

Sygn. akt VI P 140/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2013r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Bogumiła Krzywińska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, odszkodowanie z tytułu mobbingu i uchylenie kary porządkowej

1. oddała powództwo;

2. zasądza od J. S. na rzecz (...)Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 1.960,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W dniu 9 lutego 2012 roku do Sądu wpłynął pozew J. S. skierowany przeciwko (...)S.A. z siedzibą w W., w którym powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz kosztów procesu według norm przepisanych lub według zestawienia, które przedstawi.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pracuje u pozwanego od dnia 28 lipca 2005 roku. W dniu 2 stycznia 2012 roku przedstawił pracodawcy zaświadczenie lekarza specjalisty, a w dniu 3 stycznia 2012r. zaświadczenie lekarza medycyny pracy stwierdzające, że w związku ze stanem zdrowia i przyjmowanymi lekami, nie może świadczyć pracy na nocnej zmianie. Pracodawca w dniu 24 stycznia 2012 roku złożył oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z powodu stanu zdrowia powoda. Poza stanowiskiem pracy nastąpiło również zmniejszenie wynagrodzenia, co nie jest zgodne z prawem, zmiana stanu zdrowia jest bowiem związana bezpośrednio z sytuacją w pracy i nie jest zawiniona przez powoda. Pracodawca tymczasem każe pracownika.

***(pozew z dnia 30 stycznia 2012r. – k. 3 – 4)***

W toku procesu powód sprecyzował żądanie zgłoszone w pozwie, nadto dwukrotnie dokonał rozszerzenia powództwa. W piśmie z dnia 20 lutego 2012 roku określił, że domaga się zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy w wysokości 13.050,00 zł. Ponadto uzupełnił argumentację podaną w pozwie twierdząc, iż utraty zdrowia doznał w wyniku stosowanego przez pracodawcę mobbingu, a wypowiedzenie zmieniające miało na celu skłonienie go do złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, odbyło się więc z obejściem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dodatkowo powód

podniósł, że mobbing stosowany względem jego osoby miał nasilenie w różnych momentach i w różny sposób. Był zjawiskiem ciągłym, co było podnoszone w rozmowach z przełożonymi i reprezentantami pracodawcy. W wyniku stosowania mobbingu powód musiał podjąć leczenie u psychologa, kardiologa, neurologa, gastrologa i psychiatry. Stwierdzono u niego takie choroby jak nadciśnienie tętnicze, zespół bólu barkowego, wrzody oraz problemy ze zdrowiem psychicznym.

***(pismo powoda dnia 20 lutego 2012r. – k. 12 – 13)***

Na rozprawie w dniu 17 maja 2012 roku powód rozszerzył powództwo wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.050,00 zł tytułem odszkodowania za rozstrój zdrowia będący wynikiem stosowanych przez pozwanego praktyk o charakterze mobbingowym. Kolejnego rozszerzenia powództwa powód dokonał na rozprawie w dniu 24 stycznia 2013 roku. Wówczas złożył pismo procesowe, w którym wniósł o cofnięcie nałożonej na niego kary porządkowej z dnia 6 lutego 2012 roku. Twierdził przy tym, że kara została nałożona w sposób uniemożliwiający mu realizację prawa do obrony, a ponadto postanowienie komisji rozpatrującej ową skargę zostało wydane na podstawie pomówień przez jego przełożonego.

***(pismo powoda z dnia 17 maja 2013r. – k. 167, protokół rozprawy z dnia 17 maja 2012r. – k. 169 verte, pismo powoda z dnia 23 stycznia 2013r. – k. 248, protokół rozprawy z dnia 24 stycznia 2013r. – k. 251 - 253)***

(...)S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wskazywała, że praca na zajmowanym przez powoda stanowisku była świadczona na trzech zmianach w godzinach od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 oraz w porze nocnej od 22.00 do 6.00. W związku z przeciwwskazaniami do wykonywania przez powoda pracy nocnej, zaistniały podstawy do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Przy tym owe przeciwwskazania nie były spowodowane wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. W związku z tym (...) nie był zobligowany w trybie art. 231 k.p. do przeniesienia powoda do innej odpowiedniej pracy. Początkowo powodowi zaproponowano zmianę warunków zatrudnienia na podstawie porozumienia zmieniającego. Dopiero, kiedy powód odmówił wyrażenia zgody na jego zawarcie, pozwany wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. W związku z tym roszczenie zgłoszone w pozwie jest bezzasadne, a zarzuty powoda dotyczące rzekomego mobbingu są bezpodstawne. Powód w roku 2011 złożył trzy skargi na swojego bezpośredniego przełożonego M. W.. Jedna z nich, złożona w dniu 27 września 2011r. zarzucała „poniżenie i sponiewieranie psychiczne” powoda. W celu rozpatrzenia tej skargi pozwany (...) powołał specjalną komisję, która w toku prac przesłuchiwała powoda, M. W. oraz świadków R. B. i T. L.. W raporcie końcowym z dnia 25 października 2011r. komisja stwierdziła, że zarzuty postawione przez powoda są bezzasadne. Kolejne skargi powód złożył w dniach 26 października 2011r. i 30 grudnia 2011r., lecz po dokonaniu wnikliwego i kompleksowego rozpatrzenia przez pracodawcę, ustalono bezpodstawność zarzutów kierowanych przez J. S. pod adresem jego przełożonego. Dodatkowo przełożony powoda w dniu 9 stycznia 2012r. złożył skargę na powoda i ta skarga została oceniona przez komisję jako zasadna.

***(odpowiedź na pozew z dnia 15 marca 2012r. – k. 20 – 26)***

***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:***

J. S. został zatrudniony w(...)S.A. w W. od dnia 28 lipca 2005 roku. Początkowo strony zawarły umowę o pracę na okres próbny, a od 28 października 2005r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie obu zawartych umów powód świadczył pracę w Departamencie (...) w Centrali (...)S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy z tym, że w okresie próbnym zajmował stanowisko informatyka, a po jego zakończeniu był Specjalistą (...)oraz wsparcia systemów płatniczych z wynagrodzeniem w wysokości 3.500,00 zł miesięcznie.

**(umowa o pracę z dnia 28 lipca 2005r. k. 2 część B a/o, umowa o pracę z dnia 28 października 2005r. – k. 11 część B a/o)**

Poczynając od dnia 1 marca 2007r., na podstawie porozumienia stron, uległo zmianie miejsce świadczenia pracy przez powoda. Od wskazanej daty powód był zatrudniony w (...)w Centrali (...) w W.. Jego wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę od 1 stycznia 2008r. zostało zwaloryzowane o kwotę 130,00 zł brutto, a od 26 maja 2008r. zostało podwyższone do kwoty 4.350,00 zł miesięcznie. Od tego dnia, na zasadzie porozumienia stron, powierzono powodowi nowe stanowisko pracy – Operator (...). Od tego czasu wynagrodzenie powoda nie podlegało zmianom, powód nie był też kierowany na szkolenia.

