

Sygn. akt VII Pa 48/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2016r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Teresa Ogrodnik (spr.)

Sędziowie SO Lucyna Stąsik-Żmudziak

SR del. do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa R. J.

przeciwko (...) w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 grudnia 2015 r., sygn. akt VII P 470/14

I. apelację oddala;

II. zasądza od powódki R. J. na rzecz pozwanej (...)w L. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt **VII Pa 48/16**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie oddalił powództwo R. J. przeciwko pozwanej (...) w L. o odszkodowanie (pkt. I), zasądził od powódki na rzecz pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. II) i nieuiszczoną opłatę sądową przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt. III).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powódka R. J. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony począwszy od 01 sierpnia 2006 roku jako główna księgowa. Ostatnio z tego tytułu pobierała miesięczne wynagrodzenie brutto w kwocie 7 100 zł (zaświadczenie k. 240, akta osobowe powódki część B: umowa o pracę k.n.).

Początkowo współpraca stron przebiegała poprawnie. Powódka jednak była osobą wybuchową, co powodowało nieproszumienia i kłótnie w miejscu pracy. Powódka często robiła pracownikom, w tym z innych działów, awantury za popełnienie choćby nieistotnego błędu (np. omyłka w dacie). Powódka mało istotną pomyłkę sprowadzała do błędu bardzo dużego wymiaru. Wówczas podnosiła głos, rzucała dokumentami, trzaskała drzwiami (do ok.

2013 roku również drzwiami w dziale księgowości, a po zmianie pomieszczeń na pokoje z drzwiami szklanymi, pozostałymi drewnianymi drzwiami w zakładzie pracy), krzyczała na pracownika, używała wobec niego wulgaryzmów i słów powszechnie uważanych za obelżywe, zarzucała mu brak kompetencji zawodowych. Powódki nie dało się wtedy uspokoić. Zdarzało się, że takie kłótnie powódka prowadziła w obecności osób postronnych, klientów pozwanego. Pracownicy starali się unikać powódki. R. J. sprawiała wrażenie osoby patrzącej na innych z wyższością, nie odpowiadała na ich przywitania, pożegnania. Pracownicy odbierali ją jako osobę szukającą „haków” na pracowników, by móc im później wytknąć popełnione błędy i niedociągnięcia. Bywało, że powódka kazała pracownikowi wykonać zadanie służbowe w określony przez siebie sposób, by później uznać, że zostało ono źle zrobione, bo pracownik nie nadaje się do pracy. Od ok. 2012 roku powódka zaczęła w ten sposób oprymować i nękać swoją podwładną M. W. (1). Powódka nieustannie krytykowała pracownicę, zaniżała jej przydatność zawodową, zastraszala zwolnieniem z pracy (w tym dyscyplinarnym) wskazując, że zatrudni swoją znajomą, która lepiej poradzi sobie z zadaniami służbowymi M. W. (1). Za najdrobniejsze uchybienia w wykonanych przez M. W. (1) obowiązkach powódka krzyczała na nią i była wobec niej wulgarna. Wykrzykiwała najczęściej obraźliwe epitety dotyczące podwładnej jako pracownika (np. leń, nierób, patałach, tłumok, służąca), zarzucała pracownicy, że nie nadaje się do pracy, że wykonuje wyłącznie jej rozkazy i nie myśli samodzielnie, że jest służącą. Przełożona upokarzała pracownicę mówiąc, że jest niedouczona i głupia. Nakazywała jej szukać nowej pracy. R. J. szykanowała podwładną także w kontekście jej sytuacji rodzinnej, wyszydzała brak potomstwa M. W. (1). Zdarzało się, że przełożona dzwoniła do M. W. (1) w godzinach wieczornych, w tym w dni wolne z pytaniami dotyczącymi pracy lub w celu skrzytykowania pracownicy (zeznania świadków: B. S. (1) k. 298v~299v, M. W. (1) k. 300-301v, B. M. k. 335v-336, A. G. (1) k. 336, A. P. k. 336v, T. M. (1) skiego k. 337, R. C. k. 337-337v, A. G. (2) k. 337v, K. N. k. 337v-338, M. P. k. 338, M. S. k. 357-357v, K. S. k. 357v-358, E. J. (1) k. 358-358v, M. W. (2) k. 358v-359, A. W. k. 359, T. W. k. 359-359v, H. K. k. 359v-360v).

