

Sygn. akt X P 253/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy: Krystyna Karlińska , Teresa Guźniczak – Tworzydło

Protokolant: Ewelina Grześkowiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 grudnia 2014 r. we W.

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko P. P. S.A. w W.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda J. S. do pracy u strony pozwanej P. P. S.A. z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ;

II. zasądza od strony pozwanej P. P. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda J. S. kwotę 3 734,26 zł (trzy tysiące siedemset trzydzieści cztery złotych dwadzieścia sześć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powód, J. S., pozwem z dnia 6 marca 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, P. P. S.A. z siedzibą w W., wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania powód podał, iż jest pracownikiem strony pozwanej od 1 września 1980 r. i w czasie trwania stosunku pracy zajmował różne stanowiska pracy. Podczas całego przebiegu zatrudnienia bezpośredni przełożeni oraz współpracownicy doceniali jego pracę, zaangażowanie, doświadczenie, wiedzę, co skutkowało obsadzaniem go na stanowiskach kierowniczych.

W dniu 4 marca 2013 r. po dłuższej nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim z uwagi na stan zdrowia, który uległ znacznemu pogorszeniu z uwagi na bezpodstawne oskarżenia powoda o rzekomym mobbingu oraz po wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego z 2011 i 2012 r. doręczono mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powód wskazał, iż treść wypowiedzenia, w pełni oparta jest na raporcie Komisji Antymobbingowej, która została powołana przez stronę pozwaną. W ocenie powoda absurdalne są przyczyny odnoszące się do mobbingu, czy dyskryminacji, gdyż takich zachowań nie było. Powód wskazał, iż zna doskonale swój zakres obowiązków i nigdy nie wydawał poleceń sprzecznych z zakresem czynności. Niezrozumiałe są dla powoda zarzuty o rzekomym nadmiernym kontrolowaniu pracy jednego z podwładnych pracowników, gdyż nie sprecyzowano tego, na czym to miało polegać.

Wszelkie zarzuty ujęte w treści wypowiedzenia są bardzo ogólne, niesprecyzowane, w żaden sposób niezrozumiałe dla powoda.

W ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały sfingowane przez pracodawcę, wskutek czego Komisja Antymobbingowa była narzędziem w ręku pracodawcy, mającym na celu doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę (k. 2-v. 2).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż powód został oskarżony przez jednego z pracowników o stosowanie wobec niego mobbingu. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w sprawie Komisja Antymobbingowa potwierdziła fakt stosowania mobbingu. Komisja stwierdziła, że zachowanie powoda miało charakter szykanujący, zastraszający oraz miało na celu poniżenie i ośmieszenie pracownika. Komisja negatywnie oceniła atmosferę pracy panującą w centrum obsługi finansowej we W. i wskazała na potrzebę dokonania oceny osobowościowej powoda pod względem predyspozycji do kierowania i zarządzania zespołem pracowniczym oraz rozważenia możliwości przeszkolenia całej kadry kierowniczej oraz pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Na podstawie sporządzonego raportu strona pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę (k. 53-60).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód, J. S., został zatrudniony przez stronę pozwaną od 1 września 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, w ostatnim okresie na stanowisku kierownika regionalnego działu obsługi i dystrybucji we W.. Miejscem pracy powoda był W..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.214,09 zł brutto.

Dowody:

- bezsporne a nadto kserokopie umów o pracę – karta 12-v. 13,
- zaświadczenie o wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia
- karta 80.

Powód był kierownikiem (...) D. (...) i (...). W dziale tym były 3 jednostki: dział przetwarzania dokumentów, dział przelewów i dział RTV. Powód był kierownikiem całego działu, a bezpośrednim przełożonym Z. K. (1) był kierownik danego działu, a nie powód.

Z. K. (1) pracowała w zespole obrotów bezgotówkowych (wcześniej nazywanym zespołem przelewów bankowych) znajdującym się w strukturach działu kierowanego przez powoda do stycznia 2005 r., natomiast od lutego 2005 r. przeszła do działu RTV, który w wyniku przekształceń został włączony do (...) Ośrodka (...). Wówczas Z. K. (1) podlegała pod (...) Ośrodek (...) w B., Centrum (...) w K. i w tym czasie powód nie był jej kierownikiem, ani przełożonym. Dopiero w kwietniu 2009 r. po ponownym włączeniu działu RTV, w którym pracowała Z. K. (1), do działu kierowanego przez powoda, stał on się jej kierownikiem, choć nie był jej bezpośrednim przełożonym, gdyż tą osobą pozostawała nadal J. J. (1).