**(porozumienie z 1 marca 2007r. – k. 16 część B a/o, pismo z dnia 22 stycznia 2008r. – k. 22 część B a/o, porozumienie z dnia 28 maja 2008r. – k. 24 część B a/o, zeznania świadków: M. P.– k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, M. W. – k. 355 verte - 358, G. D. – k. 319 – 324, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

Na stanowisku Operatora (...)pracowali również M. M., Z. B., R. D. i S. B., a przełożonym był M. W. – kierownik Sekcji (...). Zakres obowiązków powoda wynikający z zajmowanego stanowiska został określony na piśmie.

**(karta stanowiska pracy – k. 25 część B a/o)**

Praca w Sekcji Operatorów (...), a potem w Wydziale (...), była świadczona całodobowo przez 7 dni w tygodniu oraz w święta. W związku z tym funkcjonował system pracy trzyzmianowej i Operatorzy realizowali swoje obowiązki w godzinach od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00, przy czym na zmianie pracowała zawsze jedna osoba z wyjątkiem sytuacji, kiedy pracownik przechodził okres szkolenia i wówczas wykonywał zadania na zmianie z innym pracownikiem. Za pracę w porze nocnej oraz w niedziele i święta pracownicy otrzymywali dodatki do wynagrodzenia. Osobą, która najczęściej pracowała w nocy był Z. B., z kolei M. M. w pewnym okresie wykonywał swoje zdania tylko na zmianie pierwszej. Po śmierci Z. B., w godzinach od 22.00 do 6.00, musieli pracować pozostali Operatorzy. Od 1 sierpnia 2011r. do Wydziału (...) doszedł nowy pracownik T. L., który w okresie próbnym nie mógł wykonywać pracy na zmianie nocnej. Dodatkowo odszedł z Wydziału M. M.. W związku z tym w owym okresie pracowali powód, R. D., S. B. i od 1 sierpnia 2011r. T. L.. Nadto około sierpnia – września 2011r. do Wydziału (...) został skierowany na 3 miesiące R. B.. Po tym okresie powrócił na swoje poprzednie stanowisko i na stałe dołączył do grupy Operatorów (...) od lutego 2012r.

**(zeznania świadków: T. L. – k. 289 verte - 291, M. P.– k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, M. M. – k. 294 verte – 295, S. B. – k. 295 – 297 verte, R. D. – k. 300 - 301, M. W. – k. 355 verte - 358, R. B. – k. 354 – 355, G. D. – k. 319 – 324, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

M. W. opracowywał harmonogramy pracy na miesiąc, rzadko na okresy dłuższe, w których, jeśli była taka możliwość, uwzględniał przesyłanie e - mailem sugestie pracowników dotyczące ich preferencji odnośnie zmian, na których chcieliby wykonywać pracę. Powód również przysyłał przełożonemu takie e- maile i przełożony uwzględniał życzenia powoda układając harmonogram. Bywały jednak okresy, kiedy harmonogramy obejmowały okres krótszy niż miesięczny, albo nie były sporządzane, a wówczas pracownicy ustalali między sobą, w jakich godzinach będą świadczyli pracę. Później M. W. sporządzał harmonogram, do którego wpisywał pracowników, zgodnie z tym, jak faktycznie pracowali. W związku z opóźnieniami dotyczącymi sporządzania harmonogramów następowały spięcia między powodem a jego przełożonym. Powód deklarował wolę przygotowywania harmonogramów, na co M. W. nie wyraził zgody.

**(zeznania świadków: T. L. – k. 289 verte - 291, M. P.– k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, M. M. – k. 294 verte – 295, S. B. – k. 295 – 297 verte, R. D. – k. 300 - 301, M. W. – k. 355 verte - 358, R. B. – k. 354 – 355, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

Relacje między powodem a jego przełożonym do pewnego czasu układały się poprawnie, a potem z uwagi na nieporozumienia dotyczące sposobu wykonywania pracy, uległy pogorszeniu i były nacechowane napięciem, które wyczuwali inni Operatorzy. Wymiana zdań pomiędzy J. S. i M. W. bywała niezrozumiała dla innych i choć nie padały słowa wulgarne czy obraźliwe, to sposób rozmowy wskazywał na napięcie. Bywało, że w okresach, kiedy było dużo pracy i sytuacja była nerwowa, M. W. zwracał się do powoda podniesionym głosem i takie przypadki mają też miejsce obecnie. Nadto z jego strony padały komentarze. Jeden z nich określał, że daną czynność nawet małpa by zrobiła, gdyby jej dać banana. Nie był on skierowany do określonej osoby, ale uważano, iż dotyczy powoda, bo pojawił się bezpośrednio po dyskusji dotyczącej czynności, które wcześniej wykonywał powód.

**(zeznania świadków: T. L. – k. 289 verte - 291, M. M. – k. 294 verte – 295, S. B. – k. 295 – 297 verte, R. D. – k. 300 - 301, M. W. – k. 355 verte - 358, R. B. – k. 354 – 355, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

Pracownicy Wydziału (...), w tym powód, wyrażali niezadowolenie z powodu tego, iż praca jednego z Operatorów wymagała poprawek. Poprawki były dokonywane przez inne osoby i stąd powstawały napięcia. Dodatkowo powód zwracał uwagę na inne problemy choćby związane z nagrywaniem kopii bezpieczeństwa systemu, co nie zawsze spotykało się z reakcją przełożonego.

**(zeznania świadków: M. P. – k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, S. B. – k. 295 – 297 verte, R. D. – k. 300 - 301, M. W. – k. 355 verte - 358, R. B. – k. 354 – 355, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

W drugiej połowie roku 2010 zaczęły się problemy zdrowotne powoda z sercem, bóle mięśni, stawów, brak ochoty do życia. Powód rozpoczął leczenie między innymi u kardiologa i neurologa oraz odbywał konsultacje psychiatryczne i prosił o ograniczenie pracy na zmianach nocnych. Przełożony powoda w miarę możliwości uwzględniał te sugestie. W związku z tym w ciągu ostatnich 3 lat pracy w charakterze Operatora (...) średnio rocznie powód pracował od 22.00 do 6.00 przez 12 tygodni, inni zaś 54 tygodnie. Jeśli była jednak potrzeba pracy na zmianie nocnej, powód nigdy nie odmówił jej wykonania.

