

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Ławnicy:	Joanna Sakowska Henryka Salamucha
Protokolant:	st. sekr. sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. F. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zadośćuczynienie za mobbing

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej.

sygn. akt XXI P 169/16

## UZASADNIENIE

M. F. (2) w pozwie nadanym w placówce pocztowej 2 października 2016 r. (k. 244 koperta) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 196 000 zł z odsetkami od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu (13 października 2016 r. - k. 293) tytułem zadośćuczynienie za mobbing oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód wskazał, że Prezes Zarządu P. K. (1) zarzucał powodowi, że wykonuje pracę w sposób niewłaściwy, co przejawiało się wydaniem poleceń poprawiania raportów, zobowiązaniem do składania szczegółowych sprawozdań z codziennych czynności, kwestionowaniem ilości zużytego paliwa, niesprawiedliwym krytykowaniem, uporczywym nękaniami, poniżaniem i izolowaniem powoda. Nadto, powód odczuwał, że jest traktowany przedmiotowo i bez szacunku. Wrogość przełożonego przeniosła się na zachowanie pozostałych pracowników, którzy manifestowali niechęć do powoda, co doprowadziło do konfliktu powoda z innymi pracownikami. W czasie ciężkiej choroby matki powoda przełożony ukarał go karą porządkową, udzielił mu przymusowego urlopu, który powód zamierzał wykorzystać na opiekę nad matką oraz pozbawił go prawa do użytkowania samochodu służbowego w celach prywatnych podczas, gdy powód zwrócił się o umożliwienie mu przejazdu do kliniki w W., gdzie leczona była matka powoda. Powód został na skutek tych działań zmuszony do odejścia z pracy, a nadto doprowadziły one do pogorszenia stanu jego zdrowia.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany zakwestionował zarzuty podniesione przez powoda, wskazując, że nie stosowano wobec powoda działań o znamionach mobbingu.

**Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:**

Powód M. F. (1) był zatrudniony w (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 1 listopada 2002 r. do 30 września 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku product manager (umowa o pracę – akta osobowe).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21 971,99 zł (k. 291 – zaświadczenie).

Powód samodzielnie zajmował się prowadzeniem działu farmaceutycznego w związku z czym miał zwiększoną ilość obowiązków dokumentacyjnych. Współpracował z działem logistyki, informatyki oraz z księgowością i sekretariatem. Wysyłką próbek wszystkich działów, w tym działu farmaceutycznego zajmowała się A. N. (1).

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374

- zeznania świadka J. B. k. 385

- zeznania świadka A. S. (1) k. 390

- zeznania świadka M. M. (1) k.524

- zeznania świadka A. N. (1) k. 528

Do obowiązków A. N. (1) należała obsługa poczty i magazynu próbek, zamawianie sprzętu biurowego, dbanie o porządek w biurze i w kuchni oraz pomoc w dziale logistyki. układanie próbek w magazynie i ich wysyłanie. Próbkę w dziale farmacji nie wymagały przesypania czy przekładania. Próbki były poukładane w odpowiednich pojemnikach z oznaczeniem nazwy. Powód poprosił A. N. (1) o zestawienia aktualnie posiadanych próbek z datą produkcji, przydatności i numeru szarży. Pozwany nie wprowadził zasad układania próbek w poszczególnych koszykach. Powód powiedział A. N. (1) o zasadzie (...). A. N. (1) stosowała tę zasadę przy wysyłaniu próbek, ale próbki nie były poukładane zgodnie z tymi datami. A. N. (1) wyszukiwała najstarsze próbki podczas przygotowywania ich do wysyłki. Nie było to trudne, ponieważ w jednym koszyku znajdowało się najwyżej 20 próbek. Zdarzyło się, że A. N. (1) wykonała polecenie powoda o wysyłce próbek za późno - nie w terminie, w którym oczekiwał powód. Kiedy wysłanie próbek jest pilne, handlowiec pomaga A. N. (1) przy ich przygotowaniu. A. N. (1) uważała, że powód traktuje ją z wyższością, arogancko. W mailach nie posługiwał się zwrotami grzecznościowymi, jak pozostali pracownicy. Kiedy próbowała ona wyjaśnić mu pomyłkę lub opóźnienie - odwracał się i wychodził. A. N. (1) żaliła się, że powód źle ją traktuje i płakała z tego powodu. A. N. (1) nie lubiła przygotowywać próbek. Nie była zadowolona z tego, że musi to robić i mówiła o tym, często niegrzecznie, komentowała, że musi to robić mimo, że był to zakres jej obowiązków. Powód obrażał A. N. (1) i pozwalał sobie na uwagi dotyczące higieny osobistej. Wyśmiewał jej ubiór, ale nie mówił tego wprost, tylko tak, by ona to usłyszała. Kiedy pracownicy zbierali składkę na prezent imieninowy dla prezesa zarządu, powód odmówił udziału w składce wskazując, że sam kupił prezent. A. N. (1) rozesłała informację o tym wewnętrzną pocztą elektroniczną z komentarzem wskazującym na utratę życzliwości i szacunku dla powoda. Sugerowała, że powód nie kupił prezentu, bo jest chytry i również dlatego, że prezes zarządu nie kupił mu (...). Prezes zarządu rozmawiał z A. N. (1) o tym zdarzeniu i poinformował ją, że nie życzy sobie, by kiedykolwiek pisano w taki sposób o pracownikach. Kiedy A. N. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim prezes zarządu polecił powodowi zabranie stojących na korytarzu próbek do siebie. A. N. (1) skarżyła się prezesowi zarządu i współpracownikom na zachowanie powoda wobec niej.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374