Zachowania te nasiliły się ok. II połowy 2013 roku i występowały średnio raz-dwa razy w tygodniu, a czasami kilka razy dziennie. Wroga postawa powódki w skrajnie drastycznych sytuacjach polegała na trwającej ok. 1-1,5 godziny awanturze, podczas której M. W. (1) musiała stać i słuchać nieetycznych reprimend przełożonej. Pracownica nie miała możliwości wytłumaczenia swoich błędów, nawet tych, które wynikały z uchybień innych pracowników, czy samej powódki. R. J. zabroniła powódce kontaktować się z innymi pracownikami, głównie z działu(...) by nie stała się tacy jak oni. W opinii powódki pracownicy z tego oddziału byli „debilami, ludźmi z (...) u”. Powódka zarzucała podwładnej, że z pracownikami działu (...) utrzymuje kontakty prywatne. Później powódka w ogóle zabroniła pracownicy z nimi się kontaktować, przebywać w tym oddziale mimo, iż musiała ona utrzymywać z nimi kontakt służbowy, poza tym tylko tam znajdowała się kserokopiarka, z której podwładna korzystała. M. W. (1) panicznie bała się powódki. Do tego stopnia, że nie rozmawiała z pracownikami z działu (...). Kontakty służbowe zostały ograniczone do niezbędnego minimum. Gdy była tam w celach służbowych na każde otwarcie drzwi do pokoju reagowała nerwowo próbując uciekać. Na jednym ze spotkań wigilijnych kierownictwa została zaproszona również M. W. (1), jednak wystarczyło by powódka zmierzyła podwładną wzrokiem, a ta od razu opuściła spotkanie opłatkowe. M. W. (1) pracowała w ciągłym stresie. Doszło do rozstroju jej zdrowia. Pracownica zaczęła mieć problemy żołądkowe. Często chodziła do toalety. W krótkim okresie czasu zauważalnie schudła. W pracy stała się nerwowa, często współpracownicy widzieli ją zapłakaną i roztrzęsioną. M. W. (1) zaczęła zażywać ziołowe leki na uspokojenie (dostępne bez recepty). Również osoby pracujące w innych działach, z dala od księgowości, oraz pracownicy terenowi zauważali, że atmosfera w księgowości jest nerwowa. Widzieli, że M. W. (1) jest często zdenerwowana, trzęsą jej się ręce, a na pytania o przyczynę tego stanu ze łzami w oczach odpowiadała, że jest źle traktowana przez księgową. Nikt w obronie M. W. (1) nie stawał. W sytuacjach bezpośredniego ataku R. J. na podwładną pracownicy, będący naoczniymi świadkami tych ekscesów, ze strachu usuwali się z zasięgu wzroku powódki. Nikt nie miał odwagi sprzeciwić się powódce. Pracownicy nie składali skarg na zachowanie powódki uznając, że Dyrektor uwierzy w wersję zdarzeń powódki. Jedna z pracownic, która również była źle traktowana przez powódkę zamiast złożyć skargę na zachowanie R. J. zmieniła pracę. M. W. (1) w pewnym momencie też rozpoczęła poszukiwania nowej pracy, jednak uważała, że do niczego się nie nadaje i nie potrafi nic zrobić. Nie szukała odpowiedzialnej pracy. Ustaliła z siostrą, że będzie pilnować jej dzieci (zeznania świadków: B. S. (1) k. 298v-299v, M. W. (1) k. 300-301v, B. M. k. 335v-336, A. G. (1) k. 336, A. P. k. 336v, T. M. (2) k. 337, R. C. k.

337-337v, A. G. (2) k. 337v, K. N. k. 337v-338, M. P. k. 338, M. S. k. 35 7-35 7v, K. S. k. 357v-358, E. J. (2) h. 358-358v, M. W. (2) k. 358v-359, A. W. k. 359, T. W. k. 359-359v, H. K. k. 359v-360v).

Współpracownicy podnosili na duchu M. W. (1), namawiali ją do pozostania w pracy. Ostatecznie pracownica nie zwolniła się z pracy. Zdanie zmieniła w lutym 2014 roku, gdy powódka oskarżyła M. W. (1) o kradzież i nazwała ją złodziejem. Pracownica kończąc pracę w piątek przed zaplanowanym urlopem wypoczynkowym zdała kasetkę z pieniędzmi, jednak nie sporządziła protokołu zdawczego. Po weekendzie okazało się, że w kasce brakuje pieniędzy. M. W. (1) nie ukradła tych pieniędzy. Powódka niezwłocznie poinformowała o tym Dyrektora P. T. oskarżając o kradzież podwładną jednocześnie zażądała konfrontacji z M. W. (1). P. T. zabronił powódce kontaktować się z pracownicą, jednak ta zignorowała zakaz i zatelefonowała do pracownicy. Po powrocie do pracy powódka oznajmiła pracownicy, że nie może na nią patrzeć i zawnioskuje o jej zwolnienie. Gdy P. T. wyjaśniał zaistniałą sytuację z M. W. (1) powódka przyszła do jego gabinetu i zaczęła zadawać pracownicy pytania, które miały wykazać jej błędy. Po wyproszeniu powódki z pokoju pracownica rozplakała się i powiedziała P. T., że w dziale księgowości źle się dzieje i nie może on nic z tym zrobić (notatka służbowa k. 44-45, zeznania świadka: M. W. (1) k. 300-301v, por. wyjaśnienia informacyjne przedstawiciela pozwanego k. 280-281).

