

Gdynia, dnia 16 lutego 2018 r.

**SĄD REJONOWY W GDYNI
IV WYDZIAŁ PRACY**

Pl. Konstytucji 5
81 – 354 Gdynia

Powódka: Katarzyna Nowak
PESEL: 12345678900
ul. Morska 16A/2
81 – 354 Gdynia

Pozwany: Michał Kowalski
prowadzący działalność gospodarczą pod firmą
Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe
Michał Kowalski w Gdyni
NIP: 841 – 841 – 11 – 22
ul. Zamkowa 125
81 – 354 Gdynia

Wartość przedmiotu sporu: 15.000 zł
(słownie: piętnaście tysięcy złotych)

P O Z E W

W imieniu własnym, wnoszę o:

1. zasądzenie od pozwanego Michała Kowalskiego, prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe w Gdyni, na rzecz powódki Katarzyny Nowak kwoty 15.000 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych;
3. rozpoznanie sprawy także w nieobecności powódki,
4. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów załączonych do pozwu na okoliczności wskazane w uzasadnieniu;
5. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania powódki w charakterze strony oraz świadków:
 - a) Annę Rybak, zam. ul. Krótka 12, 81 – 354 Gdynia,
 - b) Karolinę Wisłocką, zam. ul. Wesoła 4, 81 – 354 Gdynia,
 - c) Bartosza Kowala, zam. ul. Sportowa 13A/4, 81 – 354 Gdynia,
 - d) Barbarę Jackowską, zam. ul. Kolorowa 2, 81 – 354 Gdynia,
 - e) Mariolę Zielińską, zam. ul. Wielka 13a, 81 – 354 Gdynia,
 - f) Jakub Słowak, zam. ul. Stoczniowa 34/2, 81 – 354 Gdynia,
 - g) Józefa Kilińskiego, zam. ul. Parkowa 1, 81 – 354 Gdyniana okoliczności podane w uzasadnieniu pozwu;
1. zobowiązanie pozwanego do przedłożenia dokumentacji płacowej, kart urlopowych pracowników i protokołów wewnętrznych kontroli oraz akt osobowych powódki.

Na podstawie art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. oświadczam, że powódka podjęła próbę pozasądowego rozwiązania sporu, wzywając pozwanego na piśmie do zapłaty zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu, pozwany jednak odmówił zaspokojenia roszczenia powódki.

UZASADNIENIE

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 12 maja 2014 r. na stanowisku doradcy klienta indywidualnego. Wynagrodzenie powódki początkowo wynosiło 2.300 zł brutto, a od maja 2016 r. wzrosło do kwoty 2.400 brutto.

Dowód: wydruk z CEIDG, umowa o pracę z dnia 12.05.2014 r. oraz aneks do umowy z dnia 2.05.2016 r.

Do maja 2016 r. współpraca pomiędzy stronami układała się poprawnie. Powódka była zadowolona z pracy u pozwanego. Po prośbie powódki o podwyżkę w maju 2016 r. podejście i stosunek pozwanego do powódki bardzo się zmienił. Pozwany coraz częściej zaczął stawiać nieuzasadnione zarzuty wobec pracy powódki. Pozwany nawet kilkakrotnie w ciągu jednego dnia pracy zwracał uwagę odnośnie jej pracy w obecności klientów i innych pracowników. Pouczenia ze strony pozwanego miały charakter szykany i zmierzały do podważenia jej kompetencji w oczach klientów i kolegów z pracy. Pozwany nie zwracał uwagi na pracę innych pracowników. Jego uwagi dotyczyły wyłącznie pracy powódki, która wykonywała swoje obowiązki służbowe bardzo starannie, była uprzejma i grzeczna wobec klientów, a na jej pracę nigdy nie wpłynęła żadna skarga.

Powódka posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe do pracy na stanowisku doradcy klienta w firmie pożyczkowej, mimo to pozwany od maja 2016 r. (czego przez 2 lata wcześniej nie robił) notorycznie zaczął pouczać powódkę i dawać jej reprimendy przy klientach. Uwagi pozwanego dotyczyły nie tylko sposobu wykonywania pracy, ale także ubioru czy zachowania na przerwach. Przeprowadzane co kilka miesięcy kontrole wewnątrz pracy nie wykazały żadnych nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków służbowych przez powódkę.