- zeznania świadka J. B. k. 385
- zeznania świadka A. S. (1) k. 390
- zeznania świadka M. M. (1) k.524
- zeznania świadka A. N. (1) k. 528
- zeznania świadka M. T. k. 394
- zeznania świadka A. G. (1) k. 644
- zeznania powoda M. F. k. 700
- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710
- korespondencja mailowa k. 47-49, 46

Szkolenia z zakresu sprzedaży prowadził w spółce (...) - szkoleniowiec ze Szwajcarii. Prowadził szkolenia co najmniej dwa razy w roku przez 3, 4 lata. Po wykładzie uczestnicy byli proszeni o spostrzeżenia na temat wykładu, a następnie wykładowca inicjował symulacje rozmów handlowych. Omówienie przebiegu symulacji polegało na wytknięciu błędów, a zatem obejmowało krytykę osób prowadzących symulację. Trener nie przekroczył granic krytyki w stosunku do żadnego pracownika. Ćwiczenia miały za zadanie motywować do prawidłowych zachowań, a nie ośmieszać pracownika. Prezes zarządu najczęściej ćwiczył w parze z powodem - powód był sprzedawcą, a prezes kupującym. W ciągu szkolenia było 10-15 symulacji i 3-4 razy prezes zarządu wybierał do nich powoda. Powód denerwował się udziałem w symulacjach. Powód uczestniczył w szkoleniach około 14 razy. Na dwóch szkoleniach nie był wywoływany do symulacji.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374
- zeznania świadka A. S. (1) k. 390
- zeznania świadka M. M. (1) k.524
- zeznania świadka A. G. (1) k. 644
- zeznania świadka D. Z. k. 530
- zeznania powoda M. F. k. 700
- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

W 2012 i 2013 r. powodowi obniżono prowizję. Powód nie zgodził się na objęcie pieczy nad sprzedażą produktów do kosmetyków. Od 1 kwietnia 2013 r. zatrudniono A. S. (1), która przejęła od powoda rynek suplementów, a nadto prowadziła sprzedaż produktów z branży kosmetycznej.

- korespondencja e-mail k. 56, 63
- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

Pracownicy pozwanego mieli prawo do użytkowania samochodu służbowego w celach prywatnych. Pracownicy dojeżdżali nimi z i do pracy. Na początku zatrudnienia powód przez półtora roku jeździł używanym samochodem. Było to związane z faktem, że powód na pierwszy wyjazd służbowy do Niemiec pojechał samochodem M. M.. Powód brał udział w kolizji i uszkodził samochód przydzielony M. M.. Pracownikowi temu przydzielono wówczas nowy samochód, a powód jeździł naprawionym po tej kolizji pojazdem. Powód został wówczas pominięty w przydziale

nowego samochodu. Następnie, po 2004 r. powodowi przydzielono dwukrotnie nowe samochody F. (...). Takimi samochodami poruszali się wszyscy product managerowie. Powód, P. E. i K. K. (1) najczęściej brali udział w kolizjach. J. G., K. K. (2), K. F. i prezes zarządu nie mieli żadnej kolizji. Co najmniej jedną naprawę miał samochód M. M. (1). Kolizje i uszkodzenia pojazdu powoda najczęściej były z jego winy. Koszty naprawy samochodu powoda były pokrywane z auto-casco. Powód, w porównaniu z innymi pracownikami, naprawiał częściej samochód.

O dłuższych wyjazdach prywatnych pracownicy informowali prezesa zarządu. Prezes zarządu odmówił użyczenia powodowi samochodu służbowego na zimowy wyjazd na narty do Austrii. Dwa razy cofnęła udzieloną zgodę informując, że auto jest potrzebne w firmie. Nie odbierano wówczas od powoda kluczyków i dowodu rejestracyjnego. Spółka dysponowała zapasowymi kluczykami do auta powoda. Powód nie był jedynym pracownikiem, któremu odmówiono użyczenia samochodu służbowego na wyjazd na urlop. Odmowę taką otrzymał M. M..

Powód informował prezesa zarządu, że chciałby być traktowany lepiej od innych pracowników. Prosił o specjalne szkolenia i samochód marki A.. Chciał mieć własny pokój i miejsce w garażu. Spółka dysponowała dwoma miejscami parkingowymi w garażu.

Kiedy pracownicy jechali autokarem na wyjazd integracyjny do Czech, okazało się, że powód wyjechał samochodem, ponieważ zamierzał zjechać do klienta (J.). Prezes zarządu dowiedział się o tym, kiedy powód był już w drodze. Wyjazd nie został uzgodniony z prezesem zarządu. Kiedy prezes zarządu poinformował powoda, że nie wyraża zgody na kontynuowanie podróży przez powoda, ten poinformował, że ma grypę żołądkową i nie weźmie udziału w spotkaniu integracyjnym

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374

- zeznania świadka J. B. k. 385

- zeznania świadka M. M. (1) k.524

- zeznania świadka K. F. k. 396

- zeznania świadka D. D. (1) k. 398

- zeznania świadka G. W. k. 593

- zeznania świadka P. K. (3) k. 686

- zeznania powoda M. F. k. 700

- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

Powód stawiał się do pracy co do zasady około 8.30 - tak jak inni pracownicy na stanowisku product managera. Czas pracy ewidencjonowano na podstawie systemu elektronicznego. Powód był rozliczany z czasu pracy tak jak inni pracownicy. Zwracano mu uwagę na spóźnienia. W czasie choroby jego matki prezes zarządu uzgodnił z nim, że w razie potrzeby opieki nad matką powód weźmie urlop lub urlop bezpłatny, jednak będzie to uzależnione od sytuacji w spółce. Pozwany nie odmówił udzielenia powodowi urlopu w czasie, gdy jego matka była w ciężkim stanie. Zdarzyło się, że powód w czasie wyjazdu służbowego do Hiszpanii zachorował i nie brał udziału w targach, jednak nie uzyskał zwolnienia lekarskiego i został zobowiązany do złożenia wniosku o urlop w tym dniu. Udzielanie urlopów uzależnione było od złożenia przez powoda raportów.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374

