnionej na stanowisku woźnej. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków wobec czego w dniu 28 sierpnia 2009 roku otrzymała wypowiedzenie o pracę, w którym jako powód wskazano art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych.

Powódka wskazała, że ze wszystkich obowiązków służbowych wywiązywała się bez zastrzeżeń. Wyjątek stanowiły błędy przy sporządzaniu zestawienia odpłatności za przedszkole, spowodowane brakiem pomocy ze strony dyrektora przedszkola i nieudzielaniu powódce informacji na temat dokonywanych przez rodziców płatności. Zarzuciła dyrektorowi przedszkola M. S., że ta ją poniżała w obecności pracowników, przejawiała wobec niej agresję oraz faworyzowała innych pracowników. Wskazała, iż powyższe doprowadziło ją do rozbicia psychicznego

W toku postępowania powódka sprecyzowała i zmodyfikowała swoje roszczenie wnosząc o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 8 047,50 zł, odszkodowanie z tytułu mobbingu w

kwocie 8 047,50 zł oraz o sprostowanie świadectwa pracy (protokół rozprawy z dnia 8 kwietnia 2010 roku – k. 59 – 62, protokół rozprawy z dnia 20 kwietnia 2011 roku – k. 130 - 133).

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2011 roku powódka cofnęła powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy w związku z zaspokojeniem w tej części wraz ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 130).

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 października 2009 roku pozwane (...) z siedzibą w W. wniosło o oddalenie powództwa jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych (odpowiedź na pozew - k. 20 - 24).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew dyrektor pozwanego przedszkola wskazała, że powódka pozostawała w zależności służbowej ze swoją siostrą pracującą na stanowisku woźnej, co odbijało się niekorzystnie na pracy zespołu. Dodatkowo wskazała, że powódka popełniała szereg błędów przy sporządzaniu dokumentacji. W odniesieniu do zarzutów dotyczących poniżania, zaprzeczyła powyższemu, wskazując, iż nigdy nie przejawiała w stosunku do powódki agresji ani jej nie dyskryminowała.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. B. była zatrudniona w pozwanym przedszkolu w okresie od 10 maja 2002 roku do dnia 30 listopada 2009 roku. W czasie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku starszej woźnej w wymiarze 1/2 etatu w okresie od dnia 10 maja 2002 roku do dnia 31 października 2002 roku oraz w wymiarze pełnego etatu od dnia 1 listopada 2002 roku do dnia 29 sierpnia 2005 roku oraz na stanowisku kierownika gospodarczego w wymiarze pełnego etatu od dnia 30 sierpnia 2005 roku do dnia 30 listopada 2009 roku (świadectwo pracy – k. 57 - 58).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło brutto 2 859,99 zł brutto (zaświadczenie o zarobkach z dnia 7 października 2009 roku – k. 16).

Powódce, jako kierownikowi gospodarczemu, podlegali pracownicy obsługi przedszkola, w tym siostra powódki Z. W. – zatrudniona na stanowisku woźnej (okoliczność niesporna).

Do obowiązków powódki należało między innymi przyjmowanie od rodziców opłat za pobyt dzieci w przedszkolu oraz za wyżywienie. Powódka zajmowała się również sporządzeniem miesięcznych rozliczeń finansowych przedszkola, które składała w (...) w W. (dalej: (...)). W rozliczeniach pojawiały się błędy, polegające na nieprawidłowym wprowadzaniu kwot. Dokumenty nie zawsze były zgodne ze stanem faktycznym. Dany miesiąc księgowy był zamykany, a kolejny otwierany, inną kwotą. Zdarzało się to bardzo często. Nadto dokumenty były sporządzane w sposób nieestetyczny i niestaranny – były nanoszone poprawki, skreślenia. Przez powyższe nieprawidłowości pracownicy (...) mieli problemy z rozliczeniami księgowymi tych dokumentów. M. O. - pracownik (...), niejednokrotnie próbowała wytłumaczyć powódce, w jaki sposób te dokumenty powinny być wypełniane, jednak nie przynosiło to oczekiwanych rezultatów. Po odejściu powódki z pracy problemy te się skończyły i przez nowego kierownika gospodarczego dokumenty były wypleniane w sposób prawidłowy (zeznania świadków J. Ł. – k. 148 – 150, J. J. – k. 194v – 196v, M. O. – k. 196v – 198v).

