

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 lipca 2015 r.

Pozwem z dnia 9 marca 2012 r. (data wpływu) złożonym w Sądzie Rejonowym dla Warszawy-Żoliborza VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, skierowanym przeciwko (...)w B., powód K. L. wniósł o uznanie, że w miejscu pracy stosowany był wobec powoda mobbing, uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda mobbingu, czym naruszyła art. 94³ § 1 k.p., zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 37.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od dnia zwłoki do dnia zapłaty, na podstawie art. 94³ § 3 i 4 k.p., usunięcia niesłusznie nadanej kary nagany oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód wskazał na sytuacje, które w jego przekonaniu stanowiły akty stosowania wobec jego osoby działań mobbingowych. Sprawę zarejestrowano pod nr sygn. VII P 634/12 (pozew k. 1 – 6, aneks do pozwu k. 40).

W odpowiedzi na pozew D. W. prowadząca działalność gospodarczą jako Zakład (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości z uwagi na brak znamion mobbingu w zachowaniu pozwanej i zatrudnionych u niej pracowników, brak związku przyczynowego-skutkowego pomiędzy rzekomym lobbieniem a powstałym u powoda rozstrojem zdrowia oraz upływem terminu do badania zasadności udzielonej powodowi kary nagany. Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg. norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa (odpowiedź na pozew k. 49 – 55).

Postanowieniem z dnia 13 listopada 2012 r. sprawa została przekazana do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który nadał jej sygnaturę VIII P 39/13 (postanowienie k. 71 – 72, zarządzenie k. 77).

Na rozprawie w dniu 22 marca 2013 r. powód sprecyzował roszczenie, wnosząc o zadośćuczynienie za nieprzeciwdziałanie stosowaniu mobbingu, podtrzymał dotychczasowe roszczenie o usunięcie kary nagany oraz oświadczył, że wystąpił z roszczeniem przeciwko pracodawcy, którym jest D. W. (protokół k. 87).

W piśmie procesowym z dnia 23 maja 2013 r. pełnomocnik powoda podtrzymał żądanie pozwu i określił termin naliczania odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz wniósł o obciążenie pozwanego kosztami procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo k. 128 – 130).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. L. był zatrudniony w Zakładzie (...) - D. W. w B. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia 30 września 2009 r., następnie umowy na czas określony od dnia 1 października 2009 r. do dnia 31 grudnia 2010 r., a od dnia 11 listopada 2010 r. – na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy wózka widłowego w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy: k. 11, 12, zmiana warunków k. 14).

Praca powoda była świadczona głównie w obrębie jednej hali, gdzie miała miejsce produkcja i jej magazynowanie i polegała na podstawieniu palet do produkcji i odbieraniu gotowego wyrobu do magazynu. Czasami powód przemieszczał się wózkiem między halami. Praca odbywała się w systemie zmianowym (zeznania świadka A. W. (1) k. 87 – 88, N. L. k. 172 – 173, A. W. (2) k. 188 – 189, B. D. k. 204 – 204v, zeznania powoda k. 217v – 219v).

Pracodawca zaopatrywał pracowników w odzież roboczą. Wózki widłowe, których używano u pozwanego posiadały ważne atesty (zeznania świadka A. W. (1) k. 87 – 88, A. W. (3) k. 170 – 172, M. J. (1) k. 204v – 206, M. K. k. 217 – 217v).

W okresie od dnia 4 stycznia 2011 r. do dnia 3 lipca 2011 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim, po czym w dniu 4 lipca 2011 r. przystąpił do pracy, a następnie od 19 lipca 2011 r. do 16 września 2011 r. ponownie był niezdolny do pracy. Powód w związku ze swoimi dolegliwościami korzystał również z zabiegów rehabilitacyjnych. Przed zatrudnieniem u pozwanej powód cierpiał już na depresję (pismo k. 10, karta szpitalna k. 20,

zaświadczenie k. 21, skierowania k. 22, 24, informacja k. 25, 26, zaświadczenie lekarskie k. 132, zeznania świadka N. L. k. 172 – 173, M. J. (1) k. 204v – 206, zeznania powoda k. 217v – 219v).

