

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 listopada 2016 r. powód J. J. wniósł o uznanie, że doręczone powodowi dnia 24 listopada 2016 r. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów kodeksu pracy poprzez podanie nieprawdziwej przyczyny tj. art. 53 § 1 pkt 1 b k.p., wypowiedzenie umowy o pracę zgodnie z prawdziwą przyczyną, zasądzenie na rzecz powoda odprawy w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 16.344,00 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności co do wypłaty wynagrodzenia wraz z odsetkami. W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego Towarzystwa Budownictwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.04.1998 r. do dnia 05.02.2016 r. na stanowisku kierownika działu prawno-windykacyjnego w Pionie A.-P.. Na przełomie stycznia i lutego 2016 r. powziął nieoficjalną informację, że nowy prezes zarządu zamierza zlikwidować stanowisko pracy powoda, w jego miejsce utworzyć inne i podporządkować stanowisko powoda głównej księgowej spółki (...). W ocenie powoda osoba ta od dłuższego czasu dopuszczała się mobbingu wobec powoda, w związku z czym powód zwrócił się z pisemną prośbą do prezesa zarządu o przeniesienie na wolne stanowisko głównego specjalisty ds. administracyjnych lub przeniesienie na inne stanowisko poza pionem głównej księgowej. Powód otrzymał odmowną odpowiedź na swoją prośbę. W związku z powyższym, powód przeżył załamanie i udał się do lekarza psychiatry, który skierował powoda na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał 6 miesięcy. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS powód został uznany za niezdolnego do pracy, ustalono jego uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego. Powód dochodzi odprawy, albowiem jedyną i bezpośrednią przyczyną utraty przez niego pracy była likwidacja stanowiska. Podany przez spółkę powód rozwiązania umowy o pracę jest fikcyjny i wtórny w stosunku do prawdziwego.

W toku posiedzenia wyjaśniającego w dniu 10 stycznia 2017 r. powód sprecyzował, że dochodzi odprawy związanej z faktyczną przyczyną ustania stosunku pracy, czyli likwidacją jego stanowiska, jak również dochodzi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, a więc 16.344 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie w związku z niezdolnością do pracy powoda wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące tj. niezdolności trwającej od 18 lutego 2016 r. do 15 listopada 2016 r. W ocenie pozwanej, pracodawca mógł dokonać rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. Wbrew twierdzeniom powoda, nie doszło do likwidacji jego stanowiska pracy, w spółce zostały dokonane zmiany organizacyjne i komórka zajmująca się sprawami windykacyjnymi została umiejscowiona w Pionie E.-Finansowym.

Na rozprawie w dniu 15 września 2017 r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty stanowiącej równowartość 3 miesięcznego odszkodowania oraz 3 miesięcznej odprawy wyliczonych według wysokości ekwiwalentu za urlop podanych przez pozwaną.

Pismem z dnia 2 stycznia 2018 r. powód rozszerzył żądanie o kwotę stanowiącą trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia wniesienia żądania tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem.

Pismem z dnia 12 stycznia 2018 r. powód cofnął powództwo w części dotyczącej kwoty stanowiącej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia wniesienia żądania tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia powoda spowodowany działaniami pozwanej. Pozwana nie wyraziła zgody na ograniczenie powództwa.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. J. był zatrudniony w Towarzystwo Budownictwa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., ostatnio jako kierownik działu windykacji i zarządzania wierzytelnościami, a wcześniej kierownik działu prawno-windykacyjnego, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 4.848,00 zł miesięcznie, a dodatek funkcyjny 600 zł miesięcznie.

**Dowód:** - świadectwo pracy wraz z korektą – k. 5, 28-29, 45-46,

- aneks do umowy o pracę – k. 11.

J. J. od rozpoczęcia pracy u pozwanej do 2008 r. współpracował m.in. z M. Z. (1). W jej ocenie był w pracy osobą o tyle specyficzną, o ile złożyły go prośby o pomoc, które powodowały ociążenie go od jego obowiązków, wiele spraw wyprowadzało go z równowagi. Chciał wykonać niezbędne minimum własnych obowiązków i mieć spokój, wiele spraw odkładał do wykonania na później.