Współpraca pomiędzy powódką a dyrektorem przedszkola, jak i niektórymi podległymi powódce pracownikami, nie układała się dobrze. Między dyrektorem pozwanego M. S. a powódką były nieporozumienia między innymi na gruncie dokumentów finansowych. Do pracowników z kuchni powódka niekiedy zwracała się podniesionym głosem. Pracownicy, obawiając się reakcji powódki, w przypadku problemu zwracali się o pomoc bezpośrednio do dyrektora przedszkola zamiast do swojego przełożonego – czyli do powódki. Twierdzili, że powódka faworyzowała swoją siostrę – woźną Z. W., tolerowała jej niedociągnięcia w pracy, broniła i tłumaczyła przed zarzutami ze strony dyrektora przedszkola (zeznania świadków: J. Ł. – k. 148 – 150, R. S. – k. 151 – 152, A. K. – k. 153 – 155, W. B. – k. 176 – 178).

W lipcu 2009 r. dyrektora pozwanego miała zamiar wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego i o zamiarze tym poinformowała Związek Nauczycielstwa Polskiego, wskazując jako przyczynę art. 26 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (podległość służbową siostry). Ostatecznie takiego wypowiedzenia powódce nie wręczono (wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 14.07.2009 r. (zeznanie powódki – k. 209, akta osobowe powódki, część B. k. 27,29)

W dniu 14 lipca 2009 roku dyrektor przedszkola zaprosiła powódkę na rozmowę celem wyjaśnienia nieprawidłowości w dokumentach, które zgłosiła jej (...). Podczas tej rozmowy powódka była zdenerwowana i podnosiła głos, również zwracając się do przełożonego. Powódka poinformowała wówczas dyrektora o nieprawidłowościach mających miejsce w przedszkolu, o których nigdy wcześniej nie informowała. Informacje te dotyczyły między innymi, że jeden z pracowników robi pranie swoich prywatnych rzeczy w przedszkolu, że inny pracownik zabrał do domu szafki będące własnością przedszkola, że kucharz nie wykonuje swoich obowiązków w sposób prawidłowy. Na pytanie dyrektora, dlaczego powódka nie powiedziała o tym wcześniej, powiedziała, iż nie jest donosicielem (zeznania świadków J. Ł. – k. 148 – 150, A. K. – k. 153 - 155).

W dniu 28 sierpnia 2009 roku dyrektor przedszkola wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

- konieczność dostosowania stanu faktycznego do stanu z obowiązującymi przepisami prawa, tj. art. 26 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U, z dnia 18 grudnia 2008 roku) mówiąca o zakazie zatrudniania osób pozostających ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie, pozostających w bezpośredniej podległości służbowej;

- niekompetencję w prowadzeniu dokumentacji potrzebnych do księgowości polegających na wprowadzaniu błędnych przypisów o odpisów, pomimo wielokrotnych próśb i ponagień w dalszym ciągu nie zostały uzgodnione przypisy z tytułu żywienia. Dokumenty księgowe są sporządzane w sposób mało estetyczny i dostarczane do księgowości po terminie;

- brak komunikacji z dyrektorem, nie informowanie o nieprawidłowościach w placówce związanych z niektórymi pracownikami obsługi;

- nieumiejętnością budowania własnego autorytetu wśród podległych pracowników oraz brakiem predyspozycji do pracy w zarządzaniu ludźmi (niegrzeczne odnoszenie się do pracowników obsługi),

- podrywanie autorytetu dyrektora przy innych pracownikach podczas rozmowy 14.07.2009 roku poprzez pokrzykiwanie i wytykanie jej zdaniem nieprawidłowości w funkcjonowaniu placówki (o których to nigdy nie było sygnalizowane dyrektorowi);

- całkowita utrata zaufania do powódki (wypowiedzenie – k. 4).

Zamiar wypowiedzenie powódce umowy o pracę był konsultowany przez pozwanego ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego (...) (pismo z 15.07.2009 r., nawiązujące ponadto do pisma z 6.07.2009 r. - akta osobowe powódki, część B, k. 31 i k. 27).