Po tym zdarzeniu, w dniu 24 lutego 2014 roku, do pracodawcy wpłynęła skarga M. W. (1). W piśmie tym pracownica wskazała na okoliczności mające świadczyć, że R. J. dopuszczała się wobec niej mobbingu. Zarządzeniem z dnia 25 lutego 2014 roku pracodawca powołał Komisję Antymobbingową celem zbadania zasadności wniesionej skargi. R. J. w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Do marca 2014 roku powódka i jej podwładna przedstawiły swoje stanowiska w sprawie oraz wnioski dowodowe. Prace Komisji trwały od 09 kwietnia 2014 roku do 19 maja 2014 roku.

Postępowanie wyjaśniające przeciągnęło się z uwagi na to, że jeden ze świadków nie mógł się stawić na przesłuchanie. Po przeprowadzeniu postępowania Komisja jednogłośnie uznała skargę M. W. (1) za zasadną. Protokół z prac Komisji został przekazany pracodawcy w dniu 28 maja 2014 roku (zasady prac komisji k. 58-59, aneks k. 60-61, wyjaśnienia powódki k. 62-66, skarga k. 106-106v, zarządzenie k. 107, lista obecności k. 108-109, pismo k. 110, protokół k. 111, pismo k. 112, notatka służbowa k. 113, korespondencja elektroniczna k. 114-116, pisma k. 117-118, notatka k. 119-120, protokół Komisji k. 121, protokoły przesłuchań świadków k. 122-217, zeznania świadka: K. Ś. (1) k. 299v).

Równolegle do powyższego w dniu 18 lutego 2014 roku powódka zrezygnowała z pełnienia funkcji kierowniczych w dziale księgowych, a w dniu 14 marca 2014 roku wypowiedziała umowę o pracę (pisma k. 47-49).

W ocenie współpracowników M. W. (1) miała opinię osoby grzecznej oraz sumiennego i rzetelnego pracownika. M. W. (1) nie prowokowała powódki do podejmowania wyżej opisanych działań. Pracownica do wykonywania zadań księgowych używała nowego programu komputerowego, co ułatwiało pracę działu księgowego i innych oddziałów. Powódka zaś próbowała pozbawić M. W. (1) możliwości korzystania z tego oprogramowania. Współpracownicy uważali, że popełniane przez nią błędy, za które nota bene była kilkakrotnie ukarana porządkowo, mogły wynikać ze stresującej sytuacji, w jakiej się znalazła. Po zakończeniu prac Komisji Antymobbingowej pracodawca z własnej inicjatywy uznał za niebyłą ostatnią karę porządkową zastosowaną wobec M. W. (1) w dniu 04 lutego 2014 roku oraz zwrócił pracownicy niesłusznie odebraną premię pieniężną za październik 2013 roku (kara porządkowa k. 40-42, notatka służbowa k. 43, pisma k. 218-219, zeznania świadków: B. S. (1) k. 298v-299v, M. W. (1) k. 300-301v, B. M. k. 335v-336, R. C. k. 337-337v, A. G. (2) k. 337v, H. K. k. 359v-360v).