Wiosną 2006 r. w pozwanej spółce została zatrudniona A. C. jako Dyrektor Pionu A. - (...), co spowodowało, że stała się ona bezpośrednią przełożoną powoda. Początkowo współpraca między A. C. a powodem układała się dobrze. Po pewnym czasie A. C. zaczęła stanowczo egzekwować polecenia od podwładnych, zdarzało się, że wydawała polecenia używając lekceważącego, poniżającego tonu, pozwalając sobie na nietaktowne uwagi, złośliwości, krzyk. Bywało, że wypowiadała się pogardliwie o pracownikach w obecności innych pracowników. Z uwagi na powyższe atmosfera pracy u pozwanej stała się dla wielu pracowników nieznośna, co doprowadziło do kilku rozwiązań umów o pracę.

I. F., jako główna księgowa w spółce, miała w niej silną pozycję. Żądała od powoda cyklicznych sprawozdań dotyczących zaległości czynszowych i windykacji, czy prognoz finansowych, oczekiwała od niego konkretnych danych, co nie raz powodowało spięcia w sytuacji gdy powód odłożył jakąś sprawę do wykonania na później, a następnie musiał do niej wrócić na polecenie I. F.. Korespondencja mailowa między I. F. a powodem prowadzona była w sposób uprzejmy.

**Dowód:** - zeznania świadka P. F. – k. 98v,

- zeznania świadka A. O. – k. 165v-166,

- zeznania świadka K. M. – k. 166-166v,

- zeznania świadka M. Z. (1) – k. 187v-188v,

- wydruki e-mail – k. 109-111, 88.

W październiku 2015 r. u pozwanej kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy. 69% pracowników, którzy wypełnili anonimową ankietę, wskazało, że w ich miejscu pracy występuje zjawisko mobbingu. 30% wskazało, iż takie zjawisko nie występuje. Na skutek powyższego u pozwanej wprowadzono politykę antymobbingową, co nastąpiło w drodze podjęcia uchwały z dnia 16 grudnia 2015 r. Powód zapoznał się z polityką antymobbingową, uczestniczył również w szkoleniu dotyczącym mobbingu.

**Dowód:** - protokół kontroli – k. 207-212,

- polityka antymobbingowa, lista obecności – k. 132-143,

- oświadczenie powoda o zapoznaniu się z polityką antymobbingową – w aktach osobowych.

Do dnia 5 lutego 2016 r. w T. P. obowiązywał regulamin organizacyjny, zgodnie z którym § 13 ust. 1 w skład (...), którym kieruje Prezes Zarządu wchodzi m.in. Dział P.-Windykacyjny. W myśl § 13 ust. 2 w skład (...) wchodzi stanowiska bezpośrednio podległe pod Prezesa zarządu m.in. stanowisko Dyrektora ds. A.-P. (na stanowisku tym zatrudniona była

A. C.), dla którego z kolei stanowiskiem bezpośrednio podległym było stanowisko Kierownika D. P.-Windykacyjnego, na którym to stanowisku pracował J. J..

Uchwałą z dnia 5 lutego 2016 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej spółki przyjęło nowy regulamin spółki. Zgodnie z jego § 12 ust. 2 ustalono, że w skład (...) wejdzie m.in. stanowisko bezpośrednio podległe pod Dyrektora Ds. (...) Głównego Księgowego (na którym zatrudniona była I. F.) – Kierownika D. Windykacji i (...). Zmiana zatem polegała na przeniesieniu D. Windykacji, w którym kierownikiem był powód, przy pozostawieniu temu działowi dotychczasowych zadań, z Pionu A. - (...) do Pionu (...).

**Dowód:** - zeznania świadka P. F. – k. 98v,

- zeznania świadka K. M. – k. 166-166v,

- zeznania świadka I. F. – k. 167-167v,

- zeznania świadka E. M. – k. 167v-168,

- zeznania świadka M. Z. (2) – k. 188v-189v,

- regulamin T. P. z uchwałą z dnia 5 lutego 2016 r. – k. 12-24,

- regulamin T. P. obowiązujący do dnia 5 lutego 2016 r. – k. 33-44, 50-61,118-130,

- schemat organizacyjny – k. 131.