Dowody:

- zeznania świadka J. J. (1) - płyta CD k. 315

- zeznania świadka Z. K. (1) - płyta CD k. 343
- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343
- zeznania świadka K. B. - płyta CD k. 315

Był okres, że J. J. (1) robiła kserokopie zwolnień lekarskich wszystkich pracowników, w tym również świadka Z. K. (1), które były trzymane w jednej teczce razem z listą obecności oraz dokumentami udzielonych urlopów, przez co były ogólnodostępne. Służyło to J. J. (1) do sprawdzania, czy wszystko zgadza się na koniec miesiąca na liście obecności. Powód nie wydawał jej w tym zakresie żadnego polecenia, natomiast po zwróceniu uwagi przez powoda, że jest to niewłaściwe, J. J. (1) przestała trzymać kserokopie zwolnień razem z listą obecności.

Dowody:

- zeznania świadka J. J. (1) - płyta CD k. 315
- zeznania świadka Z. K. (1) - płyta CD k. 343
- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

Część przygotowywanej dokumentacji działu RTV była przekazywana do Centrum (...) w K., gdzie była sprawdzana i weryfikowana. Pod koniec 2010 r. ze względu na nieprawidłowe i nieprofesjonalne redagowanie odpowiedzi na pisma abonentów RTV, dyrektor Centrum (...) zorganizowała naradę kierowników, w której powód również uczestniczył, w trakcie której określono wymogi, które muszą spełniać pisma redagowane do abonentów. Po powrocie z narady w styczniu 2011 r. powód zapoznał pracowników z wypracowaną na naradzie dokumentacją oraz wysłał ją im na ich indywidualne skrzynki mailowe.

Jednakże z uwagi na to, iż na przełomie roku 2010/2011 Z. K. (1) od 8 sierpnia 2010 r. do 7 marca 2011 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, nie została zapoznana z tymi materiałami w styczniu 2011 r. razem z innymi pracownikami. Dopiero po jej powrocie do pracy w dniu 8 marca 2011 r. została zapoznana z technologią pisania pism przygotowaną przez J. J. (1), do której miała się stosować.

Ze względu na to, iż Z. K. (1) poinformowała J. J. (1), iż przez dłuższy czas nie było jej w pracy i musi się ze wszystkim zapoznać, odbyło się spotkanie Z. K. (1), J. J. (1) oraz powoda, w trakcie którego powód polecił J. J. (1) przeszkolić Z. K. (1) z pisania pisma, jednakże odmówiła ona poddaniu się temu szkoleniu.

Po włączeniu w 2009 r. działu RTV do działu kierowanego przez powoda został on upoważniony do podpisywania pism kierowanych do abonentów w imieniu dyrektora (...). Dlatego też każde zredagowane pismo przez pracownika działu RTV przed jego podpisaniem było czytane przez powoda. Jeżeli pismo było niezgodne z technologią jego sporządzania wówczas było zwracane do poprawki. Swoje polecenia i uwagi w tym zakresie powód przekazywał J. J. (1), która następnie przekazywała te uwagi wraz z pismem do poprawki pracownikowi, który je sporządził.

Pisma były zwracane do poprawki wszystkim pracownikom bez wyjątku, w tym również Z. K. (1). Pisma Z. K. (1) były zwracane głównie dlatego, że nie odpowiadała ona danej osobie na temat.

Dowody:

- zeznania świadka J. J. (1) - płyta CD k. 315
- zeznania świadka Z. K. (1) - płyta CD k. 343
- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343
- zeznania świadka K. B. - płyta CD k. 315

W okresie od 16 października 2004 r. do 31 stycznia 2004 r. świadek Z. K. (1) została delegowana przez dyrektora ZOB do UP (...) na stanowisko asystenta do prac ekspedycyjno-rozdzielczych w systemie pracy dwuzmianowej.

W okresie od 22 listopada 2004 r. do 31 grudnia 2004 r. świadek Z. K. (1) została delegowana przez dyrektora ZOB do UP (...) na stanowisko asystenta do prac ekspedycyjno-rozdzielczych w systemie pracy dwuzmianowej.

Od 12 stycznia 2004 r. świadek Z. K. (1) została delegowana przez dyrektora ZOB do UP (...) na stanowisko asystenta.

Decyzję o delegowaniu pracownika do konkretnej placówki podejmował każdorazowo dyrektor, powód natomiast wskazywał tylko osoby. W tym czasie było delegowanych z działu powoda 16 osób, w tym Z. K. (1).

Dowody:

- zeznania świadka Z. K. (1) - płyta CD k. 343
- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343
- pisma dyrektora ZOB w sprawie delegowania świadka
- w aktach osobowych świadka Z. K. (1)

W styczniu 2005 r. świadek Z. K. (1) zwróciła się do dyrektora (...) W. Miasto o przeniesienie jej z ZOB do Kartoteki RTV.