Pismem z dnia 18 lutego 2014 roku (data wpływu do pracodawcy - 24 luty 2014 roku) powódka zawiadomiła o nieprawidłowościach w rozliczeniu inwentaryzacji w 2012 roku. W związku z powyższym w dniach 04-05 czerwca 2014 roku Krajowa (...) w W. przeprowadziła u pozwanego m.in. kontrolę finansowo - księgową. W wyniku tych prac stwierdzono nieprawidłowości przy przeprowadzaniu inwentaryzacji rzeczowych składników majątkowych w dniach od 22 października 2012 roku do 30 listopada 2012 roku. Uchybienia te polegały na braku wymaganego podpisu głównej księgowej na arkuszach spisu z natury, nie wykreśleniu pustych pozycji ww. arkuszach, braku podsumowania stron, zsumowania wyceny inwentaryzacji na oddzielnym formularzu, braku sprawdzenia pod kątem formalnym, rachunkowym i merytorycznym oraz braku sprawdzenia i podpisu głównego księgowego, że wartość

wycenionych składników jest zgodna z wartością wynikającą z ewidencji księgowej na dzień przeprowadzenia spisu z natury. Protokół z kontroli doręczono pracodawcy w dniu 12 czerwca 2014 roku. Powódka inwentaryzację, o której mowa w protokole poświadczyla jako zgodną ze stanem rzeczywistym i poprawną (pismo k. 45, protokół k. 228-235, zarządzenie k. 236-238, oświadczenie k. 239, rozliczenie inwentaryzacji k. 46, zeznania świadków: M. W. (2) k. 358v-359, H. K. k. 359v-360v).

W dniu 17 czerwca 2014 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy. Jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego podał stosowanie mobbingu wobec M. W. (1), co zostało stwierdzone przez Komisję Antymobbingową oraz dopuszczenie się przez powódkę nieprawidłowości przy inwentaryzacji z 2012 roku, co zostało wykryte w wyniku kontroli w dniach 04-06 czerwca 2014 roku (zwolnienie dyscyplinarne k. 52-53).

Obecnie atmosfera w pracy uległa poprawie. Pracownicy są zadowoleni, że powódka już tam nie pracuje (zeznania świadków: T. M. (2) k. 337).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Sąd Rejonowy dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, gdyż ich autentyczność i wiarygodność - w zakresie, w jakim skorzystanie z tych dokumentów było niezbędne do poczynienia ustaleń faktycznych, co do okoliczności istotnych w sprawie - nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie widział podstaw, by autentyczność bądź wiarygodność tych dowodów kwestionować z urzędu. Ww. dokumenty, zwłaszcza dotyczące prac Komisji Antymobbingowej nie budziły w ocenie Sądu żadnych wątpliwości co do okoliczności ich sporządzenia, intencji osób ich sporządzających oraz wiarygodności zawartych w nich oświadczeń.

Ustaleń faktycznych dokonano także na podstawie zeznań świadków: B. S. (1) (k. 298v-299v), K. Ś. (2) (k. 299v), M. W. (1) (k. 300-301v), B. M. (k. 335v-336), A. G. (1) (k. 336), A. P. (k. 336v), T. M. (2) (k. 337), R. C. (k. 337-337v), A. G. (2) (k. 337v), K. N. (k. 337v-338), M. P. (k. 338), M. S. (k. 357-357v), K. S. (k. 357v-358), E. J. (1) (k. 358-358v), M. W. (2) (k. 358v-359), A. W. (k. 359), T. W. (k. 359-359v), H. K. (k. 359v-360v). Zeznania ww. świadków (za wyjątkiem K. Ś. (2)) przedstawiły wyraźny obraz powódki i jej zachowania w miejscu pracy, tj. osoby nerwowej, krzykliwej, stosującej agresję słowną także wobec innych. Świadkowie zgodnie zeznali, że R. J. „nękała” i „wyzywała się” nad swoją podwładną M. W. (1), ale również nad innymi pracownikami. Znamiennym też były zeznania byłej pracownicy pozwanego M. S.. Z zeznań tych świadków możliwy był do ustalenia czasokres trwania oraz skala tego wrogiego procederu. Świadkowie potrafili przytoczyć przed Sądem konkretne zdarzenia, jakie zaszły, obraźliwe słowa, jakich używała powódka wobec M. W. (1) i innych pracowników. Potrafili także opisać zmiany, jakie zaszły w zachowaniu i wyglądzie M. W. (1). Świadkowie opisali pracownicę jako osobę pogodną, która w pewnym momencie stała się „wrakiem człowieka”, który chodził jak „zbity pies”. Widzieli ją ciągle wystraszoną, zapłakaną i roztrzęsioną w miejscu pracy. Takie spostrzeżenia mieli nie tylko pracownicy będący naoczными świadkami awantur wszczynanych przez powódkę, ale także i inni nie mający kontaktu z powódką ani wiedzy, choćby ze słyszenia o problemach w dziale księgowości. W ocenie Sądu zeznania tych świadków zasługują na wiarę. Korespondują one ze sobą oraz wzajemnie uzupełniają się, kiedy dotyczą tych samych zdarzeń. Ponadto ich zeznania nie pokrywają się aż tak dokładnie by uznać, że świadkowie ci przedstawiali przyjętą przez pozwanego linię, a przedstawili jedynie fakty, które pamiętali. Dlatego też Sąd Rejonowy obdarzył je wiarą w całości.

