

Sygn. akt VIII **Pa 28/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. N. (N.)

przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Zakładowi (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 22 listopada 2013 r. **sygn. akt** IV P 225/11

1 oddala apelację;

2 zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 68 zł (sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 28/14

UZASADNIENIE

Powód M. N. po sprecyzowaniu pozwu na rozprawach, domagał się zasądzenia od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Zakładu (...) spółki z o.o. w T. zadośćuczynienie w kwocie 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za mobbing w oparciu o art.94 par.3 k.p. w związku z art. 23 k.p. Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że przejawem mobbingu był zarzut skierowany przez nowego prezesa pozwanej dotyczący przywłaszczenia służbowego

laptopa, pomimo iż takiego nie posiadał oraz powierzenie mu w dniu 16 maja 2011r. w trybie art.42 par.4 k.p. na okres 2 miesięcy stanowiska pracownika gospodarczego z obowiązkami polegającymi na wyrzucaniu śmieci, opróżnianiu kubłów, porządkowaniu terenu, które to prace stanowiły czynności znacznie poniżej jego kwalifikacji, odbiegające od wcześniej zajmowanego stanowiska zastępcy pełnomocnika ds. jakości.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, że powód będąc pracownikiem pozwanego do dnia 11 maja 2011r. tj. do odwołania dotychczasowego Prezesa Zarządu spółki, nie posiadał fizycznie wyodrębnionego stanowiska pracy, przypisana mu funkcja zastępcy pełnomocnika ds. jakości była stanowiskiem fikcyjnym, nie wyszczególnionym w statucie zakładu, faktycznie wykonywał zaś czynności osobistego kierowcy prezesa jeżdżąc samochodem będącym własnością Prezesa Zarządu, jak również sporadycznie jeżdżąc własnym samochodem. Pozwany zaprzeczył istnieniu mobbingu w zakładzie pracy, wskazując iż przeniesienie powoda na okres 3 miesięcy do wykonywania pracy na innym stanowisku było przejawem dobrej woli pracodawcy w chęci dalszego zatrudnienia powoda, nigdy nie oskarżono powoda o przywłaszczenie laptopa, nadto powierzone powodowi czynności wykonywał on 3 dni i od 19 maja 2011r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2013r. Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił co następuje:

Na wstępie Sąd I instancji ustalił przedmiot działalności pozwanej spółki, dokonane przekształcenia wraz ze zmianami personalnymi na stanowisku prezesa spółki i konsekwencje tych zmian dla pracowników, w tym również dla powoda.

Powód został bowiem zatrudniony przez dyrektora zakładu –późniejszego prezesa spółki M. E. z dniem 2 listopada 2006r. na umowę o pracę na czas określony do 31 stycznia 2007r., na stanowisko zastępcy pełnomocnika ds. jakości, początkowo na część etatu, następnie na cały etat, a od 11 czerwca 2007r. na podstawie umowy na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym w ostatnim okresie w wysokości 2.691 zł brutto. Sąd Rejonowy w następnej kolejności wskazał szczegółowo zakres obowiązków pracownika na ww. stanowisku pracy –przypisanym powodowi.

Prezes zarządu i dyrektor zakładu (...), powołana z dniem 11 maja 2011r. w miejsce M. E., w dniu 16 maja 2011r. powierzyła powodowi na mocy art.42 par.4 k.p. na okres 3 miesięcy wykonywanie pracy na stanowisku pracownika gospodarczego w dotychczasowym wymiarze czasu pracy i z dotychczasowym wynagrodzeniem.

Sąd I instancji ustalił, iż powód został poproszony o zdanie telefonu komórkowego i laptopa, a wobec jego twierdzenia o braku posiadania laptopa zakładowego, kwestia ta podlegała wyjaśnieniu w dziale księgowości. Następnie prezes wydała polecenie pracownikowi działu gospodarczego, w którym miał pracować powód, przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego. Na nowym stanowisku pracy, powód przez dwa dni zajmował się pracami porządkowymi na posesji wokół szpitala, pomagał w pracach naprawczych, po czym od 19 maja do 28 września 2011r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 29 września 2011r. na jego wniosek nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron.