- zeznania świadka P. K. (3) k. 686

- zeznania powoda M. F. k. 700

- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

- korespondencja mailowa k. 35-38

- ewidencja czasu pracy powoda k. 325-334

Wszyscy pracownicy mają zamontowany (...)a w samochodzie. (...) w samochodzie powoda często był zepsuty. Powodowi od stycznia 2006 r. polecono opisywanie wydruku z (...) na okoliczność dokąd i po co jeździł. W 2007 r. polecono mu prowadzenie książki przebiegu pojazdu. Kiedy powód zgłosił, że zgubił książkę prezes zarządu polecił mu prowadzenie dwóch książek – w tym jednej do przechowywania w domu. Książki pojazdu, po zamontowaniu w samochodach (...) prowadził tylko powód i M. M., z tym, że M. M. prowadził ją z własnej inicjatywy.

- zeznania świadka J. B. k. 385

- zeznania świadka A. G. (1) k. 644

- zeznania świadka D. D. (1) k. 398

- zeznania świadka B. K. k. 642

- zeznania powoda M. F. k. 700

- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

-korespondencja mailowa dot. odmowy użyczenia samochodu na wyjazd na wykupione

w Austrii wczasy w marcu 2010 r. (k. 215, 216)

Kiedy w grudniu 2012 r. powód był na zwolnieniu lekarskim na skutek pomyłki i nadpłaty wynagrodzenia powoda i jeszcze jednego pracownika. Ten drugi pracownik zwrócił nadpłatę, a powód odmówił. Pracodawca potrącił nadpłatę z kolejnego wynagrodzenia.

- zeznania świadka J. B. k. 385

Prezes zarządu sporządził szablon raportu zawierający 13 punktów. Powód dostarczał część danych do raportu. Kiedy prezes zarządu wyjaśniał powodowi czego brakuje w raportach, powód w mailu napisał, że jest szykanowany. Prezes zarządu zaprzeczył i wskazał, że powód jest kontrolowany, a nie szykanowany. Prezes zarządu otrzymał od opiekuna z centrali w Niemczech informację, że raporty powoda są nieprzydatne. Powód skarżył się K. K. (2) i A. G. (1), że ma dużo pracy, raportów i wizyt. Polecenia uzupełniania raportów, korygowania ich treści, sporządzania notatek służbowych z rozmowy z dostawcą otrzymywali również inni pracownicy. Powód odbierał polecenia dotyczące uzupełniania raportów jako zobowiązanie do tłumaczenia się, negowanie przez prezesa zarządu wykonywania prawidłowego obowiązków. Uważał, że prezes zarządu zakłada, że powód oszukuje.

Na podstawie przedstawionych przez pozwanego raportów sporządzonych przez powoda, K. F. i K. K. (1) ustalono, że powód sporządzał raporty niezwykle skrótowo i hasłowo. Nie wskazywał przyczyn i okoliczności związanych z podjętymi działaniami, np. w zakresie re kwalifikacji dostawcy, przedłużenia certyfikatu analiz, wyników (nawet ogólnych) negocjacji handlowych. Uwagi takie powód otrzymał od prezesa zarządu, mi.in. w omówieniu raportu z 20 marca 2009 r.

- zeznania świadka M. M. (1) k.524

- zeznania świadka A. G. (1) k. 644

- zeznania świadka G. W. k. 593

- zeznania świadka B. K. k. 642
- zeznania powoda M. F. k. 700
- korespondencja mailowa k. 221-222, 229
- raport K. F. k. 319, 320
- raport K. K. (1) k. 321
- raporty powoda k. 322-324

Powód dzielił pokój z P. L.. Powód miał zastrzeżenia do higieny P. L.. Kiedy P. L. wpadł w furję, bo powód zaczął go obwąchiwać, powód wyprowadził się do pokoju K. K. (1). Powód pracował też w pokoju z pracownicami księgowości, m. in. D. D. (2), która przekazała swojej przełożonej, że powód wymaga, by pracownicy wychodziły z pokoju kiedy rozmawia przez telefon z klientem. Od 2011 r. powód pracował w pokoju z nowym pracownikiem - A. S. (1). Poprosiła ona prezesa zarządu o zmianę pokoju, ponieważ powód rozpoczął rozmowy telefoniczne, nie zawsze związane z pracą, gdy ona dzwoniła do klienta. A. S. (1) bardzo często miała wrażenie, że powód rozmawiał sam ze sobą, udając, że z kimś rozmawia. Mimo, że prosiła powoda, by zamykał drzwi wychodząc z pokoju zamykał drzwi on zawsze zostawiał je otwarte. W czasie rozmów telefonicznych powód wpatrywał się w A. S., powtarzał jej słowa i śmiał się. Stukał długopisem, przez co nie mogła ona się skupić. Powód uważał, że A. S. jest „bardzo władcza”. Następnie pracował z pokoju z C. M..