**(informacja dla lekarza kierującego/POZ z 26 marca 2012r. – k. 139, informacja dla lekarza kierującego – k. 140, zaświadczenie z dnia 4 kwietnia 2012r. – 141, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)**

Wiosną 2011r. J. S. brał udział w rekrutacji prowadzonej do (...)i był najlepszym kandydatem. Naczelnik Wydziału (...), w którym powód miałby pracować, wnioskował o jego zatrudnienie. Okazało się, że nie było zgody na przeniesienie powoda i ostatecznie do zatrudnienia J. S. w nowym Departamencie nie doszło. W późniejszym okresie powód był przez długi czas niezdolny do pracy i po tym, kiedy po nieobecności stawiał się w pracy, w dniu 1 września 2011r. zostało zorganizowane spotkanie, w którym oprócz powoda uczestniczyli Dyrektorzy - M. P. i G. D. oraz Naczelnik Wydziału (...) M. W.. Podczas spotkania omawiano kwestię nieobecności powoda w pracy, ponadto powód zgłosił, że przeciwwskazana jest jego praca na zmianie nocnej, gdyż z uwagi na przyjmowane leki istnieje możliwość zaśnięcia. Przełożeni zadeklarowali, iż w miarę możliwości powód nie będzie kierowany do pracy w godzinach od 22.00 do 6.00. Jednocześnie proszono powoda o dostarczenie zaświadczenia lekarskiego, które by to potwierdziło. Powód podczas spotkania zgłaszał dodatkowo uwagi odnośnie relacji z bezpośrednim przełożonym, a w dniu 23 września 2011r. sporządził notatkę, którą skierował do Dyrektora (...) M. P..

**(zeznania świadków: M. P. – k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, M. W. – k. 355 verte - 358, G. D. – k. 319 - 323, R. P. – k. 302, B. W. – k. 301, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte, notatka ze spotkania – k. 131 - 133)**

W tym samym dniu, w którym odbyło się spotkanie, powód pozostał w pracy dłużej i po jakimś czasie został zapytany przez nowych współpracowników, dlaczego jedną z czynności wykonuje w innym czasie niż wskazywał M. W., który ich szkolił. W trakcie, kiedy udzielał odpowiedzi, Naczelnik Wydziału (...) zakazał mu przekazywać jakichkolwiek

informacji nowym pracownikom. Powód w dniu 27 września 2011r. złożył skargę w związku z w/w zdarzeniem opisując szczegółowo zachowanie swojego przełożonego oraz własne odczucia i odbiór tego, co się zdarzyło. Pracodawca w dniu 5 października 2011r. powołał niezależną komisję ds. rozpatrzenia skargi, w której skład weszli M. C., P. P. i A. S.. W trakcie prac komisja odbyła spotkania z powodem, M. W., T. L. i R. B., a następnie w dniu 25 października 2011r. sporządziła raport, w którym wskazała, iż nie znajduje uzasadnienia dla zarzutów stawianych przez powoda. Powód został poinformowany o wyniku prac komisji pismem z dnia 30 listopada 2011r.

**(skarga z 23 września 2013r. – k. 65 – 66, zeznania świadków: T. L. – k. 289 – 291, M. W. – k. 355 verte – 359, R. B. – k. 354 – 355, M. C. – k. 316 verte – 317, P. P. – k. 297 – 300, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte, raport z 25 października 2011r. – k. 58 - 60, notatka wewnętrzna – k. 64, pismo z 30 listopada 2011r. – k. 61 - 63)**

W dniu 25 października 2011r. powód złożył do Dyrektora (...)M. P.skargę na bezpośredniego przełożonego M. W., w której wskazał, że 28 września 2011r. złożył przełożonemu wniosek o zapomogę z prośbą o jego zaopiniowanie. 25 października 2011r. przełożony dokonał zwrotu wniosku wskazując, że nie zaopiniował go, bo jego opinia byłaby negatywna. Powód potraktował takie zachowanie jako nękanie i chęć zemsty za złożenie poprzedniej skargi. Odpowiedzi na skargę udzielił powodowi Dyrektor (...) G. D. pismem z dnia 14 listopada 2011r., w którym wskazał, iż kwestia wniosku o zapomogę została wyjaśniona. Wniosek został przekazany do rozpatrzenia przez komisję. Jednocześnie nie stwierdzono, by istniały okoliczności uzasadniające zarzuty stawiane przez powoda bezpośredniemu przełożonemu. Wskazano przy tym, że w okresie między datą złożenia skargi a datą złożenia wniosku M. W. przebywał na urlopie. Powód do pism pracodawcy dotyczących rozpatrzenia jego skarg ustosunkował się w dniu 9 grudnia 2011r.

**(pismo z dnia 14 listopada 2011r. – k. 56, skarga powoda z dnia 25 października 2011r. – k. 57, pismo z dnia 30 listopada 2011r. – k. 123, pismo powoda z dnia 9 grudnia 2011r. – k. 120)**

Pismem z dnia 29 listopada 2011r. Dyrektor (...)G. D. poinformował powoda, że w związku z treścią ustaleń poczynionych na spotkaniu w dniu 1 września 2011r. oraz nie złożeniem zaświadczenia lekarskiego, kieruje go na badania profilaktyczne.

**(pismo z 29 listopada 2011r. – k. 125, skierowanie na badanie profilaktyczne – k. 104, sprostowanie powoda z dnia 9 grudnia 2011r. – k. 119)**

W tym samym czasie w związku z sytuacją, jaka zaistniała pomiędzy powodem a jego bezpośrednim przełożonym, powód sporządził wiadomość, którą drogą e - mailową skierował do wiadomości współpracowników. W e - mailu nazwał zachowanie M. W. „wrednym”, co wywołało reakcję m. in. Dyrektora M. P.. Wówczas doszło też do wymiany pism pomiędzy powodem i przedstawicielami pracodawcy. W owym okresie Dyrektor M. P.prosił powoda również o wyjaśnienie powodów użycia prywatnego komputera z dostępem do sieci Internet, co powód uczynił w e - mailu z dnia 1 grudnia 2011r. zarzucając przełożonemu, że szuka na niego haków.

**(pismo Dyrektora M. P.z 2 grudnia 2011r. – k. 122, odpowiedź powoda z dnia 9 grudnia 2011r. – k. 117 – 118, pismo powoda z dnia 29 listopada 2011r. – k. 124, korespondencja mailowa powoda z Dyrektorem M. P. – k. 151 – 152)**

W dniu 30 grudnia 2011r. podczas pracy powoda nastąpiło opóźnienie otwarcia systemu. Powód kilka minut po godzinie 8.00 powiadomił o tym telefonicznie przełożonego M. W., który wydał stosowane dyspozycje, a po przybyciu do pracy przesłał do powoda wiadomość e – mailową, w której zapytywał o to, dlaczego system nie został uruchomiony na czas i dlaczego o tym fakcie został powiadomiony dopiero o godzinie 8.25. Powód w odpowiedzi nazwał zachowanie przełożonego „śmiesznym” i potem w bezpośredniej rozmowie podtrzymał taką ocenę wskazując dodatkowo, że zachowanie M. W. było dziecinne. W następstwie tego powód skierował skargę do Dyrektora M. P.i Dyrektora G. D., która nie została uwzględniona, o czym powiadomił powoda Dyrektor G. D. w piśmie z dnia 13 stycznia 2012r. Skargę złożył również M. W. w dniu 9 stycznia 2012r. odwołując się do zdarzenia z dnia 30 grudnia 2011r., a dodatkowo do okoliczności, iż powód wykorzystał jeden dzień urlopu okolicznościowego z tytułu śmierci babki w sytuacji, kiedy

ona jeszcze żyła oraz nie poinformował bezpośredniego przełożonego o tym, że otrzymał zaświadczenie lekarskie od lekarza medycyny pracy i podjął pracę na II zmianie. Pracodawca powołał więc komisję, w skład której weszli G. S., A. D. i E. S.. Komisja po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających uznała za zasadną skargę M. W..