W dniu 18 lipca 2011 r. pozwana udzieliła powodowi kary nagany z powodu samowolnego zatrzymania pracy w dniu 15 lipca 2011 r. na stanowisku układania ogórka w sztapel i niepowiadomienia o tym przełożonego, co spowodowało przestój pracy na drugiej zmianie na około 1,5 godziny. Pracodawca przed zastosowaniem kary nie wysłuchał stanowiska powoda. W karze nagany było zawarte pouczenie o prawie odwołania się od tej kary, w terminie 7dni, do sądu) Powód nie odwołał się od kary (kara nagany k. 9, zeznania świadka N. L. k. 172 – 173, M. J. (1) k. 204v – 206, zeznania powoda k. 217v – 219v).

W związku z powyższym pracownicy pozwanej: N. L. (obecnie żona powoda) i inny pracownik – M. A. napisali oświadczenia, w którym opisali sytuację, która miała miejsce w dniu 15 lipca 2011 r., zmierzającą do przedstawienia osoby powoda w innym świetle, jako osoby, co do której nie można było skierować zarzutów wskazanych w naganie (oświadczenia: k. 18, 19, zeznania świadka N. L. k. 172 – 173, M. A. k. 189v – 190).

Powód cieszył się dobrą opinią wśród niektórych pracowników. Uważano, że drugi operator wózka – J. O. zamiast pomagać powodowi, często robił sobie przerwy na kawę i papierosa, nie przykładał się do obowiązków i donosił przełożonym na innych pracowników (oświadczenia: k. 18, 19, zeznania świadka M. A. k. 189v – 190, zeznania powoda k. 217v – 219v).

Przełożonych powoda postrzegali go jako pracownika uciążliwy, konfliktowy, który nie wykonuje swoich obowiązków i komentuje polecenia wydawane mu przez przełożonych (zeznania świadka A. W. (1) k. 87 – 88, A. W. (3) k. 170 – 172, A. W. (2) k. 188 – 189, M. J. (1) k. 204v - 206).

W dniu 2 sierpnia 2011 r. powód złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w Warszawie, w której prosił o interwencję w sprawie złego potraktowania jego osoby, stosowania mobbingu w celu pozbycia się powoda i poniżenia jego godności osobistej. W uzasadnieniu powód opisał szereg okoliczności i działań pracowników pozwanej, które miały świadczyć o powyższym. Ponadto powód zwrócił uwagę na udostępniania przez pracodawcę narzędzi wadliwych i nieprzystosowanych do pracy, co miało wpływ na pogorszenie zdrowia powoda (skarga k. 7 – 8, zeznania świadka, M. A. k. 189v – 190, M. J. (1) k. 204v – 206, zeznania powoda k. 217v – 219v).

W odpowiedzi PIP dokonała kontroli pracodawcy i poinformowała powoda o jego sytuacji w związku z długimi nieobecnościami w pracy spowodowanymi chorobą, o nałożeniu przez pracodawcę kary nagany bez uprzedniego wysłuchania powoda oraz o możliwości skierowania na drogę sądową sprawy dotyczącej mobbingu, w celu ustalenia, czy faktycznie takie działania miały miejsce (skarga k. 7 – 8).

Powód upatrywał niechęć pracodawcy wobec jego osoby od momentu, kiedy zaczął wskazywać na nieprzestrzeganie przepisów BHP, przejawiające się m.in. w niewyposażeniu pracowników w odpowiednią odzież roboczą oraz przekazanie niesprawnego wózka widłowego: bez kabiny, bez amortyzatorów oraz odpowiedniej jakości fotela (pismo k. 116, fotografie k. 124, zeznania świadka M. A. k. 189v – 190, zeznania powoda k. 217v – 219v).

Swoje niezadowolenie z pracy w pozwanej firmie powód wyrażał na forach internetowych (wydruki k. 30 – 33).

Powód podjął działania mające na celu spotkanie się z prezesem pozwanej i przedstawienie swojej sytuacji zdrowotnej i porozumienie się co do ewentualnego zwolnienia z pracy (pisma: k. 16, 17).

Zgodnie z treścią orzeczenia z dnia 22 lutego 2012 r. powód był niezdolny do pracy i uzyskał prawo do świadczeń rehabilitacyjnych na okres 3 miesięcy licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego (orzeczenie k. 27).

14 kwietnia 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w oparciu o rat. 53 §1 kodeksu pracy.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.585,53 zł (zaświadczenie k. 58).

Starosta (...) przyznał powodowi status bezrobotnego od dnia 5 lutego 2013 r. (decyzja k. 92).