Kiedy w pierwszym roku pracy powoda okazało się, że na zakupy ciasta na Dzień Kobiet trzeba zrobić wyższą składkę, niż umówiona, powód odmówił uzupełnienia brakującej części tej kwoty. Doszło wówczas do scysji między powodem a M. M.. Prezes zarządu zwrócił uwagę M. M., że nie powinienem się tak zachowywać, bo powód jest nowym pracownikiem i trzeba mu dać czas. Takie rozmowy prezes zarządu przeprowadził z M. M. dwukrotnie, ponieważ M. M. był uszczypliwy wobec powoda.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374
- zeznania świadka J. B. k. 385
- zeznania świadka A. S. (1) k. 390
- zeznania świadka M. M. (1) k.524
- zeznania świadka A. G. (1) k. 644
- zeznania świadka K. K. (1) k. 397
- zeznania powoda M. F. k. 700
- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

Kiedy M. T. wykonała na prośbę powoda tłumaczenie prezentacji powód obraził ją mówiąc, że to był „google tłumacz”.

- zeznania świadka M. T. k. 394

Prezes zarządu nagradzał najlepszych pracowników. Wręczał uroczyście w czasie spotkań pracowników nagrody rzeczowe - zegarki, aparaty fotograficzne, narty, pierścionkami z brylantem. Powód wielokrotnie był nagradzany i chwalony za pracę, ponieważ należał do liderów sprzedaży. Powód był jedną z trzech osób najbardziej docenianych w spółce. Był drugim w kolejności pracownikiem przynoszącym największe dochody dla spółki. W 2006 r. podczas kolacji wigilijnej powód otrzymał od prezesa zarządu zegarek (...). Powód sam wybrał sobie ten zegarek. Powód

wiedział, że jego wartość przekracza wartość przysługującej mu nagrody i dopłacił spółce różnicę. Zdaniem powoda, było widać, że prezes zarządu nie chce dać mu tego zegarka.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374
- zeznania świadka J. B. k. 385
- zeznania świadka M. T. k. 394
- zeznania świadka D. Z. k. 530
- zeznania świadka G. W. k. 593
- zeznania świadka P. K. (3) k. 686
- zeznania świadka I. W. k. 595
- zeznania powoda M. F. k. 700
- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

Spółka wspierała pracowników w trudnej sytuacji osobistej - A. N. (1) po wypadku matki otrzymała 9 tygodniu płatnego urlopu i pożyczkę finansową. J. Ś. (77 lat), po przejściu na emeryturę otrzymywała upominki świąteczne, drobne kwoty za doraźną pomoc w utrzymaniu czystości mimo, że spółka zatrudnia firmę sprzątającą. T. W., która chorowała na nowotwór otrzymała wsparcie finansowe. Prezes zarządu pomagał organizować badania i dojazdy do lekarzy.

- zeznania świadka A. N. (1) k. 528
- zeznania świadka M. M. (1) k.524

Kiedy powód był wzywany do prezesa zarządu na rozmowę, przychodził punktualnie i oczekiwał przed jego gabinetem przez pół godziny - godzinę. Pracownicy, którzy byli umówieni na konkretną godzinę z prezesem, z reguły czekali pod drzwiami. Byli tacy, którzy oddalali się spod gabinetu prezesa i przychodzili później, ale byli też tacy, którzy oczekiwali na spotkanie pod gabinetem. Oczekiwanie na spotkanie z prezesem zarządu dotyczyło wszystkich pracowników, nie tylko powoda. Zdarzało się, że takie umówione spotkanie było przekładane na inny dzień. Nie było obowiązku oczekiwania na spotkanie z prezesem K. pod jego gabinetem. Powód zawsze oczekiwał na spotkanie pod gabinetem prezesa, bo jeśli odszedł na chwilę od drzwi, to ktoś inny wchodził na spotkanie. Spotkania dotyczące strategii firmy trwały długo. Jedno z nich trwało 3,5 godziny i powód był po nim zmęczony. Powód denerwował się, gdy nie został przyjęty o umówionej porze. Spotkania były konstruktywne i niemiłe. Podobnie jak A. G. (1), powód był dyscyplinowany w czasie tych spotkań i musiał składać wyjaśnienia. W 2011 r. zdarzyło się, że powód był kilka razy w ciągu 2 tygodni wzywany do prezesa K.. Częstotliwość spotkań z prezesem była dla powoda uciążliwa. Prezes K. spotykał się raz na miesiąc lub na dwa tygodnie z szefami działów.

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374
- zeznania świadka J. B. k. 385
- zeznania świadka A. S. (1) k. 390
- zeznania świadka M. M. (1) k.524
- zeznania świadka A. G. (1) k. 644
- zeznania świadka P. K. (3) k. 686

- zeznania świadka K. K. (2) k. 393

- zeznania świadka K. K. (1) k. 397

- zeznania świadka B. K. k. 642

- zeznania powoda M. F. k. 700

- zeznania przedstawiciela pozwanego W. K. k. 710

W pozwanej spółce zatrudnione są m. in. osoby powiązane rodzinie z prezesem zarządu oraz jego bliscy koledzy. Żona prezesa zarządu – A. K. pracuje w dziale księgowości, a jego kuzyn - K. K. (1) jest szefem działu spożywczego. Dział chemii budowlanej prowadzi M. M. (1), który jest bliskim kolegą prezesa z lat szkolnych. Zatrudniona jest też w spółce A. N. – członek rodziny głównej księgowej J. B.. A. N. (2) w czasie zatrudnienia wyszła za mąż za jednego z pracowników firmy – Ł. R..

- zeznania świadka M. S. (1) k. 374

- zeznania świadka J. B. k. 385

- zeznania świadka M. M. (1) k.524

Powód uczestniczył w szkoleniach i seminariach. W spółce można było korzystać z nauki języka angielskiego. Powód miał odrębną lekcję poza siedzibą spółki. Nie uczył się z grupą pozostałych pracowników - w tamtym czasie tylko powód miał takie uprawnienia.

