

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lutego 2014 r., skierowanym przeciwko Muzeum (...) w W.powódka A. W. (1)po sprecyzowaniu powództwa wniosła o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia w kwocie 49.990 zł. z tytułu mobbingu. W uzasadnieniu wskazała, że istotą mobbingu wobec powódki było budowanie sytuacji, w której nie była w stanie wykonywać w sposób należyty obowiązków służbowych, pomimo jej dobrej woli i wysiłków, aby sytuację rozwiązać, następstwem tego było wpędzenie powódki w pułapkę psychiczną, stres, poczucie bezradności i bezsilności, przy braku możliwości zwrócenia się do kogokolwiek o pomoc, następnie postawienie jej pod pręgierzem krytyki oraz absurdalnych i bezpodstawnych zarzutów. Jak wskazała powódka, sytuacja trwała wiele miesięcy i zakończyła się zaplanowaną likwidacją stanowiska. Powódka wskazała, że wszelkie zgłoszenia ustne i e-mailowe, o trudnościach w magazynie spotykały się z ignorancją przełożonych. Powódka wskazywała na atmosferę zastraszania pracowników, groźbę kar dyscyplinarnych, powszechnych u pozwanego, groźbę utraty pracy. Powódka podniosła, że obciążono ją odpowiedzialnością za likwidację materiałów w magazynie, którą przeprowadziła z zachowaniem obowiązujących procedur. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka zajmowała się głównie częścią stanowiącą magazyn wydawniczy, po zmianie struktury organizacyjnej w 2011 roku, jedna z pracownic została przeniesiona do innego działu, kolejna przeszła na emeryturę, mimo ich odejścia nie została przeprowadzona inwentaryzacja zdawczo-odbiorcza. W pomieszczeniach magazynu znajdowały się różne przedmioty, także nie znajdujące się na żadnej ewidencji. Jak wskazała powódka, to wszystko zostało jej przekazane, została zmuszona do podpisania współodpowiedzialności materialnej z B. H., która kilka lat wstecz była odsunięta od czynności związanych z magazynem. Kierownik magazynu, przed odejściem na emeryturę przez wiele miesięcy była nieobecna, co spowodowało panikę powódki, w związku z koniecznością „ogarnięcia” procedur i obsługi magazynu gospodarczego złożonego z olbrzymiego asortymentu materiałów. Po zwolnieniu H. L., dział był przez wiele miesięcy bez kierownika, pełniący te obowiązki J. G., nie był w stanie pomóc powódce. Zdaniem powódki, kulminacyjnym momentem było zaproponowanie powódce pracy na pół etatu, podobną propozycję otrzymała F.-H.. Po tych zmianach jak wskazała powódka, F.-H.nie była zainteresowana prowadzeniem wspólnie z powódką magazynu, nie były powódce przekazywane jakiegokolwiek informacje co działo się podczas absencji powódki, nie były wykonywane żadne prace porządkowe, nie były wypisywane stosowne dokumenty. Pomimo zgłaszania problemów przełożonym, sytuacja nie ulegała zmianie, a powódka musiała ustalać kto co pobrał, jakie zakupy zostały dokonane i uzupełniać dokumenty. W lipcu 2012 roku zostało zlikwidowane pomieszczenie magazynowe na wolnym powietrzu, przenosiny odbyły się bez osoby odpowiedzialnej materialnie, materiały zostały upchane w jednym z pomieszczeń, powódka nie była w stanie pracować i jednocześnie uporządkować magazyn. Powódka wskazała, że te działania podważały jej pozycję zawodową, wielokrotnie podczas jej nieobecności wstawiano rzeczy do pomieszczeń za które odpowiadała. Powódka wskazała, że nikt nie potrafił jej powiedzieć na czym ma polegać uprzątnięcie magazynu, nikt nie potrafił wydać decyzji o likwidacji czegokolwiek. Po sporządzeniu spisu przedmiotów do likwidacji, powódka wystąpiła z pismem do komisji likwidacyjnej, komisja wyraziła zgodę na likwidację wskazanych materiałów. Po czym kierownik działu konserwacji p. P.złożyła skargę na powódkę. W efekcie 2 kwietnia, kiedy powódka przysłała do pracy, okazało się, że nie może pobrać kluczy, a cała dokumentacja została zarekwirowana, podczas nieobecności powódki powołano komisję spisową, zespół został dobrany przypadkowo. Spis był prowadzony w atmosferze policyjnej, na luźnych kartkach, w nieprzygotowanym magazynie, niesprawdzonymi kartotekami, z „akompaniamentem” złośliwości i poniżających uwag ze strony I. S. (1). Powódka wskazała, że za naganny stan magazynu, tylko ona została obciążona, pytania były kierowane wyłącznie do powódki. Powódka nigdy nie otrzymała spisu do wglądu. Powódka podniosła, iż typowym przejawem mobbingu było stawianie wygórowanych wymagań, utrudnianie pracy, wpędzanie w poczucie winy, dezinformowanie, zastraszanie. Zarzuty były niepoważne, jak np. oskarżenia o zagrzybienie pomieszczenia, czy co do wyceny materiałów. Powódka wskazała, że gdy dowiedziała się o możliwości pozbawienia jej pracy wpadła w depresję, choć objawy nerwicowe narastały już wcześniej. Jak wskazała powódka, dużą rolę w mobbingu powódki odegrała I. S., fabrykując na wielką skalę „haki” na powódkę, z przyzwoleniem dyrekcji, zwłaszcza p. S.. Powódka przedstawiła dolegliwości zdrowotne, jakie u niej wystąpiły (k. 1, 219).