Sąd w dalszej części uzasadnienia, ustalił zasady funkcjonowania działu gospodarczego, ilość pracowników i zakres ich obowiązków, m.in. wskazując, iż do obowiązków tych pracowników nie należało mycie kubłów na śmieci – czym zajmuje się firma (...), sprzątanie sąsiednich posesji, wynoszenie na zewnątrz szpitala odpadów medycznych, (specjalny sposób utylizacji) i takich też poleceń powodowi nie wydawano. W kwestii ubrań roboczych, Sąd ustalił, iż zakupują je samodzielnie pracownicy, dostając zwrot pieniędzy z zakładu, czego powód nie zrobił. Atmosfera i relacje między pracownikami w dziale gospodarczym, Sąd uznał na podstawie zeznań świadków za dobre.

Sąd Rejonowy, w oparciu o ustalone okoliczności, tj. wykonywanie przez B. S. czynności z zakresu obowiązków zastępcy pełnomocnika ds. jakości przy braku tego stanowiska w strukturach organizacyjnych pozwanego, czas pracy pracowników administracyjnych, zarządzanie przez Prezesa E. 4 placówkami medycznymi, brak wydzielonego miejsca

pracy (biurka) powoda, wykonywanie przez niego tylko poleceń prezesa E., uznał, iż faktem jest wykonywanie przez powoda pracy tylko jako osobistego kierowcy prezesa.

Nadto Sąd ustalił, iż powód także w Szpitalu w K., zarządzanym przez prezesa E. zatrudniony był na umowę o pracę od 1 września 2008r na stanowisko inspektora ds. administracji, a od czerwca 2010r. na cały etat na stanowisko kierownika D. Marketingu i (...). Przy czym podejmując zatrudnienie w szpitalach posiadał wykształcenie średnie i był w młodym wieku - 20 lat, a dopiero pracując w szpitalu podjął studia w (...) Wyższej Szkole Handlowej na Wydziale Marketingu i (...), które ukończył w 2011r.

W efekcie Sąd ustalił, iż powierzenie powodowi stanowiska pracownika gospodarczego przez nowego Prezesa wynikało z faktu, że powód nigdy nie wykonywał obowiązków zastępcy pełnomocnika ds. jakości, etat taki nie istniał i nie było potrzeby go tworzyć, tak samo jak nie istniał etat kierowcy i nowy prezes nie przewidywał jego utworzenia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne stanowisko przedstawione przez stronę pozwaną, poparte zeznaniami większości świadków, którzy w sposób dokładny i szczegółowy przedstawili charakter pracy powoda u pozwanego, potwierdzając fikcyjność zatrudnienia powoda na stanowisku pełnomocnika ds. jakości oraz niestosowania mobbingu czy dyskryminacji wobec powoda. Ich zeznania Sąd uznał za logiczne, spójne i wzajemnie ze sobą korespondujące jak również znajdujące potwierdzenie w przedłożonych dokumentach.

Sąd odmówił wiarygodności zarówno zeznaniom powoda jak i świadka E., jako niepełnym i mało szczegółowym. Nadto Sąd opierając się na przeprowadzonych dowodach wskazał na brak potwierdzenia się zarzutów powoda oraz wyraził wątpliwość w kwestii faktycznego wykonywania przez powoda dwóch pełnych etatów w oddalonych od siebie około 30 km placówkach.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powoda Sąd uznał za całkowicie bezpodstawne.

Sąd, wychodząc od wyjaśnienia ustawowej definicji mobbingu zawartej w art. 943 § 2 i 3 k.p. i wyliczenia najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu, wskazał, iż w przypadku powoda mobbing w rozumieniu cyt. przepisu nie miał miejsca, co potwierdził materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków.

