

Warszawa, dnia 25.06.2014 r.

**Sąd Okręgowy w Zielonej Górze
Pl. Słowiański 6
65-958 Zielona Góra
IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

Powód : Jan Stasiń
ul. Gen. Tuska 2/ 1
65-958 Zielona Góra
PESEL 71090108540

reprezentowany przez
pełnomocnika procesowego,
przedstawiciela
Pracowniczego Związku Zawodowego
KONFEDERACJA PRACY
Włodzimierza Stachowiaka

Pozwany : Kopalnia Miedzi
„Rudka”
65 – 552 Jesionka
ul. Borów Tucholskich
reprezentowana przez
Dyrektora Kazimierza Karguła

Wartość przedmiotu sporu: **48000 zł**

Pozew o zadośćuczynienie z tytułu krzywdy doznanej w wyniku mobbingu oraz o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

W imieniu powoda, którego pełnomocnictwo załączam wnoszę o:

1. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 25000 zł. (słownie dwadzieścia pięć tysięcy zł. 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w wyniku mobbingu.

2. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 21000 zł (słownie dwadzieścia jeden tysięcy zł 00/100) tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wyniku mobbingu.
3. Obciążenie pozwanego wszelkimi kosztami postępowania sądowego
4. Przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda.
5. Przekazanie kwoty 4000 zł na Hospicjum w Zielonej Górze ul. Dobra 5

Wnoszę także o :

1. wezwanie na rozprawę świadków:

- | | |
|---------------------|---|
| - Marcelina Nałętka | zam. 65-958 Zielona Góra ul. Marchlewskiego 8 |
| - Jakub Poślaniec | zam. 65- 958 Zielona Góra ul. Podlaska 3/28 |
| - Hanna Makowiecka | zam. 65-958 Zielona Góra ul. Bogusza 7/21 |
| - Ewa Muchowiak | zam. 65-958 Zielona Góra ul. Biała 49/32 |

2. Zobowiązanie pozwanego do przedłożenia znajdującej się u niego dokumentacji dotyczącej :
 - pisemnych skarg pracownika dotyczących zachowania kierownika
 - teczki akt osobowych powoda
 - nagrania z monitoringu z dnia zdarzenia tj. 16 stycznia 2013r.

Uzasadnienie

Powód był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 stycznia 2010r. Powód pracował w Kopalni Miedzi „Rudka” na stanowisku specjalisty zabezpieczenia technicznego. Powód zarabiał miesięcznie 2311 zł brutto. Początkowo powód pracował na stanowisku pomocnika technicznego natomiast od lutego 2011 r. na stanowisku specjalisty.

Dowód: - umowa o pracę wraz z aneksami do umowy
- teczka akt osobowych powoda – dostarczy pozwany na żądanie Sądu

Do dnia 20 marca 2013r. wzajemna współpraca powoda z bezpośrednim przełożonym układała się dobrze. Pozwany i bezpośredni przełożeni powoda byli zadowoleni z pracy powoda i nigdy nie zgłaszali do niego żadnych zastrzeżeń. Ponadto powód był nagradzany premiami regulaminowymi przez pracodawcę

Dowód: - zeznanie świadka Jana Nowaka byłego kierownika powoda,
- przesłuchanie powoda

Od 21 marca 2013 r. stosunek i relacje w miejscu pracy zaczęły się zmieniać. Zmiana ta nastąpiła po wymianie bezpośredniego przełożonego powoda, którym był

Alojzy Piątek na nowego kierownika, którym został zatrudniony na tym stanowisku Pan Zdzisław Mściciel, bezpośredni przełożony powoda.

Od tego momentu praca dla powoda stała się nieznośna. Kierownik codziennie i uporczywie nękał, zastraszał oraz znieważał powoda mając na celu jego zdyskredytowanie w oczach współpracowników oraz zaniżenie samooceny jego przydatności zawodowej.