**(skarga powoda z dnia 30 grudnia 2011r. – k. 55 i 116, skarga M. W. z dnia 9 stycznia 2012r. – k. 52 – 53, pismo G. D. z dnia 13 stycznia 2012r. – k. 54, notatka wewnętrzna z dnia 13 stycznia 2013r. – k. 51, zeznania świadków: M. W. – k. 355 verte - 358, G. D. – 319 - 323, G. S. – 317 – 319, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte, raport z dnia 31 stycznia 2012r. – k. 48 – 50)**

Przed zakończeniem prac komisji powód uzyskał w dniu 3 stycznia 2012r. zaświadczenie lekarza medycyny pracy M. T., z którego wynikało, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych nie jest zdolny do pracy na stanowisku Operatora (...). W tym samym dniu Dyrektor (...) G. D. poinformował powoda w formie pisemnej, że nie może dopuścić go do pracy na zajmowanym stanowisku. Jednocześnie wskazał, że w związku z koniecznością uzyskania od lekarza dodatkowych wyjaśnień, do czasu potwierdzenia zdolności do wykonywania pracy, powód może odebrać nadgodziny lub zaległy urlop wypoczynkowy.

**(zaświadczenie lekarskie z dnia 3 stycznia 2012r. – k. 32 część B a/o, pismo G. D. z dnia 3 stycznia 2012r. – k. 33 część B a/o)**

Lekarz medycyny pracy M. T., do której G. D. skierował pismo z dnia 10 stycznia 2012r., udzieliła odpowiedzi w piśmie z 17 stycznia 2012r. W związku z treścią odpowiedzi Dyrektor (...) M. P. sporządził wniosek o zmianę powodowi warunków zatrudnienia, co Dyrektor G. D. zaopiniował pozytywnie proponując zmianę albo na mocy porozumienia stron, albo w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Powód na porozumienie stron nie wyraził jednak zgody, a zatem w dniu 23 stycznia 2012r. sporządzono, a dzień później doręczono powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. od 1 maja 2012r., zaproponowano stanowisko operator (...)w Sekcji (...)– W. z prawem do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.000,00 zł. Jako przyczynę złożenia takiego oświadczenia wskazano zaświadczenie lekarza medycyny pracy z dnia 3 stycznia 2012r. i wyjaśnienia z dnia 17 stycznia 2012r. stwierdzające niezdolność do wykonywania pracy w trybie zmianowym na zajmowanym dotychczas stanowisku Operatora (...). Przy tym pouczone powoda, że w terminie 7 dni może złożyć odwołanie do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi w Warszawie przy ulicy Terespolskiej 15A. Wraz z wypowiedzeniem zmieniającym powód otrzymał pismo, z którego wynikało, iż pracodawca w okresie od 1 lutego 2012r. do 30 kwietnia 2012r. powierza mu pracę na zajmowanym stanowisku w Sekcji (...)w W. na podstawie art. 42 kodeksu pracy.

**(pismo G. D. z dnia 10 stycznia 2012r. – k. 35 część B a/o, pismo M. T. z dnia 17 stycznia 2012r. – k. 36 część B a/o, wniosek o zmianę warunków zatrudnienia – k. 37 część B a/o, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 23 stycznia 2012r. – k. 38 część B a/o, zeznania świadka G. D. – 319 - 323, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte, pismo z dnia 23 stycznia 2012r. – k. 39 część B a/o).**

Powód w dniu 31 stycznia 2012r. nadał w urzędzie pocztowym pozew do sądu pracy zawierający odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego, który zaadresował na Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi. W związku z niedostateczną nazwą adresata, nastąpił zwrot przesyłki do nadawcy w dniu 2 lutego 2012r. Po tym w dniu 9 lutego 2012r. powód złożył w biurze podawczym Sądu pozew wraz z wnioskiem o jego przyjęcie.

**(prośba powoda z dnia 9 lutego 2012r. – k. 1, potwierdzenie nadania i zwrotu przesyłki – k. 2, pozew z dnia 30 stycznia 2012r. – k. 3- 4)**

W międzyczasie, w związku z zakończeniem prac komisji powołanej do rozpatrzenia skargi M. W., pracodawca ocenił, iż zachodzą podstawy do wymierzenia powodowi kary porządkowej upomnienia i taką karę wymierzył w dniu 6 lutego 2012r. Było to spowodowane następującymi naruszeniami obowiązków pracowniczych:

- niewłaściwym zachowaniem powoda wobec swojego bezpośredniego przełożonego – M. W. polegającym na tym, że w dniu 30 grudnia 2011r. po wydaniu polecenia służbowego na temat godziny uruchomienia systemu Profile i wyjaśnienia, dlaczego ta informacja została udzielona 5 minut przed uruchomieniem oddziałów, powód zarzucił przełożonemu śmieszność i dziecinne zachowanie. Tym samym naruszył kodeks etyczny pracownika(...)S.A., a sytuacje podobne, które zdarzały się wcześniej, podważały kompetencje przełożonego i doprowadzały do narastania konfliktu;

- wprowadzeniem pracodawcy w błąd w związku z nieuzasadnionym wykorzystaniem w dniu 9 grudnia 2011r. urlopu okolicznościowego z tytułu śmierci babci, mimo iż żyła ona w tym czasie;

- nie poinformowaniem bezpośredniego przełożonego o treści zaświadczenia lekarskiego z dnia 3 stycznia 2012r. stwierdzającego istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na zajmowanym stanowisku.

### ***(kara porządkowa upomnienia z dnia 6 lutego 2012r. – k. 43 część B a/o)***

Powód w dniu 13 lutego 2012r. wniósł odwołanie od kary porządkowej. Pracodawca w dniu 22 lutego 2012r. sporządził, a 1 marca 2012r. doręczył powodowi pismo, w którym wskazał, iż nie uwzględnił odwołania.

### ***(odwołanie powoda z dnia 13 lutego 2012r. – k. 46 część B a/o, pismo z dnia 22 lutego 2012r. – k. 47 część B a/o)***

Powód w toku postępowania sądowego, w dniu 26 marca 2012r. złożył kolejną skargę, którą skierował do G. N. Prezes Zarządu (...)S.A.