W odpowiedzi na pozew z dnia pozwany Muzeum (...)w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm

przepisanych (k. 116). W uzasadnieniu podniósł, że wypowiedzenie zmieniające z 2012 roku było podyktowane brakiem zapotrzebowania na pracę dwóch osób w magazynach, pracodawca chcąc utrzymać wynagrodzenie powódki, zaproponował powódce wykonywanie dotychczasowych obowiązków w wymiarze 1/2 etatu, a w pozostałym zakresie zatrudnienie na stanowisku szatniarki w Dziale (...), analogiczna zmiana została zaproponowana B. F.-H., powódka kategorycznie odmówiła. Powódka nie zgłaszała przelozonym problemów w zakresie wykonywania obowiązków. Przeprowadzona inwentaryzacja była wynikiem pisma D. P.i obaw pozwanego co do rzetelności w zakresie prowadzenia magazynu. Pracodawca ostatecznie doszedł do przekonania, że 20 godzin pracy w magazynie, wystarcza z punktu widzenia potrzeb pracodawcy i zdecydował o likwidacji jednego ze stanowisk w magazynie (k. 46).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. (1)była zatrudniona w Muzeum (...)w W.na podstawie umowy o pracę od 1 sierpnia 1995 roku. W ostatnim okresie pracowała na stanowisku specjalisty w Dziale (...). Powódka wykonywała pracę w magazynie (k. 96, a/o, zakres obowiązków).

Pozwany zamierzał ograniczyć zatrudnienie powódki w magazynie do 1/2 etatu, w pozostałym zakresie powierzając powódce pracę szatniarki (k. 135). Pracodawca nie widział potrzeby utrzymywania 2 etatów w magazynie, gdy szacunkowa wartość materiałów wynosiła ok. 70 tys. zł.

Z powódką odbyto rozmowę na temat ewentualnej pracy w Dziale (...) – powódka kategorycznie odmówiła.

W dniu 20 marca 2012 roku pracodawca doręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, które dotyczyło wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia (k. 37). Pozwany jako przyczynę zmniejszenia wymiaru czasu pracy powódki wskazał, brak zapotrzebowania na pracę na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazując, że powierzone pracownikowi obowiązki mogą zostać wykonane w wymiarze 1/2 etatu.

W podobnym zakresie zostało ograniczone zatrudnienie w magazynie B. F.-H., niemniej B. F.-H.zgodziła się na pracę w szatni (k. 133).

18 marca 2013 roku, Kierownik Pracowni (...), zwróciła się do Z-cy Dyrektora muzeum, E. M., wskazując na nieprawidłowości w porządkowaniu magazynu kierowanego przez powódkę. D. P.wskazała, że na stanie magazynu było 1500 metrów płótna do konserwacji, w przypadkowej rozmowie dowiedziała się, że płótno zostało spisane z magazynu bez konsultacji z pracownią konserwacji. Płótno było wykonane na specjalne zamówienie, jego ilość była warunkiem uruchomienia produkcji (k. 38).