- zeznania świadka J. B. k. 385

Powód nie jeździł z pracownikami autokarem na wyjazdy integracyjne. Na wyjazd do Czech pojechał samochodem - twierdził, że chce dojechać do klienta po drodze. Na wyjazdach powód często prosił M. T., która organizowała wyjazdy - o pokój jednoosobowy.

- zeznania świadka M. T. k. 394

- zeznania świadka J. B. k. 385

- zeznania świadka A. N. (1) k. 528

- zeznania powoda M. F. k. 700

Powód otrzymał cztery podwyżki wynagrodzenia za pracę – 28 kwietnia 2009 r. do 12 300 zł, 30 kwietnia 2010 r. do 12 600 zł, 25 maja 2011 r. do 13 000 zł, 2 maja 2013 r. do 13 299 zł (akta osobowe).

7 stycznia 2008 r. powoda ukarano karą porządkową nagany za nieprzestrzeganie regulaminu pracy polegające m. in. na nieprzestrzeganiu norm pracy i procedur związanych z wyjazdami służbowymi (k. 431).

8 marca 2010 r. powoda ukarano karą porządkową upomnienia za samowolną decyzję o dokonaniu naprawy pojazdu, która spowodowała konieczność poniesienia wysokich kosztów naprawy ( k. 217, korespondencja mailowa dot. naprawy k. 220-224).

Powód zgłosił się na leczenie do lekarza psychiatry 15 września 2016 r., tj. blisko trzy lata po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym. Powód zgłosił bóle głowy, kłęgosłupa, żołądka, a nadto napady przyspieszonej pracy serca, wzmoczoną potliwość, zaburzenia snu i koncentracji. Zlecono mu lekarstwa na objawy depresyjno-lękowe i podjęcie psychoterapii w związku ze stwierdzeniem objawów wzbudzenia nerwowego, lęku, pogarszania nastroju.



- zaświadczenie k. 243

- zeznania świadka A. J. (1) k. 379

W opinii z 25 października 2018 r. biegły psycholog i psychiatra wskazały, że na skutek okoliczności ujawnionych w toku postępowania powód nie doznał uszczerbku na zdrowiu, a ujawniona przez powoda nadwrażliwość, ksobność, uciążliwość, mała plastyczność w relacjach z innymi ludźmi mogła skutkować postrzeganiem środowiska pracy jako wrogiego. Zdaniem biegłych, nie można dopatrywać się związku przyczynowego między zachowaniem W. K. i środowiska pracy a stanem zdrowia powoda. Zdaniem biegłych, reakcja powoda na sytuację w pracy była reakcją adekwatną do ujawnianych przez niego dyspozycji osobowości. Na stres reaguje on różnorodnymi objawami somatycznymi, zaburzeniem snu, sytuacyjnym osłabieniem funkcji poznawczych, ale także nieufnością, ostrożnością, wycofaniem z kontaktów. Objawy te ustępują, gdy zmniejsza się stres. Zgłaszane przez powoda negatywne doznania emocjonalne wynikają, zdaniem biegłych – z typowych dla niego cech. Powoda cechuje silna koncentracja na własnej osobie, silna potrzeba doznawania akceptacji i uznania, mała odporność na krytykę i brak akceptacji, co wzbudza negatywne emocje, które uruchamiają mechanizmy racjonalizacji, generalizacji, projekcji, nieufności wykraczające poza granice przeżyć związanych z konfliktowymi relacjami z otoczeniem. Powód ujawnia skłonność do reagowania objawami somatycznymi na stres, nadwrażliwość, uciążliwość, małą plastyczność w relacjach z innymi ludźmi, tendencję do ksobnego odnoszenia do siebie różnych zdarzeń, nie zawsze trafną ocenę sytuacji, skłonność do upatrywania swoich trudności na zewnątrz w innych ludziach i otoczeniu. Biegłe zauważyły, że podobne objawy wystąpiły ponownie w listopadzie 2017 r. w czasie zatrudnienia powoda u innego pracodawcy (opinia k. 755-766). Biegłe wskazały, że wyniki przeprowadzonych badań ujawniły, że powód wyraża nadmierne zainteresowanie własnym funkcjonowaniem fizycznym, zaprzecza dobremu zdrowiu i zgłasza słabość, zmęczenie, kłopoty ze snem, a także różnorodne objawy somatyczne, które nie są jedynie problemem ze zdrowiem fizycznym. Analiza wyników zastosowanego w badaniu kwestionariusza wykazała, że powód ujawnia cechy neurotyczne i cechuje go słabe ogólne przystosowanie psychologiczne. Powód wykazuje małą zdolność przeżywania pozytywnych emocji. Nie jest skłonny widzieć w sobie źródeł swoich problemów, ale upatruje je w innych ludziach i okolicznościach zewnętrznych. Dominującą potrzebą powoda, jest zdaniem biegłych, potrzeba akceptacji. Biegłe odnotowały ujawnienie mechanizmu obronnego w formie wyparcia, projekcji i racjonalizacji, cech niedojrzałości oraz egocentryzmu. Wskazały, że wyniki badań wyjawiały płytkie relacje powoda z innymi ludźmi.

Uzupełniając opinię (k. 795), na skutek zarzutów powoda (k. 784) biegłe podtrzymały wnioski z opinii głównej i zaznaczyły, że powód nie doznał uszczerbku na zdrowiu w rozumieniu art. 11 ust. 2 i 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Labilność samopoczucia psychicznego powoda zdefiniowały zależnością od czynników zewnętrznych, a szczególnie od toczącego się postępowania, które wywołuje sytuacyjne nasilenie się niepokoju i wahań nastroju. Występujące dolegliwości nie skutkowały podjęciem przez powoda leczenia – mimo odnotowanej w dokumentacji medycznej kilkakrotnie sugestii lekarza o konieczności podjęcia psychoterapii, a powód zgłosił się do lekarza psychiatry 3 lata po rezygnacji z zatrudnienia. Końcowo biegłe ponownie zaznaczyły, że opisywane przez powoda objawy są w dużej mierze uwarunkowane cechami osobowości, mają subiektywny charakter wynikający z ksobności i nieufności powoda oraz z postrzegania przez niego otoczenia jako wrogiego.