Sąd odniósł się do ustalonych okoliczności, w szczególności braku dowodów o niewłaściwym zachowaniu względem powoda ze strony czy to byłego czy obecnego prezesa, jak również innych pracowników oraz faktycznego wykonywania przez powoda pracy kierowcy prezesa, a nie czynności związanych ze stanowiskiem widniejącym w angażu. Samo natomiast przeniesienie powoda na okres 3 miesięcy do pracy w dziale gospodarczym nie stanowiło, w ocenie Sądu, działań zaliczających się do mobbingu, zwłaszcza, iż nowy prezes zarządu nie przewidywał wakatu kierowcy, natomiast istniała potrzeba zatrudnienia kolejnego pracownika w dziale gospodarczym.

Sąd I instancji podkreślił, iż nie można mówić o długotrwałym wykonywaniu przez powoda czynności, uwłaczających i upokarzających w jego ocenie, gdyż czynności na nowym stanowisku pracy wykonywał zaledwie 2 dni, po czym przebywał na zwolnieniu lekarskim, nadto w chwili przeniesienia go na stanowisko pracownika gospodarczego nie miał jeszcze ukończonych studiów, pracę magisterską obronił w dniu 14 lipca 2011r. a zatem w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Powyższe uzasadnia tezę, iż powód nigdy nie był szykanowany ani dyskryminowany przez pozwanego, wobec czego Sąd w pkt 1 sentencji wyroku oddalił roszczenie powoda.

O kosztach Sąd I instancji orzekł, na mocy art. 98 k.p.c. i par.12 ust.1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. o opłatach za czynności adwokackie, mając na uwadze przegranie procesu przez powoda i wyjątkowość całej sytuacji.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód,

zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo powyżej kwoty 1000 zł, zarzucając:

a przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów

- poprzez oparcie ustaleń faktycznych na dowodach przedłożonych przez pozwanego i wyłącznie w zakresie zgodnym z jego stanowiskiem a pominięcie przedłożonych przez powoda, w szczególności dokumentacji fotograficznej;
- poprzez ustalenie że powód nie był poniżany podczas gdy wynika to z zebranego materiału dowodowego

a sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego polegającą na ustaleniu, że w zakładzie nie istniał etat zastępcy pełnomocnika ds. jakości, podczas gdy wynika to z umowy o pracę i świadectwa pracy powoda; myciem kubłów na śmieci zajmowała się firma (...) oraz że prezes B. S. nie zarzuciła powodowi przywłaszczenie laptopa.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1000 zł z ustawowymi odsetkami do dnia wniesienia pozwu tytułem zadośćuczynienia za poniżające traktowanie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesowych w tym zastępstwa wg norm przepisanych przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu wskazując na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 lutego 2013r. I ACa 891/2012, pozwany podniósł, iż zarzut powoda jest chybiony i niczym nieumotywowany.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. Uzasadnienie Sądu Rejonowego do zaskarżonego wyroku jest szczegółowe i sporządzone zgodnie w wymogami art. 328 § 2 k.p.c.

Wyrok Sądu I instancji jest trafny i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, a dokonane ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji sprowadzają się przede wszystkim do naruszenia przez Sąd art. 233 k.p.c. – zasady swobodnej oceny dowodów i w swojej istocie stanowią jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i dokonaną oceną materiału dowodowego.

Powód wywodził swoje roszczenia z art. 943 kodeksu pracy.

Zgodnie z § 3 wskazanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321).

Cechą konieczną mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, tym samym poza zakres tego zjawiska wyłączone zostały zachowania o charakterze incydentalnym. Nie zaliczają się do kategorii mobbingu zachowania jednokrotnego lub nawet kilkukrotnych aktów nękania lub zastraszania pracownika.

Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Druga, ważna przesłanka to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj

o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zachowania określone mianem mobbingu, choć nie muszą być bezprawne, musi cechować naganność niemająca usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Uporczywość należy rozumieć jako działania ciągle lub co najmniej częste, powtarzające się.

