

Sygn. akt VI P 652/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2013 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Wanda Anna Wach

Tomasz Sowa

Protokolant stażysta Ewa Daniło

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2013 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. T. (1)

przeciwko(...)w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

oddala powództwo.

Sygn. akt VI P 652/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 sierpnia 2012 roku powódka M. T. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 4.500,00 zł tytułem doznanych krzywd i mobbingu, co skutkowało utratą przez nią pracy. Jako pozwanego wskazała(...)w W..

W uzasadnieniu swego stanowiska powódka podała, iż była pracownikiem pozwanego w okresie od 9 października 2009 roku do 31 sierpnia 2010 roku w charakterze woźnej oddziałowej. Jej zakres obowiązków obejmował rozdawanie dzieciom posiłków i dbanie o porządek na wyznaczonych odcinkach, a także wykonywanie innych zadań zleconych przez dyrektora i kierownika. Powódka podniosła, że była szykanowana przez A. H., pracującą w przedszkolnej kuchni jako pomoc kuchenna. A. H. miała wyzywać powódkę, rzucać naczyniami kuchennymi i innymi narzędziami, trzaskać drzwiami. Ton jej głosu według powódki był nieludzki, siała ona terror. Jednocześnie powódka podała, iż w placówce pozwanego zaczęły ginąć różne przedmioty, jak telefony, portfele, czy racje żywieniowe dla dzieci, doszło nawet do kradzieży talonów pieniężnych. W związku z tymi incydentami powódka i dwie inne pracownicy dostały ostrzeżenie od dyrekcji, iż jeśli jeszcze coś zginie to zostaną zwolnione dyscyplinarnie. W grudniu 2009 roku powódka złożyła skargę do dyrekcji na zachowanie mobbingujące, ale nie dało to pozytywnych efektów, gdyż A. H. została przymuszona do przeproszenia powódki. W połowie stycznia 2010 roku powódka trafiła do szpitala psychiatrycznego w związku z jej stanem depresyjnym, myślami samobójczymi i ogólnym wyczerpaniem. Powódka uzasadniając swe roszczenie dodała, iż stosowany wobec niej mobbing spowodował u niej poważną chorobę, straty finansowe oraz pewną społeczną stygmatyzację poprzez leczenie psychiatryczne.

(pozew – k. 1 – 3, pismo powódki z dnia 10 września 2012 roku – k. 8, pismo powódki z dnia 22 września 2012 roku – k. 23)

(...)w W. w odpowiedzi na pozew, datowanej na 5 października 2012 roku, wniosło o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany przyznał, iż konflikt pomiędzy powódką a A. H. (obecnie S.) faktycznie miał miejsce, jednak był on spowodowany relacjami damsko – męskimi związanymi z jednoczesnym zatrudnieniem na stanowisku kucharza R. S.. Pozwany odnosząc się do wspomnianych w pozwie kradzieży podniósł, że jedynym incydentem było wezwanie trzech pracowników w momencie, gdy jednej z woźnych zginęły pieniądze z torebki. Nigdy jednak nie doszło do żadnych rewizji torebek pracowników. Pozwany stwierdził także, iż pobyt w szpitalu psychiatrycznym jest prywatną sprawą powódki, zaś umowa z nią została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta. Umowa nie została przedłużona, ponieważ dyrektor placówki uznał, iż powódka nie nadaje się do pracy z małymi dziećmi. Ponadto powódce przyznawano boni święteczne, jak również zapomogę socjalną oraz zapomogę losową w kwocie odpowiednio 800,00 zł i 300,00 zł.

(odpowiedź na pozew – k. 27 – 29)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. T. (1) była zatrudniona w(...) w W. w okresie od dnia 8 października 2009 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku na cały etat na stanowisku woźnej oddziałowej. Stosunek pracy między stronami regulowała początkowo umowa o pracę zawarta na okres od 8 października 2009 roku do 8 listopada 2009 roku, a następnie umowa o pracę na czas określony od 9 listopada 2009 roku do 31 sierpnia 2010 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki w okresie czerwiec – sierpień 2010 roku, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.385,42 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k. 1 części C a/o powódki, umowa o pracę z dnia 08 października 2009 roku – k. 1 części B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 09 listopada 2009 roku – k. 7 części B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 40)

A. H., nosząca obecnie nazwisko S., jest pracownikiem pozwanego zatrudnionym na stanowisku pomocy kucharza. Jednocześnie na stanowisku kucharza jest zatrudniony R. S. – prywatnie mąż i wieloletni partner A. S.. Pracownicy zauważyli, że powódka dziwnie zachowywała się w stosunku do R. S., robiła wobec niego „maślane oczy”, rysowała serduszka. O tym zachowaniu powódki została zawiadomiona przez innych pracowników A. H. (S.), która w związku z tym poczuła się zagrożona, nie wiedziała co ma w tej sytuacji robić. Powódka wręcz zaproponowała R. S. rzucenie jego partnerki i związaną się z nią, na co on nie zgodził się.

