

Sygn. akt VII P 10/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Cichosz

Ławnicy: Dorota Ewa Adach, Marta Oleszek

Protokolant: sekr. sąd. Anna Łempicka

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa S. D. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. oddała powództwo w zakresie kwoty 80.000 (osiemdziesiąt tysięcy) złotych;

II. w pozostałym zakresie umarza postępowanie;

III. nieuiszczoną opłatę od pozwu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

IV. zarządza od powoda S. D. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o.

kwotę 1300 (tysiąc trzysta) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania.

(...) 10/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 maja 2014 roku S. D. (2) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zadośćuczynienia w kwocie 300.000zł za stosowanie w pracy mobbingu. Następnie powód ograniczył powództwo do kwoty 200.000zł a następnie do kwoty 80.000 zł (k. 125 i k. 148)

Powód wskazał, iż mobbing polegał na:

- nałożeniu przez pracodawcę kary nagany, co uniemożliwiło mu kandydowanie do Rady Nadzorczej w pozwanym zakładzie pracy;
- zdjęciu powoda przez prezesa z autobusu Autosan (...) i przydzieleniu mu autobusu marki J. (...), gdyż nie chciał napisać na kartce oświadczenia, że będzie rozkładał podesty dla wózków inwalidzkich;
- próbie psychologicznego oddziaływania przez odrzucenie sprzeciwu na udzieloną karę porządkowa;
- próbie wyeliminowania powoda jako pracownika przez podstawianie do eksploatacji autobusów, w których były duże braki płynów eksploatacyjnych, poniżej stanu minimalnego. Liczenie, że powód nie sprawdzi i wyjedzie w trasę

bez uzupełnienia płynów powodując uszkodzenie autobusu. Nadto w pozwie powołując się na stosowanie mobbingu powód szczegółowo opisał usterki jakie występowały w autobusach, podniósł brak serwisowania autobusów, brak realizacji likwidacji zagrożeń dla pasażerów. Mobbingiem w ocenie powoda było także nie udzielenie mu podwyżki o co prosił pozwanego a także zdjęcie powoda i zmiennika z autobusu i przydzielenie nowej obsady (pozew k.7).

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. Wskazał, że żądanie powoda jest bezzasadne, pozwany w żaden sposób nie dopuszczał się zachowań, które mogłyby zostać uznane za działanie mające charakter mobbingu. Pozwany wskazał, że zarzuty podnoszone przez powoda były zgłaszane w okresie zatrudnienia i na bieżąco wyjaśniane. Powód nie był szykanowany, a także nie utrudniano mu pracy. Był przeciętnym pracownikiem tak jak wielu innych. Były skargi na powoda, że nie otwierał podestów dla osób niepełnosprawnych. Pomoc w tym zakresie polega na rozłożeniu i złożeniu podestu w odniesieniu do pasażera, który o to poprosi. Kierowcy zatrudnieni za wyjątkiem powoda nie kwestionowali zapisów dotyczących pomocy osobom niepełnosprawnym. Pozwany przeprowadzał z powodem rozmowy, jednakże powód nadal uważał, że w tej sprawie stosowano wobec niego naciski (odpowiedz na pozew k.22 i pismo k.129).

Sąd Okręgowy w Lublinie ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. D. (2) był zatrudniony w pozwanym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na stanowisku kierowcy autobusowego w okresie od 1997 roku do 2014 roku (niesporne). Obecnie przebywa na wcześniejszej emeryturze. Większość samochodów eksploatowanych u pozwanego posiada podesty umożliwiające korzystanie z autobusu osobom niepełnosprawnym. Podesty funkcjonują od 20 lat. Kabiny w samochodach są różne wszystkie są zamykane, niektóre mają pełne zamknięcie, a niektóre niskie. Kierowcy nie podnosili zastrzeżeń co do obowiązku otwierania podestów. Powód także nie wnosił zastrzeżeń, dopiero kiedy na zachowanie powoda została złożona skarga przez osobę niepełnosprawną, wówczas w czasie przeprowadzonej z nim rozmowy wskazywał na zastrzeżenia związane z obawą kradzieży rzeczy znajdujących się w kabinie i odmówił rozkładania podestów umożliwiających wjazd i wyjazd z autobusu osobom niepełnosprawnym. Pozwany wezwał powoda na rozmowę i żądał podpisania oświadczenia, że podesty będą przez niego otwierane. Powód poinformował, że oświadczenie podpisze ale po wniesieniu swoich uwag i zastrzeżeń. Wówczas prezes podjął decyzję o zdjęciu powoda z autobusu posiadającego podest dla niepełnosprawnych i zamierzano przydzielenie mu autobusu bez podestu. Ostatecznie do tego nie doszło. Powód obsługiwał nowy samochód marki A.. Każdy samochód wieczorem po zjeździe zostaje poddany obsłudze codziennej polegającej na myciu, tankowaniu, sprawdzaniu stanu technicznego. Wykonanie tych czynności jest poświadczane podpisem pracownika w książce pojazdu. Rano kierowca na podstawie tej książki pojazdu sprawdza stan ogólny pojazdu, ogumienie, oświetlenie czy nie jest otarty, obrysowany i podpisuje sprawność pojazdu. Jeśli kierowca zauważy nieprawidłowości to zgłasza do dyspozytora, że pojazd jest niesprawny i otrzymuje inny. Pracownik, który potwierdza sprawność pojazdu odpowiada za jego stan w chwili przekazywania kierowcy. U pozwanego istnieje procedura polegająca na tym, że każdy pracownik, który zauważy nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu na specjalnym druku, który znajduje się u dyspozytora wpisuje swoje uwagi. Następnie sprawa podnoszona przez pracownika jest rozpatrywana i pracownik o podjętej decyzji jest informowany.