J. J. był przeciwny przeniesieniu D. Windykacji z Pionu A. - (...) do Pionu (...). Mówił M. Z. (2), że nigdy nie pracował w banku i obecnie nie chce mieć nic wspólnego z księgowością. Relacje powoda z A. C. układały się różnie, z jednej strony były napięte, zdarzało się, że powód wychodził od niej z gabinetu trzaskając drzwiami i uderzając pięścią w szafę we własnym pokoju, z drugiej strony mówił, że tylko A. C. walczy o Pion A.-P., że tylko ona jest w stanie obronić ten Pion, jest mądra i jest najlepszym Dyrektorem jakiego znał. Według M. Z. (2), powód zmienił zachowanie po otrzymaniu informacji o zmianie pionu, stał się obojętny, mówił, że nie widzi możliwości współpracy z I. F., że będzie ona chciała „zrobić z nami porządek”. J. J. zapowiadał, że złoży wniosek o przeniesienie z powrotem na stanowisko podległe A. C..

**Dowód:** - zeznania świadka M. Z. (2) – k. 188v-189v.

W dniu 9 lutego 2016 r. powód drogą e-mailową zwrócił się o poradę zatrudnionej w T. P. radcy prawnej, w związku z otrzymanym dzień wcześniej od I. F. e-mailem, który zawierał polecenie służbowe i w jego ocenie miał charakter dyscyplinujący. W tym dniu I. F. dowiedziała się o zmianach organizacyjnych w spółce i chciała przeprowadzić spotkanie celem zorientowania się w zakresie czynności nowopodległych pracowników, poleciła im również sporządzenie zakresu czynności na piśmie i wypełnienie ankiet mających usprawnić pracę. Powód zastanawiał się czy zwrócić się do władz spółki o przeniesienie na inne stanowisko, zgłosić występujący w jego ocenie mobbing ze strony I. F. czy iść do psychiatry. Powód w mailu zaznaczał, że otrzymał nieoficjalną informację, iż po zmianach organizacyjnych w spółce (...) będzie jego bezpośrednią przełożoną, co powoduje, iż powód czuje się sparaliżowany i obawia się utraty pracy.

**Dowód:** - zeznania świadka I. F. – k.

- wydruk e-mail – k. 84, 110, 116-117,

- zakres czynności, ankiet – k. 112-113, 114-115.

W dniu 10 lutego 2016 r. odbyło się spotkanie I. F. z nowopodległymi jej pracownikami, na którym poproszono wszystkich o przedstawienie zakresu własnych czynności. Powód ograniczył swoją aktywność na tym spotkaniu do minimum.

**Dowód:** - zeznania świadka M. Z. (2) – k. 188v-189v,

- zeznania świadka I. F. – k.167-167v,

- zeznania świadka E. M. – k. 167v-168.

W drodze wiadomości e-mail z dnia 12 lutego 2016 r. pracownicy pozwanej spółki oficjalnie dowiedzieli się o nowym brzmieniu regulaminu spółki. Wcześniej nie byli informowani o planowanych zmianach w jej strukturze organizacyjnej, jednakże słyszeli pogłoski. Pismem z tego samego dnia J. J. zwrócił się do Prezesa zarządu pracodawcy o przeniesienie go z dotychczas zajmowanego stanowiska na stanowisko Głównego Specjalisty ds. Administracyjnych lub inne stanowisko poza Pionem E.-Finansowym. W odpowiedzi, Prezes zarządu TBS (...) poinformował powoda, iż w chwili obecnej nie może przychylić się do jego prośby. W tym samym dniu powód korespondował z I. F. drogą e-mailową w sprawach służbowych, korespondencja była prowadzona w sposób uprzejmy, polegała na przekazaniu powodowi polecenia służbowego.

**Dowód:** - pismo powoda – k. 7,

- odpowiedź pracodawcy – k. 8,

- wydruk e-mail k. 11-24, 111.

W dniu 18 lutego 2016 r. J. J. otrzymał zwolnienie lekarskie, które kontynuował do dnia 14 sierpnia 2016 r. I. F. wykonywała obowiązki bezpośredniej przełożonej powoda przez kilka dni.

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 11 sierpnia 2016 r. J. J. został uznany za niezdolnego do pracy, w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy stwierdzono, że istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, na okres 6 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego, co nastąpiło w dniu 14 sierpnia 2016 r. Od 15 sierpnia 2016 r. powód uzyskiwał świadczenie rehabilitacyjne.

**Dowód:** - karta zasiłkowa i zestawienie absencji – k. 144-145, 146,

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS – k. 9.