Przedmiotowe płótno było przedmiotem wniosku powódki do komisji likwidacyjnej z dnia 27 listopada 2012. Komisja wyraziła zgodę na likwidację (k. 39 i nast.).

Zarządzeniem z 27 marca 2013 roku, E. S.-M. poleciła przeprowadzenie remanentu w magazynach (...), w obecności B. F.-H. i A. W.. Do przeprowadzenia remanentu powołano komisję, Spis miał być przeprowadzony w dniach 2-16 kwietnia 2013 roku (k. 56, 57). W wyniku remanentu komisja wniosła o uporządkowanie magazynów, przeprowadzenie badań mikrobiologicznych w pomieszczeniach, wyjaśnienie definicji i udokumentowanie nazw materiałów „wartościowych” i „bezwartościowych”, wyjaśnienie i udokumentowanie zasadności istnienia w magazynach depozytów, wyjaśnienie i uzasadnienie różnic między kartotekami i stanem faktycznym w ilości niektórych towarów, wyjaśnienie przyczyn przechowywania katalogów wystaw w pokoju służbowym, zweryfikowanie materiałów zakwalifikowanych do likwidacji, informację kto je kwalifikował, czy likwidacja została przeprowadzona, ponowne przeprowadzenie inwentaryzacji i likwidacji, zwrócenie się do kierowników poszczególnych działów, czy przedmioty znajdujące się w magazynach są nadal użyteczne (k. 143). Powódka złożyła wyjaśnienia na piśmie.

18 czerwca 2013 roku, pozwany zwrócił się do Rady Pracowników z informacją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, jako uzasadnienie pracodawca wskazał, na zarzuty ujawnione w wyniku inwentaryzacji oraz likwidację

stanowiska. Podobne pismo zostało skierowane 3 lipca 2013 roku, do zakładowej organizacji związkowej (...) (k. 80, 83).

W magazynie znajdowało się dużo przedmiotów na małej przestrzeni. Były to zaszłości z kilkudziesięciu lat oraz wynik zawężania powierzchni magazynu. Warunki pracy były trudne pod względem mikrobiologicznym (k. 96).

W dniu 14 stycznia 2014 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę jaka łączyła go z powódką z powodu likwidacji stanowiska pracy (k. 146). Powódka nie odwołała się do Sądu.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.551,25 zł brutto miesięcznie (k. 130).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. Ocena ta nie dotyczy przedstawionych przez powódkę notatek i e-maili, zważyć należy, że ww. dokumenty w przeważającej mierze były konsekwencją zarzutów wobec powódki, jaki postawione zostały w trakcie inwentaryzacji w 2013 roku.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach świadków I. S. (1) (k. 245), J. R. (251), M. S. (k. 254), B. P. (k. 284), G. B. (k. 287), A. L. (k. 295), P. L. (k. 297), B. H. (k. 304), K. L. (k. 316), P. W. (k. 319). Zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę zeznania świadków były spójne, logiczne, wzajemnie ze sobą korespondowały i pokrywały się w zasadniczych elementach. Zważyć należy, iż zeznania I. W. (k. 222, 228), stoją w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, zawierają szereg ocen, interpretacji, niemniej świadek nie była w stanie wskazać konkretnych interakcji skierowanych bezpośrednio do powódki. Co do faktu, złego samopoczucia powódki, za wiarygodne należało uznać zeznania M. W. (mąż – 277) i K. W. (k. 280), niemniej świadkowie nie posiadali konkretnej wiedzy na temat relacji powódki z innymi współpracownikami, posiadali wiadomości uzyskane wyłącznie od powódki. Zważyć należy, że zeznania powódki (k. 326) przesłuchanej w charakterze strony stanowią subiektywną emanację prezentowanego stanowiska i nie znajdują w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 94³. § 1 i 2 Kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. 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. § 3 powołanego przepisu stanowi, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, natomiast § 4 - pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innemu członkowi grupy i godzące w jego dobra prawnie chronione. Jednocześnie pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich "dyrektywnych" uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, iż ten proceder jest stosowany przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest to nieostre pojęcie, ale przyjmuje się,

iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Druga, ważna przesłanka to "uporczywość" zachowań mobbera. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli z jego strony.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogrożki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. W przypadku bezpośrednich działań mobbingowych ze strony pracodawcy może również chodzić o stosowanie środków dozwolonych przez prawo pracy, aczkolwiek u podstaw ich stosowania nie leży cel konkretnego przepisu, lecz jedynie chęć szykanowania pracownika.