Prośbę swą motywowała tym, iż wiadomo jej, że pracownicy z ZOB są i będą przenoszeni do urzędów pocztowych w systemie pracy dwuzmianowej. Jednocześnie nadmieniła, że praca dwuzmianowa jest dla niej wielkim obciążeniem, ponieważ wychowuje małą córkę, a jej mąż choruje na raka i również wymaga opieki.

Strona pozwana przychyliła się do wniosku z 1 lutego 2005 r. i świadek Z. K. (1) została przeniesiona po (...) ds. Ewidencji Opłat RTV na stanowisko asystenta.

Dowody:

- wniosek świadka Z. K. (1) oraz pismo strony pozwanej

z 31.01.2005 r. w sprawie przeniesienia – w aktach osobowych świadka

Z. K. (1) (niebieska teczka)

Zarówno przed lutym 2005 r. jaki po kwietniu 2009 r. Z. K. (1) miała swojego bezpośredniego przełożonego – kierownika komórki, który organizował jej pracę i za nią odpowiadał.

Ze względu na szeroki zakres obowiązków powód nie miał czasu na to, żeby przydzielać poszczególnym pracownikom, w tym konkretnie Z. K. (1) zadań do wykonania, zadania te zlecała jej kierownik J. J. (1).

Dowód:

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

Po ponownym przejęciu działu RTV w 2009 r. powód zwrócił uwagę na brak zdyscyplinowania pracowników działu, przez co podjął czynności mające na celu przywrócenie dyscypliny pracy

Do zadań działu RTV należało między innymi chodzenie na kontrolę rejestracji odbiorników RTV oraz udzielanie odpowiedzi na pisma abonentów. Strona pozwana zobligowana jest do udzielania odpowiedzi na pisma abonentów w terminie 30 dni. Zdarzało się, że przy kontroli stanowiska pracy Z. K. (1), przez J. J. (1) stwierdzała ona, że pomimo

krytycznego, granicznego terminu nie było udzielonych odpowiedzi na listy abonentów. Ponieważ Z. K. (1) nie dałaby rady w terminie sporządzić odpowiedzi na pisma, za zgodą powoda rozdzielała je na innych pracowników.

Z. K. (1) była osobą palącą i często opuszczała stanowisko pracy na papierosa. Powód zwracał Z. K. (1) uwagę, iż nie stosuje się do dyscypliny pracy i często opuszcza stanowisko pracy.

Dowody:

- zeznania świadka J. J. (1) - płyta CD k. 315

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

Zgodnie z § 8 pkt 2 instrukcji z 26 stycznia 2010 r. w sprawie trybu i zasad postępowania jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej S.A. przy przeprowadzaniu kontroli wykonywania obowiązku rejestracji odbiorników radiowotelefonicznych i telewizyjnych oraz wydawania decyzji w przypadku stwierdzenia używania odbiornika niezarejestrowanego, „... Protokół należy wypełniać czytelnie drukowanymi literami, tak aby treść nie budziła żadnych wątpliwości co do zasadności przeprowadzonej kontroli ...”.

Z. K. (1) nie sporządzała protokołów kontroli zgodnie z instrukcją drukowanymi literami, na co powód zwracał jej wielokrotnie uwagę.

Dowody:

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

- instrukcja z 26.01.2010 r. – w aktach Komisji Antymobbingowej,

- notatka z 05.07.2011 r. z narady z pracownikami

– w aktach Komisji Antymobbingowej,

Sprawy urlopów pracowników danego działu uzgadniane i załatwiane są bezpośrednio z kierownikiem danego działu. Z. K. (1) kwestię urlopów uzgadniała z J. J. (1) i w dniach 2-13 sierpnia 2010 r. miała uzgodniony urlop. Ostatniego dnia roboczego przed urlopem Z. K. (1) chciała wyjść z pracy 15 minut wcześniej. Tego dnia nie było jednak J. J. (1), w związku, z czym w tej sprawie zwróciła się rano do powoda. Był to okres urlopowy, piątek i wielu osób nie było w pracy, dlatego powód poinformował ją, iż udzieli jej odpowiedzi do godziny 13:00. Z. K. (1) zwróciła się w tej sprawie do reprezentującego ją związku zawodowego. Wówczas H. K. zwróciła się do powoda o wyrażenie zgody i została poinformowana, iż Z. K. (1) ma zgodę na wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy.

Dowody:

- zeznania świadka H. K. - płyta CD k. 315

- zeznania świadka Z. K. (1) - płyta CD k. 343

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

Strona pozwana w ramach tzw. programu oszczędnościowego wprowadziła zasadę, iż w czajniku należy podgrzewać jedynie taką ilość wody, która zostanie po podgrzaniu bezpośrednio wykorzystana.

Powód wymagał od swoich podwładnych stosowania się do tych zasad.

Dowody:

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

- program oszczędnościowy – w aktach Komisji Antymobbingowej.