W dniu 18 kwietnia 2014 roku pozwany pracodawca nałożył na powoda karę porządkową za użycie podczas rozmowy w sprawie udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym w stosunku do prezesa zarządu określeń „oszust”, „kłamca, który nie dotrzymuje słowa”. Powód odwołał się do Sądu Pracy od nałożonej kary w Sądzie Rejonowym zapadł wyrok oddalający odwołanie powoda. (dowód: wyjaśnienia i potwierdzające je zeznania powoda k.122-123, zeznania T. F. k. 156, A. S. k.149-150, P. S. k.150, J. S. k.150-151, dokumentacja k.8-58, k.128, k.132).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów.

Czyniąc ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy oparł się na dowodach z dokumentów dołączonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Za wiarygodne zostały uznane zeznania przesłuchanych świadków przede wszystkim na okoliczność zakresu obowiązków powoda oraz tego, jak wykonywał obowiązki pracownicze oraz w przedmiocie organizacji pracy kierowców.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód twierdzi, że pozwany stosował wobec niego mobbing, gdyż zmuszał go do otwierania podestów dla niepełnosprawnych jednocześnie nie zabezpieczając jego rzeczy znajdujących się w kabinie oraz, że przydzielał mu autobus bez kursu przygotowawczego i wydania dyplomu. Nie dał wiary Sąd także twierdzeniom powoda, że nie uzupełniano mu płynów eksploatacyjnych po to by wyjechał w trasę i naraził pozwanego na koszty, co byłoby podstawą do zwolnienia go z pracy. Postępowanie dowodowe nie wykazało powyższego, ale przede wszystkim opisana przez świadków procedura sprawdzania stanu technicznego samochodu, nie podważana przez powoda, wskazywała na to, że pracownik, który przekazuje kierowcy samochód niesprawny a nie kierowca, narusza swoje obowiązki i odpowiada za podpisanie sprawności samochodu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu stosowanego wobec powoda mobbingu nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Definicja mobbingu została ujęta w art. 94³ § 2 k.p., w myśl, którego oznacza on 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.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga się 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. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Odnosząc się do zaoferowanych przez strony dowodów należy stwierdzić, iż brak jest jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że pozwany zakład pracy stosował wobec powoda mobbing. Zastosowanie przez pozwanego kary porządkowej wobec powoda nie może stanowić przejawu mobbingu, albowiem pojęcie to nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2013 roku sygn., akt IIIAPa29/12). Zatem zarówno nałożenie kary porządkowej jak również zalecanie otwierania podestów dla osób niepełnosprawnych mieści się w uprawnieniach pozwanego pracodawcy i w żaden sposób nie może być traktowane jako mobbing.

Należy zauważyć, iż powód nie zgłosił żadnych dowodów, które by potwierdziły stosowany wobec niego mobbing, a opisywane przez niego w pozwie jak również w zeznanych zachowania pracodawcy nawet gdyby miały miejsce nie stanowią czynności, które można potraktować jako wypełniające przesłanki art. art. 94³ § 2 k.p albowiem brak jest uzasadnienia na istnienie agresywnych zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u powoda zaniżoną ocenę zawodowej przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Należy wskazać, iż przy ocenie zachowań uznawanych przez powoda za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co pozwoli wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, Lex 215691). Trzeba bowiem podkreślić, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić

podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, III PK 2/09, MP.P.PR 2009/8/394).

Zaferowany przez strony materiał dowodowy wskazuje, że żadne zachowania pozwanego wobec powoda w ramach stosunku pracy nie pozwalają na stwierdzenie, by powód „padł ofiarą mobbingu.” Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że można mówić o konflikcie między prezesem a powodem, związanym z poleceniem otwierania podestów, jednak nie sposób stwierdzić, by stan ten był wynikiem bezprawnych działań pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego powoda cechuje tendencja do odbierania wszelkich sytuacji związanych, tak bezpośrednio, jak i pośrednio z pracą, jako wymierzonych przeciwko niemu. Charakter zarzutów powoda, jego zeznań, jak również jego pism kierowanych do pozwanego, wskazują na subiektywizm dokonywanych przez niego ocen. Poczucie krzywdy opartej na takich ocenach nie uzasadnia uwzględnienia powództwa o zadośćuczynienie. Działania pozwanego nie miały charakteru ośmieszania, poniżania, nękania i dręczenia bądź zastraszania, nie naruszały zasad współżycia społecznego i przyjętych norm postępowania. Subiektywne i nieadekwatne w stosunku do rzeczywistości poczucie krzywdy u powoda może mieć swoje źródło w cechach jego osobowości.

Mając na względzie powyższe należy uznać, że żądanie powoda zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest całkowicie bezzasadne i podlega oddaleniu.

W zakresie w jakim powód cofnął powództwo Sąd Okręgowy na podstawie art. 355 § 1 i 2 k.p.c. umorzył postępowanie.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód przegrał w całości, obciąża go więc obowiązek zwrotu kosztów postępowania poniesionych przez stronę przeciwną. Sąd uznał za zasadne obciążenie powoda na podstawie art. 102 k.p.c. jedynie częścią kosztów przewidzianych prawem. Wprawdzie powód nie wnosił o nie obciążanie go kosztami postępowania, jednakże Sąd mając na względzie złożone przez powoda oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania uznał, że zasadne jest obciążenie powoda tylko częścią przewidzianych prawem kosztów.