Pozwany zatrudnia łącznie 8 pracowników, z czego 5 na równorzędnych stanowiskach z powódką. Wszyscy pozostali pracownicy są regularnie (3 – 4 razy w roku) wysyłani przez pracodawcę na szkolenia zawodowe. Powódka ani razu nie uczestniczyła szkoleniu mającym na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych.

Powódka zarabia najmniej ze wszystkich doradców zatrudnionych u pozwanego, nawet od pracownika zatrudnionego trzy miesiące temu, nie posiadającego żadnego doświadczenia zawodowego w pracy na tym stanowisku. Pozostali doradcy klienta co pół roku otrzymują podwyżki wynagrodzeń. Najwyższe wynagrodzenie otrzymuje Bartosz Kowal – 3.000 zł brutto, z kolei najmłodszy doradca – Jakub Słowak – 2.850 zł brutto.

Ponadto, powódka była niezasadnie gorzej traktowana przez pozwanego również co do planu urlopów. Przez cztery lata pracy u pozwanego, powódka nigdy nie otrzymała zgody na urlop wypoczynkowy w okresie wakacji letnich. Przebywała na urlopie albo w lutym albo w październiku, podczas gdy pozostali pracownicy otrzymywali urlop w miesiącach czerwiec – sierpień, mając możliwość wyjazdu na wakacje z dziećmi, które w tym czasie miały wolne od szkoły.

Dowód: przesłuchanie powódki i powołanych świadków (pracowników i klientów pozwanego), protokoły kontroli wewnętrznych, akta osobowe powódki, karty urlopowe, dokumentacja płacowa.

Powódka na skutek stresu w pracy, presji i szykan ze strony pozwanego, od września 2016 r. uczęszcza na terapię u psychologa. Wiosną 2017 r. korzystała także z porad lekarza psychiatry, który przepisał jej leki antydepresyjne.

Dowód: zaświadczenie z poradni psychologicznej, zaświadczenie od lekarza psychiatry.

Jak wynika z art. 94³ § 1 i § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który rozumieć należy jako 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 z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

„Odpowiednia suma” o której mowa w powołanym przepisie, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecznictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Kwota przyznanego poszkodowanemu pracownikowi zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, by na przyszłość pracodawca wystrzegął się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy (wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 2016/16, LEX nr 2333062).

W dniu 9 października 2017 r. oraz w dniu 1 grudnia 2017 r. powódka na piśmie wezwała pozwanego do zaprzestania wobec niej mobbingu w miejscu pracy oraz poinformowała pozwanego, iż w razie jego kontynuowania, wystąpi przeciwko niemu na drogę sądową. Mimo tych wezwań, szykany i bezpodstawne ataki na powódkę wzmogły się. Pozwany zaczął żartować przy klientach i innych pracownikach z wyglądu powódki oraz podważał jej kompetencje, twierdząc, że została przez niego zatrudniona, tylko dlatego, że jest „kochanką” jego kolegi.

Dowód: pismo z dnia 9.10.2017 r., pismo z dnia 1.12.2017 r., przesłuchanie powódki i powołanych świadków.

Z uwagi na kontynuowanie mobbingu przez pracodawcę, powódka w dniu 2 stycznia 2018 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 94³ § 5 k.p.

Dowód: pismo z dnia 2.02.2018 r.

Zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Na żadaną niniejszym pozwem kwotę składa się:

1. zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wskutek mobbingu w wysokości 8.700 zł oraz
2. odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu w wysokości trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 2.100 zł w roku 2018 r.) – 6.300 zł.

Podstawą prawną żądania odsetek ustawowych za opóźnienie jest art. 481 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Właściwość Sądu wynika z art. 461 § 1 k.p.c. oraz art. 17 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 16 § 1 k.p.c.

Pozew nie podlega opłacie sądowej (art. 96 ust. 1 pkt 4 oraz art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 300).

Mając na uwadze powyższe, wnoszę jak powyżej.

.....
Katarzyna Nowak

Załączniki:

1. odpis pozwu i wszystkich załączników,
2. wydruk z CEIDG,
3. umowa o pracę z dnia 12.05.2014 r.,
4. aneks do umowy z dnia 2.05.2016 r.,
5. zaświadczenie z poradni psychologicznej,
6. zaświadczenie od lekarza psychiatry,
7. pismo z dnia 9.10.2017 r.,
8. pismo z dnia 1.12.2017 r.,
9. pismo z dnia 2.02.2018 r.