Wyżej wymieniony Związek przedmiotowe pisma otrzymał w dniu 6 i 15 lipca 2009 r. i nie zajął stanowiska (akta osobowe powódki, część B, k. 31,27)

Po otrzymaniu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2009 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim początkowo z powodu korzonków, a następnie z powodu złego stanu zdrowia psychicznego spowodowanego zwolnieniem z pracy (orzeczenia lekarza orzecznika ZUS – k. 79).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków: J. Ł., R. S., A. K., W. B., J. J. oraz M. O. oraz częściowo zeznań powódki.

Wskazani wyżej świadkowie zeznawali w sposób spójny i logiczny, zaś ich wypowiedzi pozostawały wzajemnie koherentne oraz zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie okoliczności formalnych jej zatrudnienia w pozwanym przedszkolu oraz okoliczności, które nie były sporne między stronami.

Sąd odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom świadka Z. W. oraz zeznaniom powódki w pozostałym zakresie, w tym w części dotyczącej okoliczności, z których powódka i jej siostra Z. W. wywodziły, iż stosowano wobec powódki mobbing oraz że pozwany nie przeciwdział mobbingowi. Świadek Z. W. nie jest w ocenie Sądu świadkiem wiarygodnym, bowiem jest siostrą powódki, a nadto wytoczyła przeciwko pozwanemu powództwo w związku z dyscyplinarnym zwolnieniem jej z pracy. Tym samym jej zeznania były nacechowane subiektywnością i stronniczą oceną stanu faktycznego.

Ponadto zeznania świadka Z. W. oraz powódki pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych zeznających w sprawie świadków, którzy wykluczyli, aby zachowanie przełożonych nosiło znamiona dręczenia psychicznego, znęcania czy złośliwego dokuczania. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Z. W. także dlatego, gdyż w swoich zeznaniach w sposób bardzo emocjonalny, nieobiektywny podkreślała nieprawidłowe relacje pomiędzy powódką a dyrektorem przedszkola, obarczając winą za ten stan wyłącznie dyrektor M. S., wskazywała na złośliwość dyrektora, zarzucając chorobliwą mściwość, natomiast uważała, że powódka wykonywała swoją pracę bardzo sumiennie i starannie. W ocenie Sądu prywatne animozje i pojedyncze stwierdzenia o konflikcie powódki z przełożoną, jak również świadka z dyrektorem przedszkola, nie dają podstaw do stwierdzenia, że był stosowany wobec powódki mobbing. Z tych samych przyczyn Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części dotyczącej jej zeznań o stosowaniu wobec niej przez pracodawcę mobbingu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo H. B. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka w niniejszym postępowaniu wносиła o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zarzucając, iż przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe oraz o odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pod względem formalnym zgodne było z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Pracodawca zastosował prawidłowy okres wypowiedzenia w świetle art. 36 k.p., ponadto zachował pisemną formę oświadczenia i wskazał przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, wypowiedzenie było poprzedzone konsultacją związkową. Powódka, odwołując się od złożonego jej wypowiedzenia, kwestionowała zasadność wskazanych przyczyn oraz zarzutów, na które powołał się pracodawca.

Sąd po wnikliwej analizie argumentacji zarówno powódki, jak i pozwanego ocenił, że decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie była wadliwa. Na wstępie rozważań należy podkreślić, że pracodawca zastosował taki tryb rozwiązania umowy o pracę, który różni się od rozwiązania umowy na podstawie art. 52 k.p. Z tego względu, w orzecznictwie i doktrynie, przyjmuje się, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami lub też nie sprostał wymaganiom, które na niego, w normalnych warunkach, zostały nałożone. Obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków pracownika, czy przyczynami obiektywnymi leżącymi po stronie pracownika. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy

(tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 roku (sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491) wskazując, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku (sygn. akt I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651) Sąd Najwyższy potwierdził wcześniejszą linię orzeczniczą i stanął na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