Od 21 marca 2013 r. nagminne stało się zwracanie powodowi uwagi publicznie, ośmieszanie w obecności współpracowników, podważanie jego kompetencji, a także kwestionowanie wykonanych poleceń. Miało to na celu wyizolowanie powoda z grupy pracowniczej i jego dyskredytację. Ponadto kierownik powoda używał wobec niego słów obelżywych takich, jak: „kaleko, nieudaczniku, ofiaro, zdechlaku, weź się do roboty, bo inni muszą pracować za ciebie”. Takie zachowania kierownika stały się codzienne, co zostało udokumentowane w postaci nagrań z monitoringu i zeznań współpracowników. Kierownik te działania uzasadniał (zawsze głośno i w obecności innych osób) brakiem wiedzy i doświadczenia powoda, stale straszył go wyrzuceniem z pracy. Spowodowane to było tym, że w poprzedniej pracy kierownik Pan Zdzisław Mściciel był podwładnym ojca powoda z którym sam nie utrzymuje od wielu lat żadnego kontaktu. Współpraca Kierownika z ojcem powoda nacechowana była agresją i ciągłymi konfliktami. Taki stan rzeczy przekazał były współpracownik z poprzedniego miejsca pracy, wskazany, jako świadek w sprawie.

Dowód: - Zeznania powoda
- Zeznania świadka Zbigniewa Chlebowskiego

Powód podkreśla, iż przez wszystkie lata pracy swoje obowiązki służbowe wykonywał sumiennie i dokładnie, a dodatkowo z racji wykształcenia (wykształcenie wyższe) oraz 3 letniego stażu pracy posiada niezbędny zasób wiedzy i doświadczenia w zakresie wykonywanych czynności pracowniczych.

Dowód: - Świadectwo ukończenia Zaocznego Technikum Górniczego

Przeprowadzane do tej pory na zlecenie pracodawcy kontrole przez jednostki wewnętrzne nie wykazały żadnych nieprawidłowości w pracy powoda. W sytuacjach wyjątkowych gdy powód podejmował jakąś decyzję zawsze kierował się dobrem pracodawcy. Dlatego krzywda jakiej doznał z tego tytułu powód jest tym większa, że analogiczne nieprawidłowości były wykazywane podczas kontroli u innych pracowników, jednak to tylko powód był dyskredytowany i oskarżany o niesolidność i o działanie na szkodę pracodawcy.

Dowód: - zeznania świadków, protokoły kontroli za okres od 2010 r. do marca 2013 r.

Z biegiem czasu, od czerwca 2013 roku ataki na powoda przybrały na sile. Każdego dnia był on przedmiotem bezpodstawnych ataków ze strony zwierzchnika. Dodatkowo pojawiły się niestosowne żarty dotyczące ułomności powoda.

Dowód: - Epikryza szpitalna, oraz potwierdzony orzeczeniem lekarza medycyny pracy dysfunkcja związana z uszkodzeniem lewego kolana, o której pracodawca wiedział. Dokumenty w aktach osobowych.

Szczególnie agresywne zachowania zdarzyły się w dniu 23 lipca 2013 r. gdzie kierownik używając niecenzuralnych słów, rzucił butelką z wodą mineralną w powoda naruszając jego nietykalność cielesną.

- Zeznanie świadka Zbigniewa Chlebowskiego dotyczące ataków słownych i fizycznych na powoda.

30 lipca 2013 r. kierownik powoda namawiał jego współpracowników do pobicia. O tym planie poinformował powoda współpracownik Marek Kołodko.

Dowód: Zeznania świadka Marka Kołodko.

5 sierpnia 2013 roku w obecności grupy turystów kierownik powoda szarpał go za koszulę na wysokości klatki piersiowej potrząsając nim i używając obelżywych wyzwisk.

Dowód: Zeznania świadka Anna Majeranka

29 sierpnia 2013 r. kierownik celowo zorganizował pracę w taki sposób, że powód musiał pomimo dysfunkcji kolana pokonać 300 stopni schodów kopalni. Czas, w którym przebył ten odcinek spowodował, że pracę ukończył nie o godz. 16.00, ale o godz. 19.00 (dowód z monitoringu).

30 sierpnia 2013 roku z powodu złego samopoczucia psychicznego i fizycznego, powód zgłosił się do lekarza psychiatry, który stwierdził u powoda zespół nerwicowo-depresyjny, w związku z czym powód musiał podjąć stosowne leczenie. W ocenie biegłego psychiatry to schorzenie ma bezpośredni związek przyczynowo – skutkowy z działaniami mobbingowymi pracodawcy. Stały nacisk na powoda, nieuzasadnione ataki słowne stały się przyczyną jego notorycznego stresu, a w konsekwencji doprowadziły do nieudanej próby samobójczej. Nieplanowany powrót matki i jej szybka reakcja uratowała powodowi życie.