### ***(skarga powoda z dnia 26 marca 2012r. – k. 93 – 96)***

W związku z upływem okresu wypowiedzenia zmieniającego, powód świadczy pracę na nowym stanowisku. Bezpośrednim przełożonym powoda jest dyrektor (...) M. P., a szczegółowe obowiązki zostały określone na piśmie. Obecna praca powoda jako Operatora(...)odbywa się od poniedziałku do piątku na dwóch zmianach z wykluczeniem zmiany nocnej. Ponadto powód nie pracuje w weekendy i święta.

### ***(karta stanowiska pracy – k. 41 część B a/o, zeznania świadków: M. P.– k. 291 – 294 i 358 verte – 359 verte, G. D. – 319 - 323, zeznania powoda – k. 359 verte – 362 verte)***

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków T. L., M. P. (1), M. M., S. B., P. P., R. D., B. W., R. P., M. C., G. S., G. D., R. B., M. W. oraz powoda.

Zeznaniom P. P., M. C. i G. S. Sąd dał wiarę. Świadkowie potwierdzili to, co wynika z dowodów z dokumentów, nie posiadali zaś wiedzy powziętej wskutek własnych obserwacji na temat relacji panujących między powodem i M. W.. To zaś z czym zetknęli się podczas prac komisji i co wskazywali w zeznaniach znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym i dlatego Sąd zeznania świadków ocenił jako wiarygodne. Podobnej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zeznań B. W. i R. P.. Wskazani świadkowie w sposób zgodny przedstawili zdarzenia związane z rekrutacją do (...). Wprawdzie nie potwierdzili prezentowanej przez powoda teorii o pochodzącym od pracodawcy zakazie przeniesienia powoda, lecz mimo to Sąd złożone przez świadków zeznania przyjął jako podstawę dokonanych ustaleń faktycznych, tym bardziej, że z żadnych dowodów nie wynikało, lecz tylko z twierdzeń powoda, że zostało wydane polecenie nie zatrudnienia go w nowym Departamencie.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania T. L., M. P., M. M., S. B., R. D., G. D., R. B. i M. W.. Świadkowie w zależności od tego, w jakim charakterze pracowali, mniej lub bardziej szczegółowo przedstawili relacje panujące na linii powód – M. W. i powód – pracodawca. Choć, jak zostało wskazane, z racji różnych stanowisk jakie zajmowali, mieli wiedzę w tym zakresie o różnym stopniu szczegółowości, to obraz owych relacji był zbliżony i na tej podstawie Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie. Nadmienić jednak należy, iż w części pewne zdarzenia zatarły się świadkom w pamięci z uwagi na upływ czasu. Zdaniem Sądu nie było to jednak przejawem mataczenia czy wyrazem niewiarygodności świadków,

lecz wynikało bądź z upływu czasu, bądź było skutkiem natłoku innych spraw, które nie pozwoliły na zapamiętanie i pełne przedstawienie stanu faktycznego. To jednak nie mogło stać się przyczyną oceny zeznań świadków jako nie zasługujących na wiarę.

Zeznania powoda w części zostały potwierdzone przez świadków. Częściowo to, co zeznał powód znajduje potwierdzenie w dowodach z dokumentów i we wskazanym zakresie Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego również na podstawie tego, co zeznał J. S.. Zeznaniom powoda w tej części, która nie została potwierdzona przez świadków i dokumenty, Sąd nie dał wiary.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo J. S. podlegało oddaleniu.

Powód wnosząc pozew o odszkodowanie naruszył termin do jego złożenia, o którym mowa w art. 264 k.p. z tym, że dokonał tego bez swojej winy, co pozwoliło na przywrócenie terminu zgodnie z art. 265 k.p. Sąd ustalił, iż spóźnione złożenie odwołania wynikało z błędnego pouczenia pracodawcy, którym kierował się powód. Pracodawca wskazał w wypowiedzeniu zmieniającym, że odwołanie należy kierować do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi podczas kiedy taki Sąd już nie istnieje. W związku z tym pozew złożony w terminie 7 dni i zaadresowany zgodnie z pouczeniem pracodawcy został powodowi zwrócony w dniu 2 lutego 2012r. z adnotacją „niedostateczna nazwa adresata”. Powód w dniu 9 lutego 2012r. złożył prawidłowo zaadresowany pozew i Sąd dokonał przywrócenia terminu do jego złożenia, a następnie przystąpił do rozpoznania zawartego w nim odwołania.

Przepis art. 30 § 4 k.p. wskazuje, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Powyższe dotyczy nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę kończącego definitywnie stosunek pracy, ale również wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 42 k.p. Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku powód uzasadniający wypowiedzenie powinien być konkretny i rzeczywisty, ponieważ w przeciwnym wypadku oświadczenie złożone przez pracodawcę jest wadliwe.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało złożone powodowi w formie pisemnej, ze wskazaniem przyczyny oraz z uwzględnieniem okresu wypowiedzenia wynikającego z przepisów kodeksu pracy. Dodatkowo przyczyna, która była podstawą kwestionowanej przez powoda decyzji, była rzeczywista i uzasadniała złożenie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. O rzeczywistości wskazanej przyczyny świadczy wydanie zaświadczenia przez lekarza medycyny pracy, z którego jednoznacznie wynika, iż powód nie jest zdolny do pracy na zajmowanym stanowisku Operatora(...). Wprawdzie owa niezdolność do pracy nie jest przez niego zawiniona, lecz w doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być więc dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Powód zarzucił pracodawcy, iż wypowiedział mu warunki pracy i płacy z powodu stanu zdrowia, który został spowodowany sytuacją w pracy. Nie został jednak przeprowadzony żaden dowód, z którego wynikałoby, iż schorzenia powoda były skutkiem świadczonej pracy lub stanowiły chorobę zawodową. Dodatkowo powód, poza twierdzeniami zawartymi w pismach procesowych i skargach kierowanych do pracodawcy, nie złożył dokumentacji medycznej, która potwierdziłaby schorzenia, na które się powołał. Zaświadczenia lekarskie, które zostały złożone do akt, stanowią tylko nieznaczną część materiału dowodowego, z którego nie wynika od kiedy powód się leczy, na co dokładnie i czy ma to związek z wykonywaną pracą. Wobec tego Sąd nie miał żadnych podstaw, by przyjąć, iż wiązanie schorzeń powoda z pracą u pozwanego jest zasadne.

Zasadne było natomiast dokonanie zmiany powodowi warunków pracy i płacy, ponieważ powód nie mógł wykonywać pracy na zajmowanym stanowisku z uwagi na jej trzymianowość. Ta trzymianowa organizacja pracy obowiązywała



Operatorów pracujących w Wydziale (...) i choć przejściowo niektórzy, w tym i powód, korzystali z przywileju pracy tylko na wybranych zmianach, to wciąż konieczna była taka organizacja pracy w Wydziale, by obsadzona była każda zmiana, w tym i ta trwająca od godziny 22.00 do 6.00. Wedle powoda odwołującego się do opinii czy oceny współpracowników, możliwe było takie zorganizowanie pracy w Wydziale, by praca nocna w przypadku powoda nie była konieczna. Dla Sądu opinie czy przypuszczenia Operatorów(...)co do tego, czy byłoby możliwe takie zorganizowanie pracy, które uwzględniałoby stan zdrowia powoda, nie jest w żaden sposób wiążące. Sąd rozważając ten aspekt brał pod uwagę szeroki wachlarz okoliczności i uwarunkowań istotnych z punktu widzenia pracownika i pracodawcy, które mogą potwierdzić, czy z praktycznego, a nie teoretycznego punktu widzenia, możliwe było zorganizowanie pracy w Wydziale, tak by powód mający zaświadczenie lekarza medycyny pracy z dnia 3 stycznia 2012r., mógł tę pracę nadal wykonywać.