Pismem datowanym na 18 luty 2012 r. przedłożonym stronie pozwanej w dniu 6 marca 2012 r. Z. K. (1) poinformowała, iż czuje, że jest inaczej traktowana przez powoda niż reszta pracowników. W swoim piśmie Z. K. (1) wskazała liczne zdarzenia, które w jej ocenie były przejawem mobbingu.

W wyniku skargi Z. K. (1) strona pozwana powołała komisję Antymobbingową w składzie: W. Ł., M. S. (1), M. Ł., R. B. (1) oraz Z. T. (1), która przeprowadziła stosowne postępowanie wyjaśniające.

W raporcie z przeprowadzonego postępowania komisja Antymobbingowa uznała skargę Z. K. (1) w zakresie mobbingu za zasadną. We wnioskach komisja negatywnie oceniła panującą w (...) we W. atmosferę pracy. Negatywna ocena dotyczyła wzajemnych relacji między pracownikami i kadrami kierowniczą w zakresie współpracy. Komisja zwróciła uwagę na ciągłe ograniczanie przez powoda możliwości podejmowania decyzji i kierowania komórką przez kierownika sekcji J. J. (1).

Z uwagi na zaistniałą sytuację komisja rekomendowała dokonanie oceny osobowości powoda pod względem predyspozycji do kierowania i zarządzania zespołem pracowniczym; rozważenie możliwości przeprowadzenia szkoleń kadry kierowniczej oraz pracowników we W. w zakresie przeciwdziałania mobbingowi; podjęcie działań zmierzających do poprawy panującej sytuacji i atmosfery w pracy.

Dowody:

- zeznania świadka W. Ł. - płyta CD k. 177
- zeznania świadka Z. T. (1) - płyta CD k. 177
- zeznania świadka R. B. (2) - płyta CD k. 177
- zeznania świadka M. S. (1) - płyta CD k. 177
- zeznania świadka M. Ł. - płyta CD k. 177

oryginał dokumentacji Komisji Antymobbingowej (granatowa teczka

w aktach sprawy).

W okresie zatrudnienia powoda nie były mu zgłaszane żadne skargi dotyczące jego osoby. Jedyne taki przypadek miał miejsce w związku ze złożoną skargą przez Z. K. (1), co zostało mu przekazane przez M. S. (2) oraz K. J..

Dowód:

- zeznania powoda J. S. - płyta CD k. 343

Pismem z dnia 4 marca 2013 r. w oparciu o raport Komisji Antymobbingowej strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2013 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała, iż Komisja Antymobbingowa powołana Decyzją Dyrektora Centrum (...) z dnia 22 marca 2012 r., w sprawie skargi Pani Z. K. (1) uznała skargę za zasadną w zakresie mobbingu stosowanego przez Pana wobec Pani Z. K. (1), przejawiającego się nadmiernym egzekwowaniem realizacji zadań, obowiązków pracowniczych, posłuszeństwa, dyscypliny pracy w sposób ogólnie przyjęty za naganny tj, krzykiem, ograniczaniem kontaktów z innymi pracownikami, zaniżaniem oceny Pani K. jako człowieka i pracownika w oczach innych pracowników, straszeniem zwolnieniem z pracy. Brak granicy pomiędzy egzekwowaniem obowiązków pracowniczych a zachowaniami niosącymi cechy mobbingu, stawianie pracy zawodowej jako wartości wyższej od człowieka, częste nakazy, zakazy i podnoszenie głosu tonem nie znośnym sprzeciwu do poziomu powszechnie

uznawanego jako krzyk, powodowały stopniowe pogarszanie się stanu zdrowia Pani Z. K. (1), pojawienie się stanów lękowych, problemów ze snem, płaczliwość, często skrywane stany somatyczne takie jak bóle brzucha bóle głowy. Dodatkowe lęki u Pani Z. K. (1) wywoływały takie działania z Pana strony jako przełożonego, jak nadmierne kontrolowanie jej pracy zawodowej, utrudnianie jej komunikacji z otoczeniem, nakazywanie wielokrotnego pisanie wyjaśnień w sprawie najdrobniejszych uchybień w pracy.

Dowody:

- zeznania świadka R. D. - płyta CD k. 315

- kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 3.

W związku z długotrwałymi okresami przebywania na zwolnieniach lekarskich w latach 2009-2011, J. J. (1) podjęła kroki mające na celu rozwiązanie umowy o pracę z Z. K. (1). Powód pozytywnie zaopiniował wniosek J. J. (1) i przekazał go do swojego bezpośredniemu przełożonemu kierownikowi wydziału S. M..