Oceniając opinie biegłych sądowych, Sąd uznał, że sporządzone zostały one rzetelnie w oparciu o badanie powoda oraz zgromadzoną dokumentację medyczną – po jej wszechstronnej i wnikliwej analizie. Opinie były jasne, wyczerpujące, zupełne, i – w ocenie Sądu – nie zawierały sprzeczności.

Powód wniósł o przeprowadzenie dowodu z opinii innego lekarza psychiatry i złożył prywatną opinię (k. 843 i nast.) na okoliczność podważenia wniosków opinii biegłych.

W ocenie Sądu, kwestionowanie przez powoda opinii biegłego psychiatry i psychologa nie było uzasadnione. Opinia jest oparta na obszernie przytoczonych wynikach badań i treści dokumentacji lekarskiej, a jej wnioski są oczywiste i nie zawierają skomplikowanych ocen ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Sąd, miał dzięki temu możliwość oceny

tego dowodu w sposób pełny i wszechstronny. Sąd zdołał prześledzić wyniki tego dowodu oraz ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłych do wydania opinii. Oceniając moc dowodową opinii, Sąd uznał, że pozostaje ona spójna z pozostałym materiałem dowodowym.

Tymczasem złożona przez powoda ekspertyza (k. 843 i nast.) nie ma charakteru dowodu z opinii biegłego, gdyż jest ekspertyzą pozasądową sporządzoną przez osobę, której kompetencji sąd nie zweryfikował. Sąd oddalił zatem wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego lekarza psychiatry zauważając, że potrzeba przeprowadzenia dowodu z opinii innego biegłego powstała w momencie sporządzenia opinii, której wnioski nie satysfakcjonowały powoda.

**Stan faktyczny** Sąd ustalił nadto na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów i korespondencji mailowej oraz w/w opinii biegłych które nie budziły wątpliwości Sądu, jak też na podstawie zeznań świadków: J. B. - k. 385, A. S. (1) - k. 390, M. M. (1) - k.524, A. N. (1) - k. 528, M. T. - k. 394, D. Z. - k. 530, K. F. - k. 396, D. D. (1) - k. 398, G. W. - k. 593, K. K. (2) - k. 393, K. K. (1) - k. 397, I. W. - k. 595, B. K. - k. 642, przedstawiciela pozwanego – prezesa zarządu W. K. - k. 710, a także częściowo zeznań świadków M. S. (1) - k. 374, A. G. (1) - k. 644, P. K. (3) - k. 686 i zeznań powoda M. F. k. 700.

Sąd oparł się na zeznaniach J. B., gdyż była ona osobą dokonującą bezpośrednich ustaleń w zakresie stosunku pracy powoda, miała zatem wiedzę o sytuacji kadrowej i księgowej pozwanego, jak również o sytuacji pracowniczej powoda, a jej zeznania były zgodne z zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu, zasługiwały, co do zasady, na wiarę zeznania świadków: A. S. (1), M. M. (1), A. N. (1), M. T., D. Z., K. F., D. D. (1), G. W., K. K. (2), K. K. (1), I. W., B. K. oraz zeznania przedstawiciela pozwanego – prezesa zarządu W. K..

W przekonaniu Sądu zeznania wskazanych świadków i przedstawiciela pozwanego były logiczne, spójne i rzeczowe. Zeznania te były w przeważającej mierze zgodne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym w szczególności z korespondencją mailową prowadzoną z powodem na okoliczność poszczególnych zdarzeń.

Jakkolwiek bowiem świadkowie ci pozostają nadal pracownikami pozwanego, zaś wieloletnia współpraca z tym pracodawcą w sposób widoczny w ich zeznaniach oddziałuje na potrzebę lojalnego zachowania wobec pozwanego, w ocenie Sądu, wskazane przez tych świadków okoliczności mogą być podstawą dla ustalenia, że powód nie był poddany działaniom podszytym wrogim nastawieniem, a jedynie standardowym procedurom kontrolnym w zakresie czasu pracy i wydajności biznesowej.

Depozycje wszystkich wymienionych świadków były logiczne, spójne i rzeczowe. Zeznania te były w przeważającej mierze zgodne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, toteż na ich podstawie, w połączeniu z materiałem dowodowym w postaci dokumentów i korespondencji mailowej, zarysował się klarowny stan faktyczny, który stał się podstawą rozstrzygnięcia Sądu. Wyjaśnienia powoda były nacechowane subiektywnie i nie znajdowały pokrycia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powód, przede wszystkim, prezentował bowiem przyjętą przez siebie strategię procesową, która miała wykazać rację jego twierdzeń. Stan faktyczny w relacji powoda był więc w znacznej części dopasowany do jego stanowiska w sprawie. Sąd oparł zatem swoje rozważania jedynie na podstawie części zeznań powoda, ponieważ w przeważającej części były nacechowane subiektywnością i w znacznej części nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zwłaszcza z zeznaniami świadków, którzy w odmienny sposób relacjonowali stan faktyczny lub oceniali okoliczności poszczególnych zdarzeń w okresie pracy powoda.

Sąd oparł swoje rozważania jedynie na podstawie tej części zeznań świadków M. S. (1), A. G. (1) i P. K. (3), które korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, bowiem zeznania świadków poprzedzone zostały rozmowami

z powodem, a ze względu na negatywne nastawienie świadków do pozwanego nacechowane były subiektywnością. Zeznania tych świadków w przeważającej części były ich opiniami i przekazem subiektywnej relacji powoda.