Natomiast zeznania świadków: J. S. (k. 279v-280), B. S. (2) (k. 280-280v), M. G. (k. 300) niczego nie wniosły do postępowania. Świadkowie nie mieli jakiegokolwiek wiedzy na temat okoliczności spornych. Stąd też Sąd Rejonowy pominął ich zeznania jako nieistotne dla osądzenia sprawy.

Sąd Rejonowy nie pominął także wniosków stron o przesłuchanie w charakterze świadków G. P. oraz E. O. (k. 356v) oraz powódki i przedstawiciela pozwanej w charakterze stron. W konsekwencji okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a przeprowadzanie dalszego postępowania w tym zakresie prowadziłyby do zbędnego przewleczenia procesu.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Wniesione powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego (np. wyrok Sąd Najwyższy z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAP 98/13/396) przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy musi być przez pracodawcę stosowany wyjątkowo i z ostrożnością, działanie pracownika stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę b wypowiedzenia powinno też być rezultatem winy umyślnej pracownika lub jego rażącego niedbalstwa, a nie jedynie zwykłym zaniedbaniem pracownika lub działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy (tak wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAP 1998/9/268; 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269).

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy przedmiotowe jak i podmiotowe. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków pracownika oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt podmiotowy wyraża wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Obie płaszczyzny muszą pozostawać ze sobą w relacji koniunkcji występować łącznie. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie musi mieć charakteru ciągłego, w pewnych sytuacjach wystarczające jest zachowanie sporadyczne lub nawet jednorazowe.

Ciężar dowodu faktów stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ciąży na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Rozpatrując niniejszą sprawę należało pamiętać, że jeżeli pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazał kilka przyczyn, dla których postanowił rozwiązać umowę o pracę z danym pracownikiem, to wystarczy że wykaże w toku procesu, że chociażby jedna z nich jest prawdziwa i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, aby dane rozwiązanie umowy o pracę uznać za zgodne z prawem.

Taka też sytuacja miała miejsce na kanwie rozpoznawanego przypadku. Pracodawca bowiem zarzucił powódce R. J. stosowanie mobbingu wobec pracownicy M. W. (1) oraz nieprawidłowości zaistniałe przy dokonywania inwentaryzacji w 2012 roku. Na poparcie powyższych zarzutów pozwany powołał się na przeprowadzone postępowanie wyjaśniające Komisji Antymobbingowej oraz postępowanie kontrolne Krajowej (...) w W.. Okoliczności te, zdaniem pozwanego, uzasadniały zastosowanie wobec powódki dyscyplinarnego trybu zwolnienia z pracy.

Analizując zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że nieprawidłowości dotyczące inwentaryzacji z 2012 roku nie mogły stanowić wystarczającej podstawy do zwolnienia powódki z pracy w trybie natychmiastowym (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zdaniem Sądu, błędy i nieprawidłowości stwierdzone w toku postępowania kontrolnego z czerwca 2014 roku można oceniać co najwyżej w kategorii zwykłego zaniedbania pracowniczego. Sytuacja jednak odmiennie wygląda w przypadku zarzutu stosowania mobbingu przez powódkę.

W myśl art. 94³ § 2 k.p. mobbing 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.

Z powyższego wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania

polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 roku, III APa 6/15 i orzecznictwo tam powołane).