W ocenie Sądu istotna w sprawie była liczebność Operatorów (...), którzy mogli wykonywać pracę w systemie tryzmianowym. Wprawdzie na przestrzeni lat ulegała ona pewnym wahaniom, lecz wciąż oscylowała w zbliżonych granicach. Problem obsadzenia zmiany nie istniał jednak do czasu, kiedy Z. B., na własną prośbę, pracował w godzinach od 22.00 do 6.00. Po jego śmierci nie było drugiego takiego pracownika, który byłby zainteresowany tylko zmianą nocną, a wręcz przeciwnie – powód z uwagi na swój stan zdrowia prosił o nieuwzględnianie go przy ustalaniu obsady zmiany nocnej. W związku z tym pracodawca, który w Wydziale (...) w styczniu 2012r. zatrudnił 4 osoby (S. B., R. D., powód i T. L.), nie miał możliwości takiej organizacji pracy, by jedna ze wskazanych osób była wykluczona z pracy nocnej. Przejściowo i w miarę możliwości takie ustalenie harmonogramów było oczywiście możliwe, co potwierdza ustalony w sprawie stan faktyczny. Powód zdaje się jednak nie zauważać, iż od daty wydania zaświadczenia przez lekarza medycyny pracy, praca powoda na określonych zmianach nie byłaby już uzależniona od możliwości pracodawcy, lecz została niejako narzucona z góry. O ile przed 3 stycznia 2012r. powód w zasadzie nie pracował w nocy, ale przychodził na zmiany nocne kiedy była taka potrzeba, o tyle po wydaniu zaświadczenia przez lekarza medycyny pracy, pracodawcy bezwzględnie nie wolno było już kierować powoda do pracy na zmianie nocnej. Powód bowiem na stałe i bez możliwości odstępstw nie mógł wykonywać pracy na stanowisku, na którym praca była wykonywana w systemie tryzmianowym. Być może, tak jak wcześniej, możliwe byłoby czasowe nie kierowanie powoda do pracy nocnej, lecz pracodawca był zobligowany uwzględnić okoliczność, że powodowi nie czasowo – na 2 czy 3 miesiące – ale stałe, do czasu kolejnego badania, nie było wolno pracować na 3 zmiany. Z tym wiązałyby się konieczność angażowania do pracy nocnej pozostałych Operatorów ZSB, którzy z uwagi na ich liczbę mogliby – nie zawsze, ale przejściowo – nie być w stanie zapewnić pełnej obsady wszystkich 3 zmian. Pracodawca zobowiązany był przewidywać i uwzględnić, iż pracownicy mają prawo korzystać z urlopu wypoczynkowego, nadto mogą zdarzyć się usprawiedliwione nieobecności z innych przyczyn. Do tego obowiązkiem pracodawcy jest zapewnić pracownikom prawo do nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie oraz prawo do minimalnego tygodniowego odpoczynku. W związku z powyższym, uwzględniając powołane okoliczności i mając na uwadze zarówno interes pracownika, w tym wypadku głównie związany z jego stanem zdrowia, oraz interes pracodawcy, zasadne było złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Tak, jak zostało wskazane wcześniej, brak było podstaw do przyjęcia, iż pogorszenie stanu zdrowia powoda skutkujące wydaniem zaświadczenia z dnia 3 stycznia 2012r., wynikało z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub było spowodowane chorobą zawodową.

Reasumując Sąd ocenił, iż pracodawca zasadnie skierował powoda do pracy na stanowisku, na którym praca wykonywana jest w systemie dwuzmianowym, tylko od poniedziałku do piątku. Z tego też względu uzasadnione było obniżenie powodowi wynagrodzenia o kwotę 350,00 zł. Wprawdzie, jak podnosił powód, pracownicy wykonujący pracę w nocy czy w święta otrzymują dodatki, lecz należy uwzględnić, iż praca odbywająca się w systemie ciągłym wymaga od pracownika zdecydowanie większej dyspozycyjności niż praca, która jest wykonywana w dniach roboczych na 2 zmiany. Dodatkowo, te zadania, które powód realizował w Wydziale (...), dla pozwanego (...) są szczególnie istotne z uwagi na bezpieczeństwo operacji i konieczność zapewniania stałego nadzoru nad (...). O tym świadczy karta stanowiska pracy powoda jako Operatora (...), z której wynikają owe obowiązki i zadania oraz upoważnienia specjalne jakie powód posiadał zajmując to stanowisko. Na nowym stanowisku natomiast, choć zakres obowiązków również jest rozbudowany, nie jest tak szeroki jak poprzednio. Mniejsze są również upoważnienia specjalne, jakie zostały powodowi udzielone, a pożądane kwalifikacje wynikające z karty stanowiska pracy różnią się od pożądanych

kwalifikacji na stanowisku Operatora (...). To zatem również świadczy o tym, jaka jest waga dla (...) zadań realizowanych na tych stanowiskach. Z pewnością w przypadku stanowiska Operatora ZSB jest zdecydowanie wyższa, zatem i z tego względu obniżka płacy powoda nie była bezzasadna. Sąd oddalił więc powództwo J. S. o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie uchylenia kary upomnienia udzielonej w dniu 6 lutego 2012r. O możliwości nakładania kar porządkowych ustawodawca przesądził w rozdziale VI działu czwartego Kodeksu pracy wskazując w art. 108 § 1, że pracodawca może stosować wobec pracownika karę upomnienia, bądź karę nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Jednak pracownik może nie zgodzić się z nałożoną nań karą. W takim przypadku, zgodnie z art. 112 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje sprzeciw, który może wnieść do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu. W przedmiotowej sprawie powód skorzystał z takiego prawa i wniósł sprzeciw, którego pracodawca nie uwzględnił. W takim przypadku przysługiwało mu prawo wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej w terminie 14 dni od daty zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu. W rozważanym przypadku J. S. w dniu 1 marca 2012r. został zawiadomiony o odrzuceniu jego sprzeciwu, a żądanie uchylenia kary porządkowej zgłosił do sądu w piśmie procesowym z dnia 24 stycznia 2013 roku. Wobec tego, iż nie zachował powołanego terminu 14 dni, jego powództwo podlegało oddaleniu. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2000r. (I PKN 626/99, OSNP 2001/20/615) termin, o którym mowa wyżej jest terminem zawitym prawa materialnego. Znaczy to, że do jego przywrócenia nie mają zastosowania przepisy o przywracaniu terminów procesowych (art. 168 i nast. k.p.c.). Znaczy to także, że dopuszczalność jego przywrócenia wymagałaby wyraźnej podstawy prawnej w prawie materialnym. Takiej podstawy nie może stanowić art. 265 k.p. Przepisu tego nie można stosować do terminu wskazanego w art. 112 § 2 k.p. ani wprost, ani odpowiednio, ani przez analogię. Art. 265 § 1 k.p. zawiera, poprzez odesłanie do art. 97 § 2<sup>1</sup> i art. 264 k.p., wyczerpujący katalog czynności, do dokonania których termin, uchybiony przez pracownika bez jego winy, może być na jego wniosek przywrócony. Nie ma w Kodeksie pracy ogólnego przepisu odsyłającego do regulacji zawartej w art. 265 k.p., co uzasadniałoby ewentualnie jego odpowiednie zastosowanie do czynności innych, niż odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, jej rozwiązania bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia, albo żądania sprostowania świadectwa pracy. Brak także szczególnego odesłania do art. 265 k.p. w art. 112 § 2 k.p. Nie można przyjmować, że istnieje luka w prawie, co usprawiedliwiłoby zastosowanie do terminu zaskarżenia do sądu pracy zastosowania kary porządkowej analogii z art. 265 k.p.