Pismem z dnia 15 listopada 2016 r. pracodawca rozwiązał z J. J. umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b kodeksu pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu upływu okresu zasiłkowego wynoszącego 182 dni, który upłynął dnia 14 sierpnia 2016 r. oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące tj. od 15 sierpnia 2016 r. do 15 listopada 2016 r., przyznanego w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę – k. 6.

W odpowiedzi na pismo powoda, który wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawdziwej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, T. P. poinformowała powoda, że brak jest ku temu podstaw, albowiem podana w piśmie z dnia 15 listopada 2016 r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywistą i prawdziwą, nie doszło do likwidacji stanowiska pracy, jak twierdzi powód, albowiem na skutek nowego brzmienia regulaminu spółki zmieniono jedynie schemat organizacyjny spółki, zmiana dotycząca powoda obejmowała natomiast jedynie zmianę nazwy zajmowanego stanowiska, a pozostałe warunki pracy i płacy pozostawały bez zmian.

**Dowód:** - pismo T. P. – k. 30-31, 47-48

- pismo powoda – k. 32, 49.

Obecnie na stanowisku kierownika działu windykacji i zarządzania wierzytelnościami zatrudniony jest u pozwanej B. H..

**Dowód:** - aneks do umowy o pracę – k. 108.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezzasadne okazało się zarówno pierwsze z roszczeń dochodzonych przez powoda: o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ponieważ rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie zostało przez Sąd uznane za niezgodne z prawem oraz roszczenie o odprawę z tytułu rozwiązania z powodem umowy o pracę z przyczyny niedotyczącej pracownika, albowiem do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyny dotyczącej pracownika. Powód po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska cofnął powództwo w zakresie żądania zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, w związku z czym to roszczenie znalazło się poza zakresem orzekania przez Sąd.

Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy z powodem pracodawca wskazał art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy.

Zgodnie z powyższym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Na okres ochronny wskazany w tym przepisie składają się 182 dni pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i zasiłku chorobowego oraz pierwsze trzy miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ okresu wskazanego w tym przepisie uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę po zakończeniu okresu 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Okoliczność wykorzystania pełnego okresu zasiłku chorobowego oraz co najmniej trzech miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego była niesporna.

Powód nie twierdził też, aby po upływie tego okresu stanął się do pracy, zdolny do jej świadczenia, co powodowałoby brak zasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Uzasadniając żądanie pozwu podnosił natomiast, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wbrew regulacjom kodeksu pracy, albowiem pracodawca wskazał w swoim oświadczeniu woli nieprawdziwą przyczynę. W jego ocenie faktyczną i prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była likwidacja jego stanowiska pracy, co po pierwsze miało spowodować uznanie przez Sąd rozwiązania umowy o pracę za dokonane wbrew prawu, a po drugie, miało zaktualizować roszczenie powoda o odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, w trybie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1474). Przepis ten odpowiednio stosowany do zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników na mocy art. 10 ust. 1 stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Warunkiem przysługiwania wskazanej odprawy jest wymóg, aby przyczyna niedotycząca pracownika np. likwidacja stanowiska pracy była wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie.

Już sam tryb rozwiązania umowy o pracę zastosowany przez pracodawcę (przy niespornym upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przez co najmniej 3 miesiące) wyklucza możliwość nabycia prawa do odprawy. Ustawa stanowi bowiem w art. 1 ust. 1, że dotyczy zwolnień dokonanych na mocy wypowiedzenia pracodawcy albo porozumienia stron. Tryb rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (o ile nie jest oparty na fikcyjnej przyczynie) nie może być podstawą do stosowania ustawy.

Poza tym powód nie wykazał, aby rzeczywistą przyczyną rozwiązania jego umowy o pracę była likwidacja stanowiska.