Przeprowadzone przed Sądem postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość wykazało, że powódka R. J. dopuszczała się mobbingu wobec M. W. (1). Proces trwał od ok. 2012 roku, a jego eskalacja miała miejsce w II połowie 2013 roku (tj. cecha długotrwałości) oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających na mobbing (tj. cecha uporczywości). Zachowania te były bezprawne, naganne i niemające usprawiedliwienia w normach moralnych ani zasadach współżycia społecznego. Powódka była osobą wybuchową. Awanturą i agresją słowną reagowała na najdrobniejsze błędy pracowników, w tym swojej podwładnej M. W. (1). Krzyczała, trzaskała drzwiami, swoimi nieetycznymi wypowiedziami naruszała dobra osobiste pracownicy. Jej karygodne wypowiedzi były poniżające, ośmieszające i uwłaczające godności ludzkiej. Sąd nie znalazł jakiegokolwiek usprawiedliwienia, by bezpośredni przełożony (choćby pracownik popełnił znaczący błąd) był uprawniony do zwracania się do pracownika inwektywami, kierowania wobec niego słów uważanych powszechnie za obelżywe. Powódka izolowała M. W. (1) od pozostałych pracowników, utrudniała jej wykonywanie zadań pracowniczych (próba pozbawienia pracownicy korzystania z programu komputerowego, zakaz przebywania w pomieszczeniach działu (...), gdzie znajdowała się kserokopiarka). Ciągła krytyka M. W. (1), że nie nadaje się do pracy (połączona z wyzwiskami) oraz zastraszanie jej pozbawieniem pracy i zatrudnieniem na jej miejsce swojej koleżanki, która lepiej poradzi sobie z wykonywaniem obowiązków służbowych podwładnej spowodowała u pracownicy zaniżoną samoocenę i poczucie niskiej przydatności zawodowej. M. W. (1) stała się osobą zaszczutą, zastraszoną i całkowicie bezradną. Pracowała w ciągłym stresie, nieustannie płakała. Miała problemy zdrowotne. Planowała zwolnić się z pracy i pracować jako opiekunka do dzieci. Nie uważała, aby nadawała się do pracy bardziej odpowiedzialnej.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy nie dopatrywał się, aby M. W. (1) prowokowała powódkę do nieetycznych zachowań. Brak też podstaw do twierdzenia, aby pracownica była nadmiernie wrażliwa i subiektywnie wyolbrzymiała krytykę ze strony przełożonej. To R. J. przez współpracowników była określana jako osoba wybuchowa, nerwowa, wyzywająca się nad pracownikami. Zaś M. W. (1) jako osoba ułożona, grzeczna, sumienna i rzetelna pracownica. Natomiast kwestia pomyłek i błędów, jakie pracownica popełniała niewątpliwie mogły wynikać z patologicznej sytuacji, w jakiej się znalazła. Stwierdzenie tego nie może zmienić fakt, że była porządkowo karana przez pracodawcę, na co powoływała się powódka w pozwie usiłując umniejszyć swój udział w sprawie. Z analizy dowodów można wyciągnąć wnioski, że powódka sama była źródłem omyłek pracownicy. Zwłaszcza biorąc pod uwagę działania pracodawcy podjęte po ustaleniu Komisji Antymobbingowej, który uchylił ostatnio nałożoną na pracownicę karę porządkową i zwrócił jej niesłusznie odebraną premię pieniężną.

Sąd nie miał wątpliwości, że zaistniała sytuacja stanowiła mobbing w rozumieniu prawa, gdzie ofiarą była M. W. (1) a mobberem R. J..

W tym kontekście należało rozważyć, czy mobbing mógł stanowić podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy.

Jak na wstępie zaznaczono w pojęciu „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy przesłanki dyscyplinarnego zwolnienia. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych), naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Wręczone R. J. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czyniło zadość wymaganiom formalnym określonym w art. 30 § 3 - 5 k.p., zostało sporządzone na piśmie ze wskazaniem przyczyn oraz zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania się do sądu pracy. Pozwana w sposób konkretny i precyzyjny sformułowała przyczyny rozwiązania umowy wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (mobbing).

Przed przystąpieniem jednak do dalszych rozważań warto zasygnalizować kwestię szczególnie istotną dla oceny sytuacji prawnej powódki jako pracownika. Powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym (główna księgowa). Było to jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych u strony pozwanej. Stanowisko powódki wiązało się ze znacznym poziomem odpowiedzialności. Wobec tego pracodawca mógł wobec powódki stosować podwyższone kryteria oceny, gdyż oczekiwał od niej wyższej staranności i dbałości o swój interes, aniżeli ma to miejsce w przypadku szeregowego pracownika. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i mieć wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy na gruncie wypowiedzenia umowy o pracę (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, IIP K 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164), jednakże jego argumentacja zachowuje w pełni aktualność i na gruncie zwolnienia dyscyplinarnego.

