

Sygn. akt IV P 117/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: A. G., M. P.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 marca 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. D.**

przeciwko Kombinatowi Rolnemu w Ś.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda E. D. na rzecz strony pozwanej Kombinatu Rolnego w Ś. kwotę 2417 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### UZASADNIENIE

Powód E. D. wniósł pozew przeciwko Kombinatowi Rolnemu w Ś. domagając się zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 20.000 zł. W uzasadnieniu przytoczył szereg sytuacji wskazujących, jego zdaniem, na działania mobbingowe i wskazał, iż dopuszczali się ich inni pracownicy, przełożeni powoda, a nawet sam prezes strony pozwanej. Powód upatrywał takich działań jako odwetu za jego poglądy polityczne, chęć przestrzegania czasu pracy kierowców oraz za poinformowanie pracowników o wysokości udziałów prezesa w spółkach. Zdaniem powoda samochody, które prowadził to były rupiecie, nie było możliwości prawidłowego dbania przez kierowcę o stan techniczny pojazdu. Z jednym z pracowników miał ciągle potyczki, pracownik ten chciał go nawet pobić w szatni. Powód czuł się izolowany, krytykowany przez innych pracowników, którzy utrudniali mu wykonywanie obowiązków, co powód opisał w pozwie. Zwolnił się, gdy doszło do sytuacji podcięcia węża w jego pojeździe co zagroziło jego życiu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Potwierdzono, iż powód był pracownikiem strony pozwanej, w dniu 16.11.2018r. rozwiązał stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym z powodu mobbingu. W piśmie nie wyjaśnił kto i w jaki sposób stosował wobec niego ten mobbing, zrobił to dopiero pismem z dnia 19.11.2018r. , które to pismo odpowiadało pozwowi złożonemu w sprawie. Strona pozwana zaprzeczyła okolicznościom jakoby powód informował o zdarzeniach członków zarządu czy kierowników o zdarzeniach, które opisał w pozwie. Wskazano przy tym, że w pozwie brak jest dat rzekomych zdarzeń, które ponadto, jak wynika z pozwu, miały charakter incydentalny, brak im ciągłości i uporczywości.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód E. D. zatrudniony był u strony pozwanej- w Kombinacie Rolnym (...) sp. z o.o. w P. od dnia 3 kwietnia 2017r., ostatecznie na podstawie umowy czas nieokreślony od dnia 3 lipca 2017 roku na stanowisku kierowca- mechanik.

Dowód: akta osobowe powoda (w załączeniu)

W pracy powodowi nikt nie dokuczał, nie był szykanowany, czy w inny sposób źle traktowany. Izolował się od innych pracowników w czasie przerwy śniadaniowej z nieznanymi pracownikom powodów. Pozostali kierowcy w firmie mieli nowe bądź nowsze auta niż powód, ale wynikało to z o wiele dłuższego stażu pracy, powód nowe auto otrzymać miał na wiosnę 2019r. , gdyż nadeszłyby jego kolej.

Z uwagi na to, że według prezesa firmy powód był nie za dobrym i niebezpiecznie jeżdżącym kierowcą otrzymywał w podziale łatwiejsze trasy krajowe.

Dowód: zeznania świadków: R. S., M. K., K. G., S. P., P. A., A. A., P. Ż., W. M. e-protokół k. 81

zeznania słuchanego za stronę pozwaną L. W. e-protokół k. 81

Powód był pracownikiem trudnym, nie dbającym o mienie pracodawcy i nie wywiązującym się z obowiązków, jakie spoczywały na każdym kierowcy przed rozpoczęciem pracy, a związanych ze sprawdzeniem stanu technicznego pojazdu i dokonaniem drobnych napraw( jak np. ustalenie stanu płynów w pojeździe, dokręcenie śruby, zamocowanie plandeki), na co prezes spółki zwracał mu uwagę, a co prowadziło do pogarszania stanu pojazdu.

dowód: zeznania świadków: M. K., K. G., S. P. e-protokół k. 81

zeznania powoda (częściowo) e-protokół k. 81

zeznania słuchanego za stronę pozwaną L. W. e-protokół k. 81

Dnia 16 listopada 2018 roku powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wobec mobbingu wskazując, iż uzasadnienie przyśle pocztą.