Ostatecznie strona pozwana nie podjęła decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Dowody:

- zeznania świadka J. J. (1) - płyta CD k. 315

- zeznania powoda J. S.- płyta CD k. 343

W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powoda upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest

równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Ponadto wskazać należy, że w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Dotyczy to m.in. tezy, że w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Powód nie kwestionował formalnej poprawności złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, lecz podnosił tylko zarzuty natury merytorycznej.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 4 marca 2013 r. przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był fakt, iż Komisja Antymobbingowa powołana Decyzją Dyrektora Centrum (...) z dnia 22 marca 2012 r., w sprawie skargi Pani Z. K. (1) uznała skargę za zasadną w zakresie mobbingu stosowanego przez powoda wobec Z. K. (1), przejawiającego się nadmiernym egzekwowaniem realizacji zadań, obowiązków pracowniczych, posłuszeństwa, dyscypliny pracy w sposób ogólnie przyjęty za naganny, tj. krzykiem, ograniczaniem kontaktów z innymi pracownikami, zaniżaniem oceny Z. K. (1) jako człowieka i pracownika w oczach innych pracowników, straszeniem zwolnieniem z pracy. Brak granicy pomiędzy egzekwowaniem obowiązków pracowniczych a zachowaniami niosącymi cechy mobbingu, stawianie pracy zawodowej jako wartości wyższej od człowieka, częste nakazy, zakazy i podnoszenie głosu tonem nie znoszącym sprzeciwu do poziomu powszechnie uznawanego jako krzyk, powodowały stopniowe pogarszanie się stanu zdrowia Z. K. (1), pojawienie się stanów lękowych, problemów ze snem, płaczliwość, często skrywane stany somatyczne takie jak bóle brzucha, bóle głowy. Dodatkowe lęki u Z. K. (1) wywoływały takie działania ze strony powoda jako przełożonego, jak nadmierne kontrolowanie jej pracy zawodowej, utrudnianie jej komunikacji z otoczeniem, nakazywanie wielokrotnego pisanie wyjaśnień w sprawie najdrobniejszych uchybień w pracy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Bezsporne było, iż powołana w wypowiedzeniu umowy o pracę Komisja Antymobbingowa uznała skargę Z. K. (1) za zasadną w zakresie stosowania przez powoda mobbingu. Jednakże Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie podzielił w żadnej mierze oceny dokonanej przez Komisję Antymobbingową, a tym samym przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, wskazaną w oświadczeniu woli strony pozwanej należało uznać za nieprawdziwą.

W art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

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

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94³ k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, L. N., W. 2011, str. 256), iż mobbing można określić w uproszczeniu jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13).

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94³ § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałał mobbingowi, może stanowić podstawę wyłączenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak stwierdził Sad Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

W treści skargi, która była badana przez Komsję Antymobbingową, Z. K. (1) powoływała się na serię wydarzeń, które miały miejsce w pewnych okresach jej pracy w dziale kierowanym przez powoda. Z. K. (1) w szczególności wskazywała na kserowanie jej zwolnień lekarskich, które były wystawiane na widok publiczny, nie udzielaniu zwolnień z pracy, narzucanie większej ilości pracy, zwracanie pism do poprawki.

Zdaniem Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednak, że powód nie nękał Z. K. (1), nie zastraszał jej, nie poniżał ani nie ośmieszał, a tym bardziej, by czynił to uporczywie lub trwale.

Z treści skargi oraz zeznań świadka Z. K. (1) wynika, iż główne zarzuty kierowane pod adresem powoda dotyczyły w gruncie rzeczy zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy.

Umowa o pracę jest umową wzajemnego zobowiązania, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, natomiast pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia za świadczoną pracę (art. 22 § 1 k.p.). W ramach nawiązanego stosunku pracy zgodnie z art. 100 § 1 k.p., do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywać pracę sumienne i staranne oraz stosować się poleceń przełożonego.

Trudno zatem doszukiwać się mobbingu w sytuacji kiedy pracownik jest słusznie pociągany do odpowiedzialności, subordynowany lub karany i w tym zakresie są mu wydawane polecenia służbowe wykonania nie tylko określonej pracy, ale również chociażby poprawiania popełnionych błędów.

Za przejaw mobbingu nie może być utożsamiane chociażby oddelegowanie Z. K. (2) do pracy w innych placówkach. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania oddelegowanie wynikało z potrzeby pracodawcy i Z. K. (1) nie była jedyną osobą oddelegowaną do pracy w innych placówkach, albowiem w tym czasie oddelegowanych było z działu powoda 16 osób. Natomiast z zeznań powoda wynika, iż decyzję o delegowaniu konkretnego pracownika do danej placówki podejmował dyrektor, powód natomiast wskazywał tylko osoby, które miały być delegowane. Również zeznania świadka J. J. (1), nie potwierdzają tezy stawianej przez Z. K. (1), choć wprawdzie świadek stwierdziła, iż o delegowaniu miały decydować kadry. Dodatkowo należy wskazać, na treść dowodów z dokumentów z których wynika, iż decyzję o delegowaniu pracowników do konkretnych placówek podejmował jednak dyrektor, a nie powód.