Zeznania świadka K. K. (3) były nieprzydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, gdyż świadek ten nie posiadał informacji istotnych dla tego rozstrzygnięcia - zeznania świadka K. K. (3) (k. 558) uznano za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ była zatrudniona jedynie przez miesiąc.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom świadka A. J. (1) (k. 379), która leczyła powoda od września 2016 r. Jej zeznania w zakresie, w jakim relacjonuje ona podane przez powoda do wywiadu chorobowego okoliczności, jakkolwiek wiarygodne, nie wnoszą do sprawy istotnych okoliczności, poza danymi dotyczącymi wdrożonego leczenia i stwierdzonych przez tego lekarza objawów wzbudzenia nerwowego, lęku i pogarszania nastroju. W zakresie, w jakim świadek zeznała, że powód pogorszenie stanu zdrowia wiązał z odtwarzaniem sytuacji mających miejsce w poprzedniej pracy w okresie 2005-2013 oraz, że powód wskazywał świadkowi zachowania o charakterze mobbingu ze strony przełożonego od 2005 r. polegające na krytykowaniu i nadmiernym kontrolowaniu – zeznania te nie mogą stanowić podstawy do dokonania ustaleń faktycznych, ponieważ oparte są wyłącznie na relacji powoda złożonej na 2 tygodnie przed wniesieniem pozwu, a po upływie blisko 3 lat od ustania zatrudnienia. Tym samym relacja powoda dokonana w takim okresie nie może być uznana za nic innego, jak za przygotowanie podstawy do wykazania twierdzeń, które zostały zgłoszone w pozwie. Nie były to więc zeznania z bezpośrednich obserwacji świadka, lecz zostały one zniekształcone przekazem jednej ze stron procesowych, mającej interes w konkretnym rozstrzygnięciu sprawy – w tym przypadku powoda. Ze względu na źródło wiedzy świadka, tj. przekaz zniekształcony przez osobę trzecią zeznania świadka A. J. w opisanym wyżej zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie jako wiarygodne.

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 94<sup>3</sup> § 1-5 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1). Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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) oraz odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, jeżeli skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (§ 4). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno przy tym nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 5).

W literaturze przyjmuje się, że mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy, godzące w ich dobrą prawnie chronioną, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. 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, że pracodawca stosuje ten proceder przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest pojęciem nieostrym, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Drugą ważną przesłanką to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Świadczyć może o tym np. przeniesienie pracownika na stanowisko uwłaczające jego kwalifikacjom.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, 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 zlecenie 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, aczkolwiek u podstaw ich stosowania nie leży cel konkretnego przepisu, lecz jedynie chęć szykanowania pracownika.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., 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, że pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w orzeczeniach Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05). Podobnie w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. Sąd Najwyższy uznał, że 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05).

Zdaniem Sądu, powód nie wykazał, że stosowano wobec niego mobbing.

Powołując się na poglądy doktryny, można wyodrębnić standardowe elementy zachowań i postaw występujących w ramach mobbingu: publiczne dyskredytowanie wiedzy, umiejętności, kompetencji osoby prześladowanej; publiczne poddawanie w wątpliwość zdolności i chęci osoby do poświęcenia i ciężkiej pracy; dokładne kontrolowanie czynności; nadmierne krytykowanie (wszystko to, co robi ofiara jest złe, a jeżeli jest nawet dobre, to nie do końca; w odniesieniu do tej jednej osoby mobber widzi wszelkie drobiazgi świadczące o niedociągnięciach; w skrajnych przypadkach można krytykować nawet sposób siedzenia przy biurku lub wyraz twarzy); traktowanie wszelkich prób bronięcia się ofiary przed atakami jako niesubordynacji czy buntu; przeciążanie ofiary nadmiarem pracy; brak zlecenia ofierze pracy do wykonania.

Niewątpliwie o występowaniu w środowisku pracy mobbingu można mówić, kiedy mamy do czynienia z prześladowaniem o charakterze ciągłym, prowadzonym stale i w sposób konsekwentny, choć ze zmiennym nasileniem; gdy prześladowca zachowuje niezmiennie negatywny stosunek do swojej ofiary, działając permanentnie, niezależnie od zmiany sytuacji czy zachowań mobbingowych; gdy nękanie trwa przez dłuższy czas (przynajmniej pół roku); 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, 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 między prześladowcą i prześladowanym (ten pierwszy z reguły wykorzystuje własną pozycję do oddziaływania na innych, aby nękali ofiarę), często w sposób wyrachowany (prześladowca korzysta ze wszystkich możliwych – najczęściej nieetycznych – środków, aby osiągnąć zamierzony cel – osamotnienie i izolację ofiary) poprzez konstruowanie sztucznej bariery pomiędzy mobbingowanym a otoczeniem, co prowadzi do realnego wyeliminowania 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 (za: M. J., Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, ABC 2008).

Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>1</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowego postępowania, w przekonaniu Sądu, nie ulega wątpliwości, że powód nie był mobbowany przez pozwanego pracodawcę. Z akt sprawy jednoznacznie wynika, że powód nie był obiektem ani szykanowania, zastraszania i obrażania przez swoich współpracowników, ani też nie był obiektem drwin i kąśliwych uwag z ich strony. Żaden z wiarygodnych świadków nie wymienił działań lub zachowań pozwanego, polegających na nękanii lub zastraszaniu powoda, których by był bezpośrednim, naocznym świadkiem. Z zeznań świadków, jak i wyjaśnień samego powoda nie wynika też, aby wobec powoda kierowane były długotrwałe i uporczywe działania mające na celu nękanie lub poniżenie. Przeciwnie, z zeznań świadków wynika, że pozwany pracodawca dbał o prawidłowe relacje z pracownikami, nagradzał ich i promował przyjacielskie, wręcz familiarne stosunki wewnątrz organizacji. Taki obraz relacji z pracownikami wynika chociażby z zeznań świadka A. N. (1) i M. M. (1).