Dowód: - dokumentacja lekarska

- dowód z opinii biegłego sądowego lekarza o specjalności psychiatra dla wykazania istnienia adekwatnego związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy działaniem pozwanego, a powstałym schorzeniem powoda.

- Epikryza lekarska ze Szpitala Psychiatrycznego Tworki pod Warszawą

Zgodnie z art. 94³ § 3 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Takie samo stanowisko prezentowane jest w wyroku z dnia 6 lutego 2009 r. I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 209, SN stwierdził, że przesłanką dochodzenia odszkodowania jest art. 94³ § 4.

Stosownie zaś do § 2 tego artykułu mobbing oznacza działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na systematycznym 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. Według wyroku SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12, ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie – powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia, co zostało przedstawione i udowodnione w pozwie.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie wskazuje, iż powód padł ofiarą mobbingu ze strony kierownika. Z nieuzasadnionych z punktu widzenia pracodawcy przyczyn rozpoczęto w stosunku do niego swego rodzaju kampanię mającą na celu poniżenie powoda i umniejszenie jego własnej oceny jako pracownika. Zachowania powyższe miały miejsce od 21 marca 2013 r. i z biegiem czasu nasilały się i były uporczywe.

Ciągła krytyka pod adresem powoda, niestosowne uwagi co do jego wyglądu, pochodzenia i wykształcenia oraz widocznego kalectwa były przejawem nękania i zmierzały do zastraszenia go, aby w konsekwencji zrezygnował on ze swej pracy. Powód podkreśla zdecydowanie, iż był wzorowym pracownikiem. Opisane powyżej zachowania i działania noszą ustawowe znamiona mobbingu, któremu powinien przeciwdziałać pracodawca – wskazuje na to wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11 (OSNP 2012, nr 19-20 poz. 238

Powód dochodzi kwoty 29000 zł (słownie dwadzieścia dziewięć tysięcy 00/100) uznając, iż jest to kwota adekwatna do doznanej przez niego krzywdy, a jednocześnie uwzględnia ona jego sytuację majątkową oraz sytuację finansową pozwanego. Kwota ta odzwierciedla doznane przez powoda cierpienia psychiczne oraz fizyczne, a jednocześnie przyczyni się do ich złagodzenia. Powód w szczególności podkreśla, iż wskutek zachowań jego przełożonych obniżone zostało jego poczucie własnej wartości, a powrót do równowagi psychicznej wymaga czasu i intensywnej terapii medycznej.

Powód wnosi również o kwotę 20000 (słownie dwadzieścia tysięcy) tytułem odszkodowania za utratę pracy, ponieważ od momentu zwolnienia nie otrzymał nagrody jubileuszowej w kwocie 5000 zł, która by mu się należała, gdyby pracował oraz trzynastej pensji w kwocie 1600 zł brutto. Ponadto powód jest zmuszony zmienić miejsce zamieszkania z powodu próby samobójczej, co przez społeczność lokalną było bardzo negatywnie odebrane i trwale rzutuje na jego wizerunek. W związku z tym, próby znalezienia pracy u nowego pracodawcy w obrębie regionu zamieszkania powoda również są skazane na niepowodzenie.

Z uwagi na powyższe, wskazać należy, iż zostały spełnione przesłanki określone w art. 94³ § 3 k.p., a tym samym pozew jest uzasadniony.

Właściwość miejscowa sądu została określona według miejsca stałego pracy powoda tj. w Warszawie.

„W tym miejscu należy opisać czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu (np. negocjacje, pisma, rozmowy), a w

przypadku gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnić przyczyny ich niepodjęcia (brak woli ich podjęcia ze strony pracodawcy, nie odpowiadanie na pisma, nie odbieranie telefonów)."

Załączniki :

1. Opinia lekarza prowadzącego
2. Opinia psychiatryczna

Podpis

Jan Stasiń