Podkreślenia wymaga fakt, iż powódka już w uzasadnieniu swojego pozwu stwierdziła: „Ze wszystkich nałożonych na mnie obowiązków wywiązywałam się bez zastrzeżeń. Wyjątek stanowiły błędy przy sporządzaniu zestawienia odpłatności zawierającego przypisy i odpisy. O dłuższego czasu pani S. stosowała wobec mnie mobbing i utrudniała pracę. Nie miałam żadnej pomocy zawodowej ze strony dyrektorki. Co miesiąc prosiłam panią dyrektor, aby udostępniła mi informacje, którzy rodzice zapłacili przelewem, ale bezskutecznie. Brak tych danych powodował błędy w sprawozdaniach i przypisach” (pozew – k.2). Następnie okoliczności te podnosiła w swoich zeznaniach (– k. 210). Powódka przyznała więc, iż popełniała błędy w sporządzaniu powyższych zestawień, co stało się jedną z przyczyn wypowiedzenia. Usprawiedliwianie tej okoliczności przez powódkę w sposób wyżej wspomniany nie znajduje uzasadnienia w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, a także biorąc pod uwagę to, że powódka była doświadczonym pracownikiem, zajmowała kierownicze stanowisko i dyrektor pozwanego miała podstawy, aby od takiego pracownika oczekiwać samodzielności, dokładności, staranności w wykonywaniu obowiązków, a informacje o tym, którzy rodzice zapłacili za przedszkole przelewem mogła sama uzyskać od tych rodziców, bez pomocy dyrektora, zwłaszcza, że rodzice dzieci uczęszczających do przedszkola codziennie przywożą i odbierają je z placówki. Twierdzenia powódki o utrudnianiu jej pracy przez dyrektora placówki i stosowanie wobec jej mobbingu są gołosłowne i nie zostały przez powódkę udowodnione.

W świetle powołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi charakteryzować się, ani szczególną wagą, ani też nadzwyczajną doniosłością, musi być jednak rzeczywista i konkretna. Przyjmuje się, że złożenie pracownikowi wypowiedzenia uzasadnia, np. brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu przez pracownika obowiązków (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751) czy też rzeczywiste, realizowane w dobrej wierze i znajdujące usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 roku, I PRN 61/85, OSNCP 1986, z. 5, poz. 76; NP. 1988, nr 10-12, s. 241, z glosą A. Wypych-Żywickiej). Oceny wypowiedzenia należy przy tym dokonywać zawsze z uwzględnieniem interesów pracodawcy i przymiotów pracownika związanych z pracą (tak m.in. Małgorzata Gersdorf [w:] Kodeks Pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Wydanie II, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s.173-174).

Biorąc pod uwagę powołane poglądy i wykładnię art. 45 k.p., Sąd uznał, iż oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem było uzasadnione. Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 k.c., na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, powódka zaś winna udowodnić okoliczności, na które się powoływała. Pozwany ze swego obowiązku się wywiązał dowodząc, że sporządzane przez powódkę dokumenty finansowe przekazywane do (...) były nierzetelne, obciążone błędami, na co zwracało uwagę właśnie (...). Również wiarygodną przyczyną jest utrata zaufania dyrektora przedszkola do kierownika gospodarczego, który mimo posiadania wiedzy o nieprawidłowościach w przedszkolu nie informował ją o tym, uznając, że nie będzie „donosicielem”.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że powódka nieprawidłowo wypełniała dokumenty finansowe przedszkola. Wobec tego zarzut niekompetencji w prowadzeniu tej dokumentacji należy uznać za prawdziwy. W rozpoznawanej sprawie z zeznań świadków J. J. oraz M. O., jednoznacznie wynika, że błędy powódki były częste, pomimo prób tłumaczenia powódce w jaki sposób ma je wypełniać. Sama powódka, jak już wyżej podkreślono, przyznała, że błędy te były. Nie zasługują też na uwzględnienie zarzuty powódki, iż nie miała ona możliwości prawidłowego wypełnienia dokumentacji z powodu braku współpracy z dyrektorem przedszkola. Powódka, jako pracownik zajmujący stanowisko kierownicze powinna dolożyć najwyższych starań, aby jej zadania

były wykonywane prawidłowo. W przypadku zaś niemożliwości ich prawidłowego wykonania, winna była zgłosić ten fakt dyrektorowi przedszkola, iż nie jest w stanie wykonać zleconego jej zadania.

Również przyczyna braku komunikacji z dyrektorem oraz przyczyna utraty zaufania, w świetle zebranego materiału dowodowego, w ocenie Sądu są zasadne. Każdy pracodawca prowadzi pewną politykę zarządzania kadrami, niweluje ryzyko, dba o efektywność pracowników oraz o realizację powierzonych zadań. Ma prawo do zapewnienia sobie zespołu ludzi, z którymi współpracuje mu się dobrze i ma do nich pełne zaufanie. Kierownik gospodarczy powinien współdziałać z dyrektorem przedszkola w sprawnych i efektywnym zarządzaniu placówką. Niedopuszczalnym jest, aby kierownik gospodarczy miał wiedzę na temat nadużyć pracowników i nie informował o tym na bieżąco dyrektora placówki. Zatajanie takich informacji z pewnością może doprowadzić do utraty zaufania.