Świadkowie odwoływali się w swoich zeznaniach do konkretnych zdarzeń i do rutynowych zachowań, które zwyczajowo stały się elementami organizacji pracy w pozwanej spółce. W tej sytuacji nie sposób zanegować wiarygodność faktów podanych przez świadków zwłaszcza, że ujawnione zostały one w sposób spontaniczny i korelujący ze sobą.

Sytuacja powoda w miejscu pracy, choć niewątpliwie trudna dla powoda i odbierana przez niego jako niesprawiedliwa, nie odpowiadała definicji mobbingu. Jak wynikało bowiem z wyjaśnień powoda, decydujący wpływ na jego sytuację w pracy miały problemy osobiste powoda związane z chorobą jego matki. Zaangażowanie powoda w leczenie matki oraz związany z tym zrozumiały dyskomfort emocjonalny powoda z pewnością wpłynął na jego aktywność zawodową i wyniki pracy, co zostało zauważone przez pracodawcę i spowodowało podjęcie wobec powoda szeregu czynności kontrolujących czas pracy i sposób wykonywania zadań.

Od tego okresu powód upatrywał początku stosowania wobec niego działań mobbingowych. Zdaniem powoda, praktyki mobbingowe wobec niego zaczęły się, kiedy odmówił przekazywania prezesowi zarządu poufnych informacji uzyskiwanych od klientów. Zdaniem Sądu, powód nie wykazał, by żądane przez pracodawcę informacje miały naruszać tajemnicę przedsiębiorstwa kontrahentów, w szczególności zaś nie przedstawił na tę okoliczność poleceń pozwanego, ani dowodów, by polecenia teki były wydawane. Na okoliczności takie nie wskazał też żaden ze świadków.

Materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie, zwłaszcza zeznania świadków, nie potwierdził zarzutów powoda, który zarzucał pracodawcy działania polegające na nękanii, zastraszaniu, wywoływaniu zaniżonej oceny, powodujących lub mających na celu powodować poniżenie lub ośmieszenie powoda.

W toku procesu jedynie odosobnieni świadkowie (M. S., A. G. i P. K.) zeznali, że pozwany dopuszczał się działań mobbingowych wobec powoda. Świadkowie nie pracują w spółce i przed rozprawą kontaktowali się z powodem rozmawiając na temat zgłoszonych przez niego zarzutów. Powód nie skontaktował się jednocześnie ze świadkami nadal zatrudnionymi w spółce. Wskazana argumentacja doprowadziła Sąd do wniosku, że zachowania położonych i decyzje organizacyjne podejmowane wobec powoda, choć odbierane przez niego jako uciążliwe czy wręcz krzywdzące, realizowane były w ramach obowiązującego prawa i były konieczne, zważywszy na specyfikę zadań powoda oraz

funkcjonowanie samego pracodawcy. Niezależnie od powyższego, Sąd podkreśla, że – jak wynikało z zeznań świadków – w relacjach z powodem nie naruszano powszechnie przyjętych norm. Powód zatem nie wykazał, że działania przełożonego w stosunku do niego polegały na nękanii, zastraszaniu, wywoływały zaniżoną ocenę, powodowały lub miały powodować poniżenie lub ośmieszenie.

Niezależnie od powyższych rozważań, Sąd podkreśla, że zasadność roszczenia o zadośćuczynienie z powodu rozstroju zdrowia związanego z mobbingiem nie jest uwarunkowana samym stosowaniem mobbingu, ale właśnie jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Ciężar dowodu, że na skutek działań mobbinowych nastąpił rozstrój zdrowia spoczywa na pracowniku. Powód również w tym zakresie nie udowodnił, że to na skutek działań pozwanego doznał rozstroju zdrowia, tj. nie wykazał związku przyczynowego między zachowaniami pracodawcy a swoim stanem zdrowia. Biegłe sądowe w swojej opinii nie ujawniły, że stan zdrowia powoda uległ pogorszeniu w wyniku działań stosowanych przez pracodawcę.

Nie można było zatem przyjąć, aby zachowania ze strony osób reprezentujących pracodawcę spełniały znamiona mobbingu z art. 93<sup>4</sup> k.p. Powód nie udowodnił również, że działania te doprowadziły go do rozstroju zdrowia.

Sąd rozważył też ewentualną możliwość przyznania powodowi zadośćuczynienia za krzywdę związaną z naruszeniem jego godności, jako pracownika, w oparciu o występujący w sprawie stan faktyczny, jednakże brak było podstaw do uznania, że pozwany pracodawca swoim zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) godność tę naruszył. Czym innym jest bowiem niedozwolone, noszące znamiona mobbingu, zachowanie pracodawcy lub współpracowników względem innego pracownika, a czym innym brak komfortu w pracy, jaki odczuwał powód. Pracodawca reagował tymczasem na incydenty z A. N. i M. M. pouczając ich, że nie akceptuje ich zachowania.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo o zadośćuczynienie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa strony pozwanej. Sąd miał na uwadze zarówno sytuację majątkową i rodzinną powoda, jak i stan jego zdrowia, a nadto okoliczność, że występując z roszczeniem powód mógł mieć subiektywne odczucie o jego zasadności, co wynika w szczególności z cech osobowości powoda zobrazowanych w opinii biegłych.

(...).