Zgodnie z § 3 art. 94³ kp pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Mówiąc inaczej, zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia. **Ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku.** Stanowisko to znalazło potwierdzenie w orzeczeniach Sądu Najwyższego i tak, w wyroku z 6 grudnia 2005 roku (III PK 94/05) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. Podobnie w postanowieniu z 24 maja 2005 roku (II PK 33/05) Sąd Najwyższy uznał, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Niewątpliwie mobbing w środowisku pracy występuje, kiedy mamy do czynienia z prześladowaniem o charakterze ciągłym, prowadzonym stale i w sposób konsekwentny, choć ze zmiennym nasileniem; prześladowca zachowuje niezmiennie negatywny stosunek do swej ofiary, działając permanentnie, niezależnie od zmiany sytuacji czy zachowań mobbingowanego. Nękanie trwa przez dłuższy czas (przynajmniej pół roku) i do tego o charakterze psychicznym; działanie mobbingowe ma swój cel, (niezmiernie rzadko zdarza się, że jest ono przez mobbera nieuświadomione); głównie chodzi w nim o wyeliminowanie osoby z najbliższego otoczenia, osłabienie jej pozycji, zmuszenie do odejścia z pracy, ale może też służyć wyrafinowanemu manipulowaniu innymi i eksploatowaniu ich bez granic; zależność, niekoniecznie tylko służbowa, polega na stworzeniu patologicznych więzi międzyludzkich, spowodowaniu powstania nienormalnego układu zależności pomiędzy prześladowcą i prześladowanym, ten pierwszy z reguły wykorzystuje własną pozycję do oddziaływania na innych, aby nękali ofiarę; wyrachowanie (prześladowca korzysta ze wszystkich możliwych - najczęściej nieetycznych - środków, aby osiągnąć zamierzony cel); osamotnienie i izolacja ofiary, konstruowanie sztucznej bariery pomiędzy mobbingowanym a otoczeniem prowadzi (do realnego wyalienowania i izolacji ofiary ze środowiska społecznego bądź wyeliminowania jej z zespołu pracowniczego. Trzeba natomiast zdecydowanie podkreślić, że z mobbingiem nie mamy do czynienia, gdy spotykamy się z sytuacją lub z jednym z niżej wymienionych zjawisk: - konfliktem jednostkowym; - działaniem powodującym stres, wynikającym z obiektywnej sytuacji lub konieczności; - uzasadnionym dyscyplinowaniem pracowników; - normalnym, przewidzianym w kodeksie pracy zwolnieniem pracownika. – por. (za: Marciniak Jarosław, Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, ABC 2008).

Odnosząc powyższe rozważania do przedmiotowej sprawy i zarzutów powódki zważyć należy, że na tle ustaleń faktycznych, brak podstaw do uznania, że zachowania wobec powódki miały cechy mobbingu w rozumieniu powołanych przepisów. Analiza materiału dowodowego nie potwierdza, podnoszonych przez powódkę działań i zachowań, w ramach łączącego strony stosunku pracy, w tym w szczególności podczas prowadzonego u pozwanego spisu z natury. Zważyć należy, iż pozwany redukując wymiar czasu pracy powódki, proponował powódce, zatrudnienie w szatni w pozostałym zakresie, powódka odmówiła. Pozwany mimo szeregu zastrzeżeń do powódki

w zakresie problemów stwierdzonych w wyniku spisu w magazynie, nie stosował wobec powódki żadnych środków dyscyplinarnych. Samo rozwiązanie umowy o pracę ostatecznie nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Zważyć należy, że strona powodowa nie przeprowadziła skutecznego dowodu na okoliczność wykazania, że powódka doznała rozstroju zdrowia o którym mowa w art. 94(3) § 3 k.p., ani na okoliczność istnienia związku przyczynowego pomiędzy działaniami pracodawcy oraz innych pracowników – a ewentualnym skutkiem w postaci mobbingu.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. mając na względzie treść § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002.

Z tych wszystkich względów, w oparciu o powołane przepisy, w pełni podzielając powołane poglądy judykatury, należało orzec jak w sentencji.

Z: (...).