Podkreślenia wymaga również, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem, co w niniejszej sprawie ma miejsce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, sygn. akt I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14, M.Prawn. 2001/3/168, LEX 44850).

W odniesieniu zaś do pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca, na którym to ciążył ciężar dowodu, nie wykazał ich zasadności. Jednakże, jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, do oddalenia powództwa pracownika wystarczy, by chociaż jedna z nich była uzasadniona (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, nr 17–18, poz. 26).

Biorąc pod uwagę wskazaną argumentację Sąd ocenił, że pozwany był uprawniony do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z tej przyczyny powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Rozpoznając drugie ze zgłoszonych roszczeń powódki, tj. odszkodowania z tytułu mobbingu, Sąd zważył co następuje.

Zgodnie z art. 94³ k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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. Zgodnie natomiast z ust. 3 wskazanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wskazać przy tym należy, że warunkiem koniecznym skuteczności żądania zadośćuczynienia w oparciu o art. 94³ § 3 z tytułu za doznaną krzywdę jest powstanie po stronie pracownika krzywdy, przez co należy rozumieć rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych. Powódka jednakże nie zdołała w toku postępowania wykazać, że doznała jakiegokolwiek rozstroju zdrowia, a w szczególności, że ów rozstrój zdrowia spowodowany został działaniem pracodawcy realizującym znamiona mobbingu. W ocenie Sądu nie można bowiem uznać za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem stosowanym wobec powódki przez 3 lata, przebywanie na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza internistę, nawet jeśli to zwolnienie było wystawione ze względu na zły stan psychofizyczny. Powódka bowiem nie przedstawiła żadnych dokumentów, aby w ciągu tych trzech lat leczyła się psychiatrycznie.

Obowiązek taki spoczywał na powódce, co jednoznacznie wynika z zasad określonych w treści art. 6 Kodeksu cywilnego, a co wielokrotnie zostało potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie bowiem z linią orzecniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 31/07; z dnia 5 grudnia 2006 roku, II PK 112/06; oraz z dnia 6 grudnia 2005 roku, II PK 94/05). Powódka w niniejszej sprawie złożyła jedynie zaświadczenie wydane przez psychologa o zgłoszeniu się na rozmowę z psychologiem, w którego ocenie wykazywała silne objawy reakcji na stres. Konsultacja psychologiczna nie została jednak przeprowadzona z uwagi na odległe terminy wizyt. Jednakże całość zgromadzonego materiału dowodowego nie wykazała, aby zły stan psychofizyczny powódki, miał jakikolwiek związek z pracą w pozwanej placówce. Na marginesie niniejszych rozważań

należy jednocześnie zauważyć, iż powołane przez powódkę zaświadczenie wydane zostało dopiero w październiku 2009 roku, a więc już po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanki mobbingu wskazane w wyżej przytoczonym przepisie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy muszą być spełnione łącznie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 31/07). A zatem uporczywe i długotrwałe nękanie pracownika powinno wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i powinno powodować, lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w niniejszej sprawie, Sąd uznał, że nie można doszukać się w zachowaniu dyrektora przedszkola cech, które uzasadniałyby chociażby podejrzenie zachowania spełniającego przesłanki mobbingu. Nieporozumienia pomiędzy dyrektorem a powódką, wynikające z żądania przez dyrektora od powódki prawidłowo wykonywanych zadań, ocenić należy jako mieszczące się w ramach zwyczajnych oczekiwań wobec osoby zajmującej stanowisko kierownicze. Ponadto, jak wynika z akt sprawy, a w szczególności z zeznań świadków, żaden ze współpracowników nie wskazywał, żeby powódka była w miejscu pracy poniżana, ośmieszana, co więcej, że był stosowany wobec powódki mobbing. Wskazać w tym miejscu należy na tezę orzeczenia Sądu Najwyższego, który stwierdził, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, III PK 2/09).

Wobec powyższych ustaleń, Sąd doszedł do przekonania, iż roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu mobbingu również należało oddalić.

Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd umorzył postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy, bowiem powódka cofnęła powództwo w tym zakresie wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, wskazując iż zostało ono splonione przez pozwanego.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.