Za nieprawdzie należy uznać twierdzenia Z. K. (1) jakoby w skutek działania powoda musiała ona przenieść się do innego działu. Z akt osobowych wynika bowiem, iż w dniu 22 stycznia 2005 r. zwróciła się ona do dyrekcji strony pozwanej z podaniem o wyrażenie zgody na przeniesienie jej z działu ZOB do działu RTV, motywując to tym, iż pracownicy ZOB są i będą przenoszeni do urzędów pocztowych w systemie pracy dwuzmianowej, co będzie dla niej wielkim obciążeniem ponieważ wychowuje małą córkę a jej mąż choruje na raka i również wymaga opieki. Wydaje się to tym bardziej prawdopodobne, albowiem w tym czasie miała ona kłopoty rodzinne. Zatem to względy rodzinne kierowały świadkiem Z. K. (1) w podjęciu decyzji o przejściu do działu RTV, a nie rzekome praktyki powoda w stosunku do jej osoby.

Nie potwierdziły się również zarzuty odnoszące się do kwestii urlopów. Z zeznań świadka J. J. (1) wynika, iż plany urlopów są sporządzane w październiku, listopadzie każdego roku na następny rok i jeżeli pracownik wpisał w planie urlop i został on zaakceptowany przez kierownictwo, to jest on udzielany. Natomiast z zeznań powoda wynika, iż plany urlopów uzgadniane są z bezpośrednim przełożonym, a nie z nim.

W toku postępowania nie zostało potwierdzone, ażeby powód nie miał wyrazić zgody Z. K. (1) na wyjście z pracy piętnaście minut wcześniej, kiedy spieszyła się na pociąg wyjeżdżając na wakacje. Przede wszystkim sama Z. K. (1) potwierdza fakt, iż zgodę taką otrzymała. Natomiast z zeznań powoda wynika, iż tego dnia nie było w pracy J. J. (2), w związku z czym on musiał podjąć decyzję w tej sprawie, z tym że był to okres urlopowy, piątek i wielu osób nie było w pracy w związku z czym potrzebował czasu na udzielenie odpowiedzi.

W momencie przejścia w 2009 r. działu RTV pod kierownictwo powoda, zauważył on, iż pracownicy tego działu nie stosują się do dyscypliny pracy i często opuszczają stanowiska pracy, w związku z czym podjął działania mające na celu zdyscyplinowanie pracowników. Należy wskazać, iż jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Trudno zatem stawiać powodowi zarzuty w sytuacji, kiedy panujące rozluźnienie dyscypliny pracy mogło negatywnie wpływać na pracę kierowanych przez niego działów. Pracownikom działu RTV takie zdyscyplinowanie mogło się nie podobać, jednakże nie może być to odbierane jako przejaw mobbingu i Z. K. (1), w tym zakresie nie była w żaden sposób odmiennie traktowana. Ponadto na uwagę zasługuje fakt, iż jak wynika z zeznań świadków, Z. K. (1) była osobą palącą papierosy, przez co często opuszczała stanowisko pracy, a świadek J. J. (1) stwierdziła, iż takich wyjść trwających około 10 minut mogło być około sześciu w ciągu dnia, co łącznie dawało około 1 godziny czasu pracy, w których nie świadczyła ona pracy. To z kolei logicznie rozumując niewątpliwie musiało ujemnie wpływać na fakt, iż Z. K. (1) nie była w stanie w sposób terminowy wywiązać się z nałożonych na nią obowiązków. Jednocześnie świadek J. J. (1) zeznała, iż nie zwracała uwagi Z. K. (1), gdyż bała się ją denerwować. Zeznania świadka niejako w pewien sposób odwracają relacje panujące w dziale RTV albowiem bezpośrednia przełożona Z. K. (1) nie tyle, że bała się jej zwrócić uwagę, to nawet sama dokonywała za nią np. korekty części sporządzanych przez nią pism.

Również kwestia zarzutów związanych z protokołami z kontroli abonentów, nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia mobbingu. Obowiązek sporządzania protokołów pismem drukowanym nie wynikał z „widzimisie” powoda, lecz z odgórnej decyzji strony pozwanej, co jednoznacznie wynika z instrukcji wydanej w tej sprawie w styczniu 2010 r. Natomiast to, że takie uwagi były kierowane przez powoda tylko do Z. K. (1) wynikało tylko i wyłącznie z tego, iż nie chciała się ona podporządkować wymogom strony pozwanej, w zakresie sporządzania protokołu pismem drukowanym. Zastrzeżenia powoda nie miały na celu poniżenie, ani zastraszenie Z. K. (1), tylko jej zdyscyplinowanie.