Działania składające się na mobbing, a których dopuściła się powódka są bezsprzecznie wysoce nagannymi zachowaniami pracownicy sprzecznymi z jej obowiązkami wynikającymi z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., ale także z ogólnych norm moralnych. W ocenie Sądu mobbing stanowi wystarczającą podstawę do zastosowania sankcyjnego trybu zwolnienia. Powódka całkowicie ignorowała następstwa swojego działania, chociaż jako osoba zajmująca wysokie stanowisko kierownicze winna wykazać się szczególną ostrożnością i przezornością w działaniu. Jej wypowiedzi były nieetyczne, pozbawione szacunku wobec pracownicy (pracowników). W jej postawie można doszukiwać się co najmniej rażącego niedbalstwa w uchybieniu swoim obowiązkom. Mobbing, zdaniem Sądu, stanowił też działanie sprzeczne z interesem pracodawcy i jego oczekiwaniami. Przeciwdziałanie mobbingowi bowiem stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Z kolei występowanie mobbingu świadczy niekorzystnie o jakości stosunków interpersonalnych istniejących w miejscu pracy, a w szerszym zakresie wywiera negatywny wpływ na funkcjonowanie całej struktury organizacyjnej pracodawcy. Względem te przemawiają za kształtowaniem stosunków w zakładzie pracy nie tylko zgodnie ze standardami prawnymi, lecz również etycznymi. Prawo jako regulator zachowań ludzkich może okazać się niewystarczające dla eliminowania potencjalnych napięć i konfliktów, które w efekcie mogą doprowadzić do powstania patologicznych zjawisk w miejscu pracy. Współczesne standardy zachowań wobec pracowników stanowią element budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy w obrocie gospodarczym, co sprzyja ekonomicznemu powodzeniu realizowanych przedsięwzięć. Przestrzeganie przez strony stosunku pracy ogólnie uznawanych zasad etycznych buduje ład pracy i spójność kadry, co przekłada się na konkretny efekt ekonomiczny.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że zwolnienie dyscyplinarne R. J. z uwagi na stosowanie mobbingu było zgodne z przepisami prawa, a także w pełni uzasadnione.

Odnosnie zarzutu uchybienia przez pozwanego jednomiesięcznemu terminowi dla zastosowania sankcyjnego zwolnienia Sąd Rejonowy stwierdził, że jest on nietrafny. Nie ulega wątpliwości, iż termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia pracownika w trybie natychmiastowym. De lege lata nie ma możliwości jego przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione. Sąd Najwyższy wielokrotnie rozstrzygał, że uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 31 k.p. (zob. z wielu np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 roku, I PK 432/97, 7 grudnia 1999 roku, I PKN 439/99, 11 kwietnia 2000 roku, I PKN 590/99, 28 kwietnia 2010 roku, II P K 316/09). Bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeśli wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy jest odpowiednio skonkretyzowana, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się nagannego zachowania, jak i przedmiotowym, tj. jaki jest stan faktyczny sprawy oraz jakie są jego następstwa dla interesów pracodawcy (K. W. Baran, Komentarz do kodeksu pracy, art. 52 k.p.). Oznacza to, że ustawodawca nie uzależnił rozpoczęcia biegu ww. terminu od dokonania przez pracodawcę

uprzedniej oceny prawnej okoliczności faktycznych związanych z nagannym zachowaniem pracownika, lecz od samego faktu powzięcia wiadomości o wystąpieniu takich okoliczności, które uzasadniają zwolnienie dyscyplinarne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 kwietnia 2009 roku, IV P a 16/09, por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 roku, I PK 32/08). Równoległe decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym nie może być pochopna, stąd też wiedza na temat okoliczności uzasadniających zastosowanie tak dotkliwej sankcji musi być na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł być przekonany o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby. Pozyskanie tego rodzaju informacji niejednokrotnie wymaga odpowiednich czynności kontrolnych, które należy podjąć niezwłocznie, gdy zaistnieje taka potrzeba i które powinny być sprawnie poprowadzone (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98). Tak też moment pozyskania owej informacji i moment powzięcia wiadomości o powstałej szkodzie i jej rozmiarach nie zawsze się pokrywa (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99).

W toku postępowania sądowego powódka wywodziła, że pozwany pracodawca nie przeprowadził niezwłocznie i sprawnie postępowania wyjaśniającego podniesionych przez M. W. (1) zarzutów. Pracodawca bowiem w dniu 25 lutego 2014 roku powołał Komisję Antymobbingową, natomiast ta czynności wyjaśniające przeprowadzała w okresie od 09 kwietnia do 19 maja 2014 roku, zaś pozwany protokół końcowy otrzymał w dniu 28 maja 2014 roku. Powódka zarzuciła też opieszałość co do wyjaśnienia nieprawidłowości dotyczących inwentaryzacji w 2012 roku, które zgłosiła w dniu 24 lutego 2014 roku (data wpływu).