Jak wynika z przeprowadzonego w tym zakresie postępowania dowodowego, w szczególności dowodów z dokumentów w postaci uchwał pozwanej, pism przedstawiających jej strukturę organizacyjną, jak również zeznań świadków, w tym zawnioskowanych przez stronę powodową, stanowiska pracy powoda nie zlikwidowano. Zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego PWN „zlikwidować” oznacza, znieść, usunąć, rozwiązać coś. Do likwidacji stanowiska pracy powoda natomiast nigdy nie doszło. Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej spółki doszło do zmian w jej strukturze, na skutek czego D. P.-Windykacyjny (obecnie na skutek zmiany nazwy: D. Windykacji i (...)), którego kierownikiem był powód, został przesunięty z Pionu A. - (...) do Pionu (...), co spowodowało również zmianę osób bezpośrednio przełożonych nad powodem. Stanowiska powoda zatem nie zlikwidowano, ani w potocznym, ani w prawnym tego słowa znaczeniu, skoro po dziś dzień pozwana zatrudnia pracownika, którego zakres zadań obejmuje te, które wcześniej wykonywał powód. Jego kompetencje ostatecznie podzielono na dwa stanowiska, co tym bardziej wyklucza możliwość uznania, że doszło do likwidacji.

W ocenie Sądu, zmiany nazwy, czy zmiany podległości organizacyjnej nie sposób utożsamiać z likwidacją, do czego zmierzał powód formułując swoje żądania w niniejszym postępowaniu. Istota zadań D., którym kierował powód, zakres jego czynności, funkcja w strukturze spółki bezpośrednio świadczy o tym, iż doszło jedynie do zmiany podporządkowania i rozdzielenia kompetencji, lecz bez ograniczenia zatrudnienia.

W dalszej kolejności wskazać należy również na silnie akcentowaną w niniejszym postępowaniu okoliczność mającego występować u pozwanej mobbingu, o którego przejawach zeznawali liczni świadkowie i co doprowadzić miało powoda do długotrwałej utraty zdolności do pracy, a w konsekwencji dało pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p. Powyższe bowiem mogłoby świadczyć o sprzeczności rozwiązania z powodem umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p.

O ile wykładnia językowa przepisu art. 53 § 1 pkt 1 k.p. mogłaby prowadzić do wniosku, że upływ wskazanego tam okresu daje jedyną i wyłączną podstawę do rozwiązania umowy, to jednak nie można tracić z pola widzenia celu tej regulacji i wspomnianych zasad współżycia społecznego. W trafnym wyroku z 7 czerwca 2017 r. (I PK 178/16) Sąd Najwyższy orzekł: Uważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 KP prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważanie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 KP możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 KP - dozna ograniczenia. Takim ograniczeniem może być przypadek, w którym długotrwała absencja chorobowa zostanie wywołana warunkami pracy, a w szczególności mobbingiem. Z tej przyczyny Sąd uznał za konieczne zbadanie tych twierdzeń powoda, które wskazywały na okoliczności mobbingu, nawet jeszcze zanim powód rozszerzył powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k. p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. 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 (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

Ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu wymienionych w cytowanym przepisie spoczywa na pracowniku. Ich ocena przez sąd następuje zawsze z uwzględnieniem konkretnych okoliczności indywidualnie oznaczonej osoby, a w tym także skutków, jakie zjawisko wywarło na pracowniku albo miało wyrządzić. Z tej przyczyny nie można

dokonywać tej oceny przez pryzmat sytuacji innych pracowników pozwanej, czekających na wyrok w sprawie powoda, na co zwróciła uwagę strona powodowa w końcowym wystąpieniu przed zamknięciem rozprawy.

O ile więc świadkowie A. O., K. M. i M. Z. (1) opisały w swoich zeznaniach zachowania przełożonej – A. C. – noszące znamiona naruszania dóbr osobistych pracowników i ich poniżania, to jednak opisywały głównie to, czego doświadczyły wobec własnej osoby.

Powód natomiast w ramach nakreślonych przez siebie okoliczności faktycznych podnosił, że jego stan chorobowy został wywołany nie stosunkami służbowymi z A. C., lecz perspektywą podległości służbowej mobberowi – jak określił I. F.. To po otrzymaniu informacji o zmianie organizacyjnej prowadzącej do podporządkowania I. F., zamiast A. C., powód udał się do psychiatry, czego następstwem była długotrwała niezdolność do pracy. Nie można więc szukać mobbingu w tej konkretnej sprawie ze strony osoby, z którą sam powód nie wiąże swojego rozstroju zdrowia, a więc ze strony A. C..