(dowód: zeznania świadków: E. K. – k. 129, J. P. – k. 130 – 132, M. T. (2) – k. 132 – 133, A. S. – k. 134 – 135, R. S. – k. 135 – 136)

W okresie pracy powódki u pozwanego doszło, w grudniu 2009 roku, do rozmowy pomiędzy powódką i A. H. (S.), w obecności dyrektorki pozwanego oraz innych pracowników: M. D. (1), E. K. oraz J. P.. Było to spowodowane informacjami dotyczącymi konfliktu między obiema paniami. Podczas tego spotkania powódka została przeproszona przez A. H. (S.). Po owym incydencie A. H. (S.) nie odzywała się do powódki i unikała jej. A. H. (S.) była osobą, która potrafiła się zdenerwować, jednak w takich wypadkach wychodziła do kuchni, natomiast nie przeklinała, ani nie krzyczała.

(dowód: zeznania świadków: E. K. – k. 129, A. S. – k. 134 – 135, M. D. (1) – k. 105, J. P. – k. 130 – 132, oraz dyrektora pozwanego – k. 163 – 164, notatki – k. 30 - 32)

W Przedszkolu doszło również do sytuacji, gdy jednej z pracownic zginęły z torebki pieniądze. Przeprowadzona została wówczas rozmowa dyrektorki Przedszkola z trzema woźnymi, podczas której dyrektorka uprzedziła je, że jeśli ujawni się kto dokonał kradzieży, to wówczas ta osoba zostanie zwolniona dyscyplinarnie.

(dowód: zeznania świadków: J. P. – k. 130 – 132, zeznania dyrektora pozwanego – k. 163 – 164, notatka – k. 34)

Pracownicy pozwanego zauważyli, że powódka często płakała w pracy. Wśród pracowników krążyła opinia, iż powódka ma depresję, oraz że leczyła się psychiatrycznie jeszcze zanim przyszła do pracy. Pracownicy pozwanego dowiedzieli się również o pobycie powódki w szpitalu psychiatrycznym w trakcie pracy u pozwanego. Podejrzewano, iż może mieć problemy rodzinne związane z konfliktem z jej byłym mężem o dziecko.

(dowód: zeznania świadków: E. K. – k. 129, W. B. – k. 129 – 130, J. P. – k. 130 – 132, M. T. (2) – k. 132 – 133, zeznania dyrektorki pozwanego – k. 163 – 164, notatka – k. 33)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów przedstawionych w toku postępowania, w tym dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, oraz na podstawie zeznań świadków: E. K. (k. 129), W. B. (k. 129 – 130), J. P. (k. 130 – 132), M. T. (2) (k. 132 – 133), A. S. (k. 134 – 135) i R. S. (k. 135- 136), którym Sąd dał wiarę w całości. Z zeznań tych świadków wyłania się spójny i logiczny obraz stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom dyrektorki pozwanego, które znalazły potwierdzenie w zeznaniach pozostałych, w/w świadków oraz w dowodach przeprowadzonych z dokumentów dołączonych do akt sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, bowiem nie podaje ona żadnych dowodów na potwierdzenie okoliczności, iż miała w związku ze swoją pracą myśli samobójcze. Powódka mówi również o mobbingu ze strony dyrektorki pozwanego, podczas, gdy w pozwie jak i w całym postępowaniu konsekwentnie wskazywała jako mobbera A. H. (S.). Twierdzenia powódki jednak o mobbingu kierowanym pod jej adresem przez dyrektorkę również nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. Z. (k. 106), w zakresie w jakim świadek twierdzi, iż A. S. dokuczała wszystkim, przeklinała, oraz w zakresie w jakim twierdzi ona, iż dyrektorka Przedszkola powiedziała wszystkim pracownikom na zebraniu, że powódka leczy się psychiatrycznie. Twierdzenia świadka nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym, zwłaszcza w konfrontacji z zeznaniami świadków, które Sąd uznał w tej sprawie za wiarygodne. Ponadto świadek K. Z. nie jest w ocenie Sądu świadkiem wiarygodnym, gdyż wytoczyła przeciwko pozwanemu powództwo.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka M. D. (1) (k. 105), w zakresie, w jakim mówi ona o upodobaniu sobie powódki przez A. S., co nie znalazło żadnego potwierdzenia w zeznaniach świadków, którym Sąd dał wiarę w niniejszej sprawie.

Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka M. D. (2) (k. 106), gdyż zdaniem Sądu nie wnoszą one do sprawy niczego istotnego i nie są pomocne w ustaleniu stanu faktycznego.

Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadków H. B. (k. 161 – 162) oraz Z. W. (k. 162 – 163), gdyż ich twierdzenia nie mogą być uznane za przydatne w niniejszej sprawie, ponieważ świadkowie, co sami przyznali, nie byli obecni w pracy w okresie objętym rozpoznaniem i ustaleniami w tej sprawie i nic nie wiedzą na temat negatywnych zachowań A. S. wobec powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było ustalenie, czy był stosowany wobec powódki mobbing, co miałoby uzasadniać zasądzenie na jej rzecz odpowiedniej kwoty.

Odpowiednią regulację dotyczącą mobbingu ustawodawca zawarł w art. 94³ Kodeksu pracy (dalej jako: KP). Zgodnie z nim 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.

Należy jednak zauważyć, że na gruncie regulacji z art. 94³ KP ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art.94³ § 3 KP), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art.94³ § 4 KP).

Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, iż pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Warto w tym miejscu dodać, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku (tak też E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.94(3) Kodeksu pracy, LEX,el.,2013).

W toku przedmiotowego postępowania powódka nie wykazała, iż doznała jakiegokolwiek uszczerbku na zdrowiu. Wskazała ona, iż przebywała na leczeniu psychiatrycznym, jednak nie zostało przez nią udowodnione, jaka była diagnoza lekarska i czy pobyt ów miał związek z sytuacją w pracy. Ponadto powódka sama przyznała, iż nie była to jej pierwsza wizyta w zakładzie leczniczym związana z problemami psychicznymi, bowiem, zgodnie z jej oświadczeniem z karty 163 akt sprawy, pierwszy raz była w oddziale dziennym już w 2003 roku, co było związane z rozwodem. Również i podczas zatrudnienia u pozwanego leczenie powódki mogło być związane właśnie z problemami dotyczącymi rodziny, na co zwracają także uwagę pozostali pracownicy w swych zeznaniach.

Odnośnie przesłanki polegającej na doprowadzenia pracownika do rozwiązania umowy o pracę będącego skutkiem stosowanego wobec niego mobbingu należy również i w tym przypadku stwierdzić brak jej spełnienia w niniejszej sprawie. Umowa o pracę łącząca strony była umową na czas określony i zakończyła się w wyniku upływu czasu, na który została zawarta. Jest to przyczyna rozwiązania umowy o pracę przytoczona w art. 30 § 1 pkt 4 KP. Zgodnie zaś z treścią przesłanki odpowiedzialności za mobbing z art. 94³ § 4 KP to pracownik powinien przez swoje jednostronne oświadczenie woli rozwiązać w wyniku mobbingu stosunek pracy, czyli powinien skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 30 § 1 pkt 2 lub 3 KP. Taka sytuacja jednak w niniejszej sprawie nie zaistniała.

Należy w tym miejscu odnieść się również do kwestii opisu znamion samego zachowania, które przez ustawodawcę zostało opisane jako mobbing, odnosząc się do ustaleń faktycznych poczynionych w przedmiotowej sprawie. Otóż zgodnie z przytoczoną już na samym początku rozważań regulacją z art. 94³ § 2 KP za mobbing może być uznane jedynie takie zachowanie, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Z ustalonego w toku postępowania stanu faktycznego wynika, iż pomiędzy powódką, a wskazaną przez nią jako mobber A. H., obecnie S., faktycznie doszło do konfliktu, jednak nie miał on charakteru uporczywego, gdyż Sąd ustalił, iż poza incydentem z grudnia 2009 roku, pomiędzy obiema paniami nie doszło do żadnego innego starcia. W przedmiotowej sprawie doszło więc do jednorazowego działania, jak bowiem konsekwentnie wskazują świadkowie, później A. S. w ogóle nie odzywała się do powódki i omijała ją w pracy, nie chcąc prowokować kłótni. Warto w tym miejscu zauważyć, że zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie: „Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 roku, w sprawie o sygn. akt III APa 10/13). Mając powyższe na uwadze nie sposób przyjąć, że jednorazowy zatarg pomiędzy obiema kobietami, miał mieć charakter uzasadniająco zidentyfikowanie działań mobbingowych.

Podsumowując dotychczasowe rozważania w tej sprawie należy zauważyć, że nie zostały spełnione żadne przesłanki uzasadniające zaktualizowanie się odpowiedzialności odszkodowawczej związanej z mobbingiem, co więcej, Sąd nie stwierdził również występowania samego zachowania mobbingowego, które mogłoby taką odpowiedzialność uzasadniać. Należy w tym miejscu również podnieść, iż o stosowaniu mobbingu nie mogą świadczyć jedynie

subiektywne odczucia osoby pokrzywdzonej, ustalając bowiem istnienie mobbingu Sąd obowiązany jest oprzeć się na obiektywnych kryteriach (tak też Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 303/11).

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd uznał, iż powództwo M. T. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie, należało więc orzec na podstawie w/w przepisów jak w sentencji.