Wbrew twierdzeniom powódki Sąd nie dopatrywał się opieszałości i braku sprawności w działaniach strony pozwanej ukierunkowanych do wyjaśnienia zaistniałych zdarzeń. Po pierwsze należy zaznaczyć, że jeśli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Okoliczności te obowiązała była zbadać Komisja Antymobbingowa. Jak wynika z postępowania dowodowego Komisja Antymobbingowa wyjaśniając zarzuty przeciwko powódce (która w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim) w toku swoich prac przesłuchiwała szereg pracowników, których M. W. (1) i R. J. zawnioskowały jako świadków. Natomiast opóźnienia w zakończeniu postępowania antymobbingowego wynikały z niemożności w rozsądnym czasie przesłuchania G. P.. Nota bene świadka, którego na swoją obronę powołała powódka (por. k. 66 oraz k. 215-217). Dostateczne informacje mogące stanowić podstawę zwolnienia powódki pracodawca zatem uzyskał dopiero w dniu 28 maja 2014 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. powódka zaś otrzymała w dniu 17 czerwca 2014 roku (por. pozew), a zatem w terminie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W świetle powyższych uwag Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zachowanie powódki nosi, co najmniej znamiona rażącego niedbalstwa, przejawiającego się w rażącym niedołożeniu staranności wymaganej od powódki na zajmowanym stanowisku pracy. W związku z tymi okolicznościami Sąd uznał wniesione powództwo za bezzasadne i podlegające oddaleniu.

O kosztach Sąd rozstrzygnął kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. W oparciu o art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. w punkcie 2 wyroku zasądzono od powódki jako przegrywającą sprawę, na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej pomocy prawnej z urzędu (Dz. U. 2013, 461). Natomiast na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014, 1025) Sąd Rejonowy postanowił przejść na rachunek Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok częściowo w pkt. I i II i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, bez uwzględnienia zasad prawidłowego rozumowania, wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego co skutkowało dokonaniem przez Sąd I instancji błędnego ustalenia faktycznego polegającego na przyjęciu, że powódka stosowała mobbing wobec swojej podwładnej M. W. (3)

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art., 52 § 2 k.p., przez jego błędną

wykładnię i niezastosowanie oraz przyjęcie, że pozwany nie uchybił jednomiesięcznemu terminowi dla zastosowania sankcyjnego zwolnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna i podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie przedstawiając logiczną argumentację prawną. Ustalenia sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne. Sprawilo to, że nie zachodziła potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu skarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w niniejszej sprawie.

Odnosząc się bezpośrednio do zarzutów apelacji należało stwierdzić ich bezzasadność.

Za bezzasadny należało uznać, zawarty w apelacji, zarzut przekroczenia przez Sąd I instancji granicy swobodnej oceny dowodów, bowiem skuteczna obrona stanowiska skarżącej w tym zakresie wymagałaby wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki, w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych., to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002, II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzut apelacji odwołania naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów sprowadza się do tego, że nie wszyscy świadkowie bezpośrednio uczestniczyli w sytuacjach w których dochodzić miało do mobbingu, a sąd I instancji oparł się na ich zeznaniach oraz że zeznania świadków odnosiły się również do zachowania powódki do innych pracowników, co nie było przedmiotem sprawy. Stwierdzić jednak należy, że orzekając w sprawie Sąd Rejonowy oparł się zasadniczo na zeznaniach bezpośrednich świadków zdarzeń oraz pokrzywdzonej M. W. (1). Zeznania pozostałych świadków, których wymienia apelacja, Sąd uwzględnił jedynie uzupełniająco. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany materiał, i dokonana ocena odpowiada wyżej wskazanym kryteriom. Apelacja nie wykazała uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważałoby prawidłowość dokonanej oceny.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 52 § 2 kp. przez przyjęcie przez Sąd, że strona pozwana nie uchybiła terminowi jednomiesięcznemu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia liczonego od daty powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin określony w przepisie zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca. Należy rozumieć, że chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok SN z 28.10.1976 I PRN 74/76 OSNC 1977 nr5-6 poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8 poz. 127). Nie jest równoznaczne z uzyskaniem pierwszej informacji o określonym zdarzeniu. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kpc rozpoczyna się dopiero w chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 21.10.1999 r. I PKN 318/99 OSNAiPiUS 2001 Nr 5 poz. 155), czyli od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z 26.03.1998 r. I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6 poz. 201).

Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż zachowany został termin z art. 52 § 2 kp przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką.

Zarzucana przewlekłość w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego nie miała miejsca. Opóźnienia wynikły z przyczyn niezależnych od powołanej komisji, co zresztą wyjaśnił sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Wobec tego, że zarzuty apelacji okazały się nie uzasadnione, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc i 98 kpc orzekł jak w wyroku.