Wobec powyższego, powództwo J. S. o uchylenie kary porządkowej należało oddalić. Pomimo tego podkreślić należy, także w związku z zarzutem mobbingu sformułowanym przez powoda, że przyczyny, z powodu których pracodawca wymierzył karę porządkową, były rzeczywiste. Powód pomimo, iż w zaświadczeniu z dnia 3 stycznia 2012r. zostało wskazane, że jest niezdolny do pracy na stanowisku Operatora (...), a nie tylko do pracy na zmianie nocnej, przystąpił do jej wykonywania. Twierdzenie, iż zakaz dotyczył tylko pracy nocnej, nie miał w tym miejscu znaczenia, gdyż zaświadczenie lekarza medycyny pracy wprost stanowiło o niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Wobec tego powód nie powinien podejmować pracy, nawet jeśli była ona wykonywana na innej zmianie niż nocna, i oczekiwać na dyspozycje przełożonych. Jeśli chodzi zaś o kwestię złożenia wniosku o urlop okolicznościowy w związku ze śmiercią babki powoda, to pracodawca zasadnie uznał, iż został wprowadzony w błąd. Zaistniała bowiem sytuacja, w której pracownik chciał skorzystać z uprawnienia, które mu nie przysługuje. Takie postępowanie powoda, nawet jeśli nie było umyślne czy celowe, było nieprawidłowe, a pracodawca miał podstawy, by uznać, iż został wprowadzony w błąd. Pracodawca zasadnie ocenił również, iż zachowanie powoda względem przełożonego w dniu 30 grudnia 2011r. nie było właściwe. Powód, nawet jeśli relacje w Wydziale (...) były luźne, nie miał prawa ani podstaw do tego, by nazywać zachowanie przełożonego czy jego samego „śmiesznym” czy „dziecinnym”. Przełożony powoda z racji wykonywanych obowiązków i nadzoru nad pracą J. S. miał prawo zapytywać powoda o kwestie związane z wykonywaną pracą, w tym również żądać wyjaśnień, a powód jako pracownik podległy, zobowiązany był udzielić odpowiedzi i żądanych wyjaśnień, nawet jeśli polecenie przełożonego wydawało się powodowi nieuzasadnione. Zupełnie nieuprawnione było w tym wypadku używanie słów, które powód skierował pod adresem M. W., bo to podważało kompetencje

przełożonego, ale także nie łagodziło napiętej sytuacji, jaka już istniała. Wręcz przeciwnie mogło przyczyniać się do zaostrzenia i tak napiętych relacji. Dodatkowo, między innymi na podstawie omawianego zdarzenia, Sąd doszedł do przekonania, iż zachowania powoda i M. W. wzajemnie nacechowane były niechęcią, że J. S. w tych relacjach nie pozostawał tylko ofiarą, był też, choćby we wskazanej sytuacji, prowokującym napięte relacje.

Sąd, mając na względzie powołane okoliczności oraz ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, oddalił powództwo J. S. o odszkodowanie z tytułu mobbingu. O możliwości dochodzenia takiego roszczenia stanowi art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. W powołanym przepisie wskazane zostało, iż pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W przedmiotowej sprawie nie została spełniona formalna przesłanka, a mianowicie powód nie rozwiązał umowy o pracę w związku ze stosowaniem mobbingu, zatem z powodu tego nie może domagać się odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Zdaniem Sądu – pomimo nazwania przez powoda zgłoszonego żądania odszkodowaniem – brak było podstaw do ewentualnego zasądzenia zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Tenże przepis stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że rozstrój zdrowia jest wynikiem mobbingu (wyrok SN z 05.12.2006 roku, II PK 112/06; wyrok SN z 07.05.2009 roku, III PK 2/09). W przedmiotowej sprawie powód nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swej tezy, iż rozstrój zdrowia, którego doznał, jest w jakimś stopniu związany z jego pracą, ani też, że jest związany bezpośrednio z zachowaniami mobbingowymi. Już samo to ustalenie nie pozwalało więc na przyznanie powodowi żadanego zadośćuczynienia. Powód nie był jednak pozbawiony możliwości dochodzenia innych roszczeń związanych z mobbingiem, a wynikających z przepisów Kodeksu cywilnego. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2009r. „Niełożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu stanowi, co prawda, przeszkodę formalną do domagania się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art. 415 i nast. k.c., regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Pracownika obciąża także udowodnienie wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu” (II PK 105/09).

W przedmiotowej sprawie powód nie przedstawił dowodów uzasadniających stosowanie mobbingu wobec jego osoby. Jak było już wskazywane, dowody z zeznań świadków potwierdzają jedynie napiętą atmosferę, jaka panowała pomiędzy powodem a jego bezpośrednim przełożonym. Wedle relacji świadka R. B., który był nowym pracownikiem w Wydziale, panowie „wymieniali się dziwnymi zdaniami między sobą” (k. 354 verte). Ci zaś, którzy pracowali dłużej z powodem i M. W., wskazywali na napięte relacje. Była mowa o tym, iż M. W. mówił czasem podniesionym głosem, co zdarza się też i po odejściu powoda z Wydziału, ale miało to miejsce w sytuacjach napięcia związanego z pracą, kiedy było dużo spraw do załatwienia. Poza tym świadkowie nie przytaczali żadnych konkretnych sytuacji ani ogólnie nie wskazywali, by M. W. ubliżał powodowi, aby go poniżał, krzyczał czy w inny sposób traktował gorzej niż pozostałych Operatorów (...). Jedynym konkretnym przykładem zachowania M. W. było użyte przez niego stwierdzenie, że daną pracę nawet małpa by zrobiła, gdyby jej dać banana. Wedle świadka S. B. nie było to wprost skierowane do powoda, ale jego miało dotyczyć. Brak jest jednak dostatecznych dowodów, by to potwierdzić tym bardziej, iż Sąd przesłuchiwał M. W. i powód, którego obciąża ciężar dowodu, miał możliwość zadawania świadkowi pytań dotyczących owej sytuacji i innych, które miały stanowić mobbing. Tymczasem powód w tym przedmiocie nie zadawał pytań i nie zmierzał do wyjaśnienia, kogo M. W. miał na myśli formułując stwierdzenie o małpie.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012r. „określone działania lub zachowania "mobbera", aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym

wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi regułami dowodowymi z art. 6 k.c., winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne.” (II APa 33/11, Lex nr 1238702). Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu 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 powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania 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. (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27.09.2012r., III APa 27/12, Lex nr 1307530),