Nie mogą być utożsamiane z przejawem mobbingu również okoliczności związane z redagowaniem pism przez Z. K. (1). Pisma kierowane do abonentów miały być sporządzane zgodnie z technologią pisania pism, do czego powód, jak również pozostali kierownicy z innych regionów, został zobligowany pod koniec 2010 r. w trakcie jednej z narad zorganizowanych przez dyrektora (...) M. D..

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż Z. K. (1) w tym czasie przebywała akurat na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, jednakże w momencie powrotu do pracy została zapoznana z technologią pisania pism. Ponadto, stosowna dokumentacja została przesłana pracownikom na ich indywidualne skrzynki mailowe. Natomiast

z zeznań świadków wynika, iż pisma były zwracane do poprawy wszystkim pracownikom bez wyjątku, a jak wynika z zeznań powoda pisma Z. K. (1) były zwracane zazwyczaj z tego powodu, że nie odpisywała ona abonentom na poruszony przez nich temat.

W zakresie kserowania zwolnień lekarskich i umieszczania ich razem z listami obecności, to świadek J. J. (1) nie potwierdza faktów przytaczanych przez Z. K. (1). Z zeznań świadka J. J. (1) wynika, iż kserowała ona zwolnienia lekarskie wszystkich pracowników, a nie tylko Z. K. (1) i trzymała je wraz z listą obecności oraz wnioskami urlopowymi, co służyć jej miało sprawdzeniu, czy wszystko zgadza się na liście obecności. Jednocześnie świadek zeznała, iż powód nie wydawał jej polecenia, że kserokopie zwolnień lekarskich ma trzymać w teczce razem z listą obecności. Natomiast to, że jak twierdzi Z. K. (1) tylko jej zwolnienia lekarskie były umieszczane w teczce może wynikać z faktu, iż przebywała na chorobowym przez dłuższy okres czasu, co może powodować właśnie błędne złudzenie, iż tylko jej zwolnienia były w teczce.

W toku postępowania pojawiła się jeszcze chociażby kwestia podgrzewania wody w czajniku, za co w ocenie Z. K. (1) miał być odpowiedzialny powód. Jednakże zasada, iż w czajniku elektrycznym należy podgrzewać jedynie taką ilość wody, która zostanie po podgrzaniu bezpośrednio wykorzystana, w żaden sposób nie została narzucona przez powoda, lecz przez stronę pozwaną, w ramach tzw. programu oszczędnościowego. Powód natomiast w ramach zajmowanego stanowiska, wdrażał i wymagał od podległych sobie pracowników właściwej realizacji programu.

Nie sposób również przyjąć, by przejawem nękania Z. K. (1) miałyby być okoliczności związane z jej prywatną lodówką. Miejsce pracy nie jest bowiem miejscem do trzymania prywatnych urządzeń. Ponadto z świadkowie potwierdzają fakt, iż powód kazał usunąć lodówkę w momencie kiedy się zepsuła.

W toku postępowania, co prawda zostało potwierdzone, iż powód często zwracał się do pracowników podniesionym głosem, czy też nawet krzykiem. Jednakże zeznania świadków w tym zakresie są ze sobą zgodne, iż odnosiło się to do wszystkich pracowników bez wyjątku i Z. K. (1), wcale nie była w tym zakresie traktowana w jakiś inny, odmienny sposób. W ocenie Sądu, fakt ten nie wynika jednak z chęci poniżania, upokorzenia, zaniżania wartości, czy też innego tego typu działań, lecz w cech osobowych powoda, co można było wyraźnie zaobserwować chociażby w trakcie jego zeznań. Ponadto, świadek K. B. zeznała, iż powód krzyczał do niej, ale ona sama też krzyczała do niego. Natomiast świadek R. B. (2) natomiast jednoznacznie stwierdziła, iż powód zwyczajowo mówi głośno.

Reasumując, w gruncie rzeczy większość działań, które Z. K. (1), utożsamiała z nękaniami jej przez powoda, wynikała nie z arbitralnych, niczym nie uzasadnionych decyzji powoda, mających na celu wyizolowanie jej ze środowiska i jej ośmieszenie, lecz z polityki powadzonej przez stronę pozwaną. Powód natomiast w ramach nałożonych na niego obowiązków, wymagał od podległych mu pracowników właściwej realizacji wytycznych pracodawcy i w tym zakresie wszyscy pracownicy byli traktowani na równi. Jednocześnie z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż Z. K. (1) zarówno w 2004/2005 jak i późniejszym okresie przechodziła poważne kryzysy i problemy rodzinne, co w ocenie Sądu, mogło mieć odzwierciedlenie na jej prawidłowe postrzeganie relacji pracowniczych. Z. K. (1) upatruje winnego za wszystko co by się nie działo tylko i wyłącznie w osobie powoda i całkowicie nie zauważa faktu, iż większość podnoszonych przez nią spraw wynikała z decyzji niezależnych od powoda. Fakt, iż Z. K. (1) jest średnim pracownikiem, potwierdzają również zeznania świadka M. S. (3), która od października 2012 r. zajęła miejsce powoda. Podobnie pracę Z. K. (1) ocenia również J. J. (1). Trudno zatem się dziwić, iż było szereg zastrzeżeń do jej pracy.