dowód: akta osobowe powoda ( w załączeniu)

Na skutek dokonanych przez powoda zawiadomień do Państwowej Inspekcji Pracy dwukrotnie przeprowadzono u strony pozwanej kontrolę, na skutek których zalecono zdefiniowanie przedziału 4 godzin pomiędzy godziną 00-7.00, który będzie stosowany wyłącznie do celów ustalenia czasu pracy kierowców, odebranie od kierowców oświadczeń związanych z dodatkowym zatrudnieniem, opracowanie procedur anty mobbingowych celem profilaktyki oraz poprawa stanu technicznego drzwi wejściowych do Kombinatu.

Dowód:

Protokół kontroli wraz z wystąpieniem/nakazem k. 18-25, 60-67

Ustaleń stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o wszystkie zgromadzone w sprawie dowody, z tym, że w zakresie zeznań powoda sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim pokrywały się z pozostałym, spójnym materiałem dowodowym.

***Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:***

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 kp mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,

izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie zaś z art. 94<sup>3</sup> § 3 kp pracownik, **u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia**, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę.

Wprowadzenie do definicji mobbingu pojęć „uporczywe i długotrwałe” zawęża stosowanie art. 94<sup>3</sup> kp do sytuacji polegających na rozciągniętym w czasie nękanii lub zastraszaniu pracowników. **Wyłącza całkowicie jednorazowe sytuacje, choćby odpowiadały wskazanym terminom „nękania lub zastraszania”**. Mobbing nie zachodzi, gdy pracodawca dopuści się raz np. poniżenia lub ośmieszenia pracownika. O mobbingu możemy mówić dopiero, jeżeli większa liczba takich zdarzeń wywoła wskazany w przepisie skutek. Wyłączenie przez ustawodawcę zajść jednorazowych nie oznacza ich tolerowania, a tym bardziej prawnej dopuszczalności. Skrzywdzony pracownik może dochodzić zadośćuczynienia za naruszenie jego godności, na podstawie przepisów chroniących dobra osobiste.

Natomiast w niniejszej sprawie część opisanych przez powoda w pozwie zdarzeń- nie miała miejsca ( jak np.chęć pobicia go przez K. G., celowe przecięcie wężyka w aucie), zaś niektóre zostały przez powoda źle zinterpretowane przez pryzmat subiektywnej oceny danych zdarzeń ( np. zwrócenie uwagi przez prezesa, rozmowa pracowników o poglądach politycznych, fakt poruszania się najstarszym autem w firmie, sytuacja z wywózką ziemi czy przy taśmociągu) Ponadto zdarzenia te - zdaniem sądu- były incydentalne i nie miały charakteru ciągłego i uporczywego ani nakierowanego na określony efekt, nie wyczerpując tym samym definicji mobbingu.

Co do zadośćuczynienia z tytułu mobbingu należy tu podkreślić, iż konstrukcja art. 94<sup>3</sup> § 3 kp znajduje zastosowanie tylko, gdy pracownik **doznał rozstroju zdrowia** i to właśnie wskutek praktyki mobbingowej stosowanej przez pracodawcę. Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 29.11.2000 r. uściśla pojęcie „rozstroju zdrowia”. Według wskazanego orzeczenia należy je oceniać w kategoriach medycznych, nie wystarczy wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji.

Ciężar dowodu (obowiązek udowodnienia, że mobbing miał miejsce) przy dochodzeniu roszczeń na podstawie 94<sup>3</sup> § 3 i § 4 kp spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

W niniejszym postępowaniu powód nie wykazał ani zaistnienia wskazanych wyżej przesłanek mobbingu ani rozstroju zdrowia.

Mając powyższe na względzie sąd oddalił powództwo w całości o kosztach procesu orzekając na podstawie art. 98 kpc w związku z §3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Nie zastosowano § 9 tego rozporządzenia, który określa stawki niższe albowiem sprawa o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu nie została wymieniona w kategorii spraw objętych niższymi stawkami opłat minimalnych. .