Pełnomocnik powoda podnosił, że taka postawa może być wynikiem syndromu (...) – utożsamiania się ofiary ze swoim oprawcą. Schemat rozwoju syndromu (...) wygląda jednak inaczej, niż okoliczności dotyczące powoda: w sytuacji stresującej, traumatycznej sprawca grozi ofierze, nęka ją, pokazując w ten sposób, że jej dalsze przeżycie jest zależne tylko i wyłącznie od jego woli. Ofiara nie może liczyć na pomoc innych ani ucieczkę. Kolejnym etapem jest chwilowa poprawa ich stosunków, a wówczas najmniejszy przejaw pozytywnych uczuć ze strony sprawcy sprawia, że ofiara zaczyna dostrzegać w nim wybawcę, a nawet przyjaciela. Ostatni etap polega na tym, że ludzie z zewnątrz, którzy starają się uwolnić ofiarę, nie są już w jej oczach wyzwoliczami, lecz osobami, które chcą skrzywdzić jej jedyne obrońcę (tak: A. E.. (2009), Psychologia społeczna. Serce i umysł, P.: Wydawnictwo (...)–ka). Trudno w okolicznościach sprawy dostrzec dwa ostatnie etapy dotyczące powoda (nawet zakładając, że był nękany przez A. C., co jednak z jego zeznań nie wynikało).

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, iż w środowisku pracy pozwanej miały miejsce nieprawidłowości, przy czym poszczególni świadkowie odmiennie wskazywali na źródła niewłaściwych zachowań. Świadek P. F. zeznał, iż mająca dopuszczać się mobbujących zachowań wobec powoda I. F. kierowała do podwładnych agresywnie, albowiem pouczające i wytykające nieprawidłowości pisma, nie wiedział on jednak czy pisma takie kierowała również konkretnie do powoda. Z kolei świadkowie A. O. i K. M. zeznawały, iż źródłem mobbingu miała być Dyrektor Pionu A. A. C., w swoich zeznaniach świadkowie ci szczegółowo i kazuistycznie przedstawiali poszczególne zachowania tej osoby, lecz na ogół wobec samych siebie. O nieprawidłowych relacjach między powodem a A. C. zeznawała również świadka M. Z. (1), wskazując jednak również na cechy charakteru powoda, które powodowały szczególnie odbiór przez niego wszelkich sytuacji trudnych. Jak zeznała – niemal wszystko w pracy go denerwowało, a już w szczególności pomysły, które stanowiły odstępstwo od utartego przez niego schematu postępowania. Był wówczas skłonny odwlekać temat i unikać jakichkolwiek działań. W ocenie natomiast świadka M. Z. (2), to powód wraz z A. C. mieli dopuszczać się mobbingu wobec niego, sami natomiast powód i A. C. pozostawali w bardzo dobrych stosunkach służbowych, a powód w istocie obawiał się zmiany podległości służbowej, albowiem I. F. uchodzi wśród pracowników pozwanej za osobę szczególnie wymagającą. Z kolei świadek P. F. stwierdził, że przyczyną absencji powoda był stan psychiczny na skutek działań zarządu, ale odniósł to w istocie tylko do jednego spotkania, gdy „punktowano powoda”, wskazywano daty i konkretne zaległości. Trudno uznać tego rodzaju zarzuty za mobbing.

Sąd przy ocenie zeznań wszystkich świadków miał świadomość, iż zeznania poszczególnych osób dotyczące tych samych zdarzeń różnią się między sobą mając na względzie stosunek danej osoby do pozwanej spółki, niektórzy świadkowie bowiem pozostają pracownikami pozwanej, inni już nie. Sąd zważył na subiektywizm poszczególnych relacji procesowych. W zależności od rodzaju wrażliwości i podległości służbowej świadka, mógł on mieć odmienne postrzeganie sytuacji mającej miejsce w siedzibie pracodawcy. Bez wątplenia nie sposób nazwać atmosfery pracy panującej w pozwanej spółce prawidłową, świadkowie konsekwentnie zeznawali o złej, męczącej atmosferze, która w wielu przypadkach spowodowała podjęcie decyzji o odejściu z pracy, np. świadek P. F., K. M.. Wyłaniający się z postępowania dowodowego obraz sprawy doprowadził jednak Sąd do konkluzji, iż osobą, która w istocie mogła dopuszczać się zachowań mobbingujących wobec powoda była tylko A. C., co szczególnie wynika z zeznań świadków

A. O. i K. M.. Powód tymczasem w zakreślonej pozwem i późniejszymi twierdzeniami podstawie faktycznej żądania w ogóle nie odnosił się do nieprawidłowego zachowania wobec niego A. C.. Również w swoich zeznaniach – pytany o to wprost – nie potrafił wskazać choćby najmniejszego przykładu nękania przez A. C., a już tym bardziej – nękania długotrwałego i uporczywego.