Znamienny jest tutaj natomiast fakt, iż z zeznań powoda wynika, iż Z. K. (1) cokolwiek by jej nie polecono, praktycznie we wszystkim upatrywała znamion mobbingu, co poniekąd potwierdza przeprowadzone postępowanie dowodowe. Mało tego, kiedy powód zaczął jej zwracać uwagę na kwestie dyscypliny pracy zaczęła zastraszać zarówno powoda jak i J. J. (1) – choć tego akurat świadek ten nie potwierdza – iż jest mobbingowana. Okoliczności te spowodowały natomiast to, iż powód wszelkie rozmowy z Z. K. (1) zaczął przeprowadzać tylko w obecności osób trzecich, co potwierdzają zeznania świadka J. J. (1), która jednocześnie potwierdza fakt, iż powód nie wydawał bezpośrednio poleceń Z. K. (1), tylko jej jako jej bezpośredniej przełożonej.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednakże w zakresie raportu Komisji Antymobbingowej, Sąd nie podzielił wywiedzionych z niego wniosków, albowiem nie zostały one potwierdzone w toku postępowania. Komisja Antymobbingowa w sposób bezkrytyczny, bez jakiegokolwiek rzeczywistej weryfikacji przyjęła za wiarygodne twierdzenia Z. K. (1). Komisja nie sprawdziła nawet czy Z. K. (1) złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu i na jaki okres, nie sprawdziła czy złożyła wniosek o wcześniejsze wyjście z pracy. Również jednoznaczne i kategoryczne stwierdzenie komisji, iż problemy Z. K. (1) były skutkiem działań powoda były jednostronne i niczym nie uzasadnione. Komisja całkowicie pominęła chociażby fakt, iż Z. K. (1) od dłuższego czasu ma poważne problemy rodzinne, nadużywała alkoholu, a w ostatnim okresie rozwiodła się, co w ocenie Sądu nie może być bez znaczenia w ocenie jej stanu zdrowia oraz relacji pracowniczych.

Oceny zeznań świadków oraz powoda J. S., Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zeznania świadków: W. Ł., Z. T. (2), R. B. (2), M. S. (1) oraz M. Ł. były przydatne dla rozstrzygnięcia tylko w niewielkim zakresie. Świadkowie, jako członkowie komisji antymobbingowej nie posiadali bowiem żadnej bezpośredniej wiedzy na temat relacji w dziale kierowanym przez powoda, a okoliczności przeprowadzenia postępowania A. nie były sporne.

Kluczowymi i istotnymi zeznaniami dla ustalenia stanu faktycznego były natomiast zeznania pozostałych świadków w szczególności K. B., J. J. (1), Z. K. (1) oraz powoda. Zeznania świadków, co do konkretnych zdarzeń w zasadzie są zbieżne ze sobą, choć ich odbiór i interpretacja bywa już odmienna. W tym zakresie Sąd nie podzielił jednak twierdzeń jakoby działania powoda miały znamiona mobbingu, albowiem były one wyrazem subiektywnej oceny świadków, którzy niemalże w każdym poleceniu służbowym upatrywali arbitralnych, niczym nie uzasadnionych działań powoda, które jednak wynikały z realizacji nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, co zresztą podkreśla sama strona pozwana w swoim oświadczeniu woli. Jednocześnie powód nie był bezpośrednim przełożonym Z. K. (1), gdyż tą osobą była J. J. (1) i nie wydawał bezpośrednio poleceń Z. K. (1) i twierdzenia w tym zakresie wydają się o tyle logiczne, gdyż powód kierował nie tylko działem RTV, ale jeszcze dwoma innymi działami i zakres jego obowiązków był o wiele szerszy niż tylko bezpośrednie nadzorowanie pracy pracowników działu RTV, a w szczególności Z. K. (1). Zresztą sama Z. K. (1) potwierdza, iż w zasadzie polecenia były jej wydawane przez J. J. (1), jednakże dla niej niejako oczywiste było, iż za wszystkim musi stać powód.

Mając na uwadze przeprowadzone rozważania, Sąd uwzględnił konsekwentnie podtrzymywane przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy i przywrócił go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach zatrudnienia nie znajdując podstaw do przyjęcia braku możliwości, czy niecelowości takiego przywrócenia. O powyższym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda, były koszty opłaty od pozwu w kwocie 3.734,26 zł.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.