W przedmiotowej sprawie powód nie przedstawił dostatecznych faktów, które potwierdziłyby takie działania przełożonego, jakie przykładowo wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w powołanych orzeczeniach. Wprawdzie, jak wskazywał, nie otrzymywał podwyżek i nie był kierowany na szkolenia, ale wedle uzasadniania świadków M. P. i G. D., wynikało to z trudnej sytuacji finansowej (...) i dotyczyło nie tylko powoda, ale wszystkich pracujących u pozwanego. Powód przeczył temu wskazując, że inne osoby dostały podwyżkę i były skierowane na szkolenia, nie był jednak w stanie podać kto i kiedy. W związku z tym, że powód wskazywał, iż ów brak podwyżek i brak skierowania na szkolenia był przejawem mobbingu, a na nim spoczywał ciężar dowodu, winien był udowodnić swoje twierdzenia, że pracodawca bezzasadnie pomijał go w procesie podwyżek lub w procesie szkolenia. Taki dowód nie został jednak przeprowadzony. J. S. przedstawił tylko niczym nie poparte twierdzenie. Podobnie Sąd ocenił to co powód pisał w pismach procesowych i skargach. W znaczącej części, to na co się powoływał w kontekście zachowań M. W., nie zostało niczym poparte. Świadcowie zeznawali ogólnie na temat sytuacji w Wydziale, nikt zaś nie przytaczał konkretnych zachowań bezpośredniego przełożonego powoda, które miałyby stanowić przejaw mobbingu. Mobbingiem nie było przede wszystkim korzystanie przez M. W. z nadanych mu przez pracodawcę uprawnień do kierowania Wydziałem, wydawanie poleceń i organizowanie pracy podległych pracowników. Powód w wielu aspektach nie zgadzał się z przełożonym, uważał, że przełożony mógł zrobić więcej, jak choćby w kwestii kopii bezpieczeństwa, nie mogło to jednak stanowić przejawu mobbingu względem powoda ani jakiegokolwiek innego pracownika. Podobnie było ze sprawą grafików, które w pewnych okresach nie były przygotowywane. Brak grafików nie miał jednak na celu poniżenia powoda czy jego nękania, bo dotyczył wszystkich w Zespole. Zdaniem Sądu w tej mierze to pracodawca winien ocenić przyczyny braku grafików i podjąć odpowiednie działania. Brak grafików, jak i odmowa wyrażenia zgody na ich sporządzanie przez J. S. nie jest jednak przejawem niechęci M. W. względem powoda, tym bardziej, że – jak sam powód twierdził - inny pracownik R. D. również deklарował wolę sporządzania grafików i także nie uzyskał zgody Naczelnika. To więc tylko potwierdza, że odmowa M. W. nie stanowiła przejawu negatywnej postawy względem J. S.. Podobnie było z sytuacją błędów czy zaniedbań, które zgłaszał powód. Zdaniem Sądu, to do oceny pracodawcy należy, czy M. W. winien podjąć jakieś działania, a jeśli tego nie zrobił, czy powinny być wyciągnięte konsekwencje. Rolą sądu rozpatrującego sprawę o mobbing nie jest bowiem merytoryczna ocena działań potencjalnego mobbera, którym w przedmiotowej sprawie miał być M. W., lecz ocena pod kątem tego, co definiuje art. 94<sup>(3)</sup> k.p.

Sąd uznał, iż mobbingiem nie było również działanie M. W., który zabronił powodowi udzielać informacji nowym pracownikom. Jak wskazywał świadek T. L., szkolenie prowadził w tym czasie M. W., powód zaś pewne czynności wykonywał inaczej niż polecił przełożony. W związku z tym reakcja przełożonego w sytuacji, kiedy była rozbieżność w wykonywaniu pewnych czynności, nie mogła stanowić przejawu mobbingu. To kierujący działem decyduje bowiem o tym, kto szkoli nowych pracowników. W tym wypadku sam był szkolejącym i nie chciał, aby powód udzielał informacji tym bardziej, że był one rozbieżne.

W piśmie procesowym z dnia 14 kwietnia 2012r. (k. 77 – 86) powód wskazał na prześladowanie jego osoby, przytoczył też szereg działań potwierdzających to. W ocenie Sądu część z nich nie znajduje żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym, a więc nie została udowodniona, zaś te fakty, które Sąd ustalił, a które powołał powód,

zostały przez Sąd ocenione inaczej. Powód w sposób subiektywny dokonał ich oceny, zaś ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić 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 SA w Poznaniu z dnia 19 kwietnia 2012r., III APa 3/12, Lex nr 1213849; wyrok SN z 19 marca 2012r., II PK 303/11, Lex nr 1214581). Zdaniem Sądu obiektywne kryteria, a nie tylko subiektywne odczucia powoda, wskazują, że to co zostało ustalone przez Sąd, nie dawało żadnych podstaw, by stawiać stronie pozwanej stosowanie mobbingu. Co wymaga podkreślenia, część twierdzeń powoda dotycząca rzekomych zachowań jego przełożonego, nie została udowodniona. Powództwo o odszkodowanie w związku ze stosowanym mobbingiem – bez względu na podstawę prawną, którą Sąd by przyjął – nie mogło więc podlegać uwzględnieniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W przedmiotowej sprawie wobec przegrania procesu przez powoda Sąd zasądził na rzecz(...)S.A. w W. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.960,00 zł. W związku z tym, iż powód domagał się odszkodowania w związku z mobbingiem w wysokości 13.050,00 zł, to zgodnie z § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) koszty zastępstwa procesowego winny wynieść 1.900,00 zł. Z kolei w sprawie odwołania od wypowiedzenia zmieniającego wysokość kosztów została ustalona na kwotę 60,00 zł, co w drodze zastosowanej analogii, potwierdza uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku (sygn. akt. I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268, LEX nr 707475, www.sn.pl, Prok.i Pr.-wkł. 2012/6/32, Biul.SN 2011/2/18).