Co więcej, powód w obliczu dokonanych zmian organizacyjnych i przeniesienia go do działu kierowanego przez I. F., zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o powrót do podległości A. C.. Ustawowa definicja mobbingu wymaga, by zjawisko wywoływało u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Z wniosku powoda wynika natomiast, że odczuwał w dalszym ciągu przydatność zawodową do pracy w zespole kierowaną przez A. C..

Według powoda źródłem mobbingu miała być I. F., która jak ustalono, była bezpośrednią przełożoną powoda przez kilka dni, zanim udał się na zwolnienie lekarskie. Wcześniej ich kontakty miały ograniczać się do wymiany pism, czy e-maili, o czym zeznał sam powód. Również świadkowie nie potrafili wskazać żadnych szczególnych zachowań I. F. wobec powoda. To przemawia przeciw przyjęciu, iż doszło do mobbingu z jej strony, który z założenia ma być procesem długotrwałym i uporczywym. Z dowodów z dokumentów w postaci korespondencji e-mail nie sposób, w ocenie Sądu, wyprowadzić wniosku, iż I. F. kierowała wobec powoda złośliwe wypowiedzi. Przedstawiona korespondencja pomiędzy nią a powodem ma charakter merytoryczny i służbowy, oprócz tego odpowiadający społecznie przyjętym normom kultury i uprzejmości. Wynika stąd, że najwyraźniej powód nerwowo reagował na wymagające komunikaty z jej strony (stosownie do opisu przedstawionego przez M. Z. (1)). I. F. działając osobiście mogłaby dopuścić się wobec powoda zachowań mobbingujących jedynie na spotkaniu, które odbyło się w dniu 10 lutego 2016 r., albowiem ledwie dzień wcześniej dowiedziała się o zmianie struktury organizacyjnej spółki, a powód już 18 lutego 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym zakresie natomiast Sąd dysponował materiałem dowodowym w postaci sprzecznych między sobą zeznań świadków. Świadek K. M. zeznała, że I. F. powiedziała do powoda, aby się nie odzywał, albowiem jego wyniki mówią same za siebie. O braku jakiegokolwiek zachowania ze strony I. F. zmierzającego do odebrania głosu powodowi zeznawali natomiast E. M. i M. Z. (2) i to tym świadkom Sąd dał w tym zakresie wiarę, albowiem ich zeznania były spójne między sobą. Niemniej jednak przebieg jednego spotkania i jedno wypowiedziane zdanie żadną miarą nie mogą stanowić mobbingu.

Opierając się na całokształcie zeznań świadków należy uznać, iż miało miejsce u pozwanej nieprawidłowe traktowanie pracowników, czego potwierdzeniem jest także przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy ankieta. Jednakże nie oznacza to automatycznie, że powód podlegał mobbingowi ze strony I. F.. Sąd nie dopatrywał się w zachowaniu I. F. wobec powoda znamion mobbingu i powyższe nie mogło doprowadzić do uznania rozwiązania umowy o pracę z powodem za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Mając natomiast na uwadze upływ wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. terminów stwierdzić należało, że pracodawca miał podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy w zastosowanym trybie. W takiej sytuacji brak było przesłanek dla uwzględnienia żądania powoda w zakresie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę, jak i do przyznania odprawy pieniężnej w warunkach wynikających z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

Postępowanie w przedmiocie prawa do zasiłku chorobowego powoda zakończone wyrokiem zmieniającym decyzję ZUS pozostało bez znaczenia dla niniejszej sprawy. Strony bowiem nie kwestionowały niezdolności do pracy powoda, lecz toczyły spór o jej przyczynę z punktu widzenia zarzutu mobbingu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. i drodze wyjątku odstąpił od obciążania nimi powoda. Zdecydowała o tym jego sytuacja majątkowa i osobista. Powód jak dotąd nie znalazł nowego zatrudnienia, a nadal ponosi koszty swojego leczenia i rehabilitacji.

**ZARZĄDZENIE**



1. (...)

2. (...)

3. (...)

21.05.2018