Od mobbingu należy także odróżnić zachowania, czy też zjawiska negatywne, które występując sporadycznie nie stanowią mobbingu, mogą jednak do niego prowadzić, jeżeli nabierają cech stałości i uporczywości. Do takich zjawisk i zachowań można przykładowo zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, konflikty w miejscu pracy, niekulturalne zachowanie pracodawcy, jednorazowe akty przemocy psychicznej.

Należy podkreślić, że zachowania odbierane potocznie jako mobbing, nie zawsze wypełniają ustawową definicję mobbingu i z punktu widzenia prawa mobbingiem nie są.

Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych. Z kolei apelacja powoda jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a zwłaszcza w dopuszczonych przez Sąd I instancji dowodach w postaci akt osobowych powoda, zeznań 10 świadków i stron.

Ramy swobodnej oceny dowodów, określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00, LEX 52713). Z kolei samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, niepublikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Należy zgodzić się z Sądem I instancji, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, że wobec powoda w miejscu pracy stosowany był mobbing, w szczególności by prezes B. S. dopuszczała się wobec niego zachowań o takim charakterze. W działaniu polegającym na przeniesieniu powoda na okres 3 miesięcy do pracy w dziale gospodarczym nie sposób doszukać się przejawów stosowania mobbingu.

Słusznie Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 stycznia 2013r., wydanego w sprawie o sygn. akt III APa 29/12 (LEX nr 1282545) uznał, że „pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem; w konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników; pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”.

Sąd Rejonowy w wyczerpujący sposób ustalił również okoliczności dotyczące charakteru pracy powoda, któremu tylko fikcyjnie przypisano stanowisko zastępcy pełnomocnika ds. jakości, a którą to pracę faktycznie wykonywała B. S.. Natomiast powód świadczył pracę kierowcy prezesa M. E., wobec czego jego twierdzenie o degradacji z działu administracji do działu gospodarczego, a zatem powierzenie mu pracy „rażąco odbiegającej od dotychczasowej” nie znajduje żadnych podstaw i uzasadnienia.

W tym miejscu podkreślić należy, że ciężar udowodnienia faktów wskazujących na mobbing ze strony pracodawcy spoczywa na powodzie, zgodnie z treścią art. 6 k.c. i dopiero wykazanie tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

W przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, że działania wobec niego miały charakter mobbingu. Czynności związane z pracą w dziale gospodarczym powód wykonywał tylko przez dwa dni, po czym przebywał na zwolnieniu lekarskim. W żaden sposób postępowanie dowodowe przeprowadzone w tej sprawie nie wykazało, żeby zostały spełnione warunki zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia za doznaną w wyniku mobbingu krzywdę. Nie udowodnił on bowiem, aby w stosunku do niego były skierowane działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. Tym bardziej nie zostało wykazane, aby działania takie powodowały lub były nakierowane na jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powód nie wykazał również, co istotne, związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem a przebywaniem na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez poradnię psychiatryczną, innymi słowy, by działania ze strony pracodawcy skutkowały rozstrojem jego zdrowia. Jednoznacznie poddaje w wątpliwość jego twierdzenia, okoliczność obrony pracy magisterskiej i podjęcie zatrudnienia w innej kierowanie przez prezesa M. E. placówki medycznej.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie doszło do naruszenia przepisu postępowania w postaci art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ Sąd I instancji w wyczerpujący sposób wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, tj. fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, jak również wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Treść uzasadnienia jest zwięzła oraz w sposób wyczerpujący wyjaśnia motywy rozstrzygnięcia umożliwiając podjęcie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Ponadto celem wzmocnienia argumentacji przytoczono liczne poglądy wyrażone w literaturze oraz orzecznictwie.

Reasumując, zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne, dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym wyroku apelację powoda oddalono.

O kosztach postępowania, orzeczono w punkcie drugim wyroku, po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 461 j.t.), mając na uwadze ograniczenie w apelacji żądania do 1000 zł.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ZARZĄDZENIE

1. uzas. odnotować
2. wyrok z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda
3. kal. 14 dni lub z wpływem

G., dnia

SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)