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.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: A. W. (1) k. 87 – 88, A. W. (3) k. 170 – 172, N. L. k. 172 – 173, A. W. (2) k. 188 – 189, M. A. k. 189v – 190, B. D. k. 204 – 204v, M. J. (1) k. 204v – 206, M. K. k. 217 – 217v oraz częściowo zeznań powoda k. 217v – 219v).

W ocenie Sądu nie było podstaw do kwestionowania zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż były spójne i zasadniczo korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, jednakże Sąd w mniejszym stopniu wziął pod uwagę treść zeznań świadków dotyczących warunków, jakie zapewniał pracodawca pracownikom, gdyż nie to stanowiło sedno sprawy, ponadto należało zauważyć, że w tym zakresie zeznania świadków nie były spójne. Należy także pamiętać, że świadkowie w większości nadal pozostają pracownikami pozwanej, co powoduje zrozumiałą ostrożność w zakresie oceny ich zeznań, niemniej jednak zeznania w zakresie w jakim odnoszą się do obowiązków i charakteru pracy powoda, należało uznać za wiarygodne. Uwadze Sądu nie umknął również fakt, że niektórzy świadkowie są osobami bliskimi dla stron (N. L. – żona powoda, czy A. W. (2) – mąż pozwanej), a co za tym idzie, osobami bez wątplenia zainteresowanymi pozytywnym zakończeniem procesu dla bliskiej tym osobom strony.

W sprawie został przesłuchany również świadek A. L. (k. 195) oraz T. A. (k. 196), jednakże Sąd ocenił zeznania tych świadków jako nieprzydatne w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu zeznania powoda należy uznać za wiarygodne w części, w jakiej znajdują one swoje potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, tj. zakresie obowiązków i charakterze pracy jaką wykonywał, w pozostałym zakresie zeznania powoda należy uznać za subiektywną ocenę okoliczności, które miały miejsce podczas pracy powoda i wchodzenia w interakcje z pozostałymi pracownikami i przełożonymi, które nie stanowiły podstaw dla ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, a w szczególności w odniesieniu do posiadanego przez powoda przekonania o gorszym traktowaniu jego osoby, co rzekomo miałyby stanowić działania mobbingowe, co w ocenie Sądu kierującego się poczynionymi ustaleniami nie miało w rzeczywistości miejsca.

Celem szczegółowego ustalenia, czy ewentualne działania lub zaniechania pozwanego pracodawcy dotyczące powoda lub skierowane przeciwko niemu wywołały u powoda rozstrój zdrowia i ewentualnie w jakim stopniu, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu psychiatrii, ortopedii i laryngologii. W ocenie Sądu złożone do akt sprawy opinie biegłych specjalistów (k. 230 – 234, k. 271 – 272, k. 290 – 293) sporządzone zostały rzetelnie w oparciu o badanie powoda oraz zgromadzoną dokumentację medyczną – po jej wszechstronnej analizie, co czyni je w pełni miarodajnym i wyczerpującym materiałem w zakresie wnioskowanej przez Sąd tezy dowodowej.

Sąd postanowił oddalić wniosek strony powodowej (k. 306) o wezwanie na rozprawę ww. biegłych specjalistów w celu złożenia wyjaśnień uzupełniających, uznając, że przedłożone do akt opinie są dla Sądu wystarczająco jasne, aby stanowiły miarodajną podstawę dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, w przeciwnym razie miała by miejsce tylko polemika z biegłymi, co spowodowałoby niepotrzebną zwłokę w postępowaniu. Poza tym pełnomocnik powoływała się na wiedzę powszechną, a nie wiedzę specjalistyczną jaką posiadają biegli lekarze i to w kontekście nie działań mobbingowych pozwanego, tylko miejsca i rodzaju pracy powoda – siedzący tryb pracy operatora/kierowcy wózka widłowego, praca wewnątrz i na zewnątrz. Te okoliczności nie mają żadnego związku z definicją zawartą w art. 94³ §2 kodeksu pracy.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo K. L. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kluczowym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, czy sformułowane przez powoda zarzuty wobec pozwanego pracodawcy w zakresie nałożonej na powoda nagany oraz stosowania praktyk mobbingowych i rozstrojem zdrowia powoda są odzwierciedleniem istniejącego naówczas stanu faktycznego oraz stopnia, w jakim pracodawca przyczynił się do ich powstania w świetle art. 94³ §2 i §3 kodeksu pracy.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego nałożenia na niego kary nagany, należy zważyć, że podstawę roszczenia stanowi art. 108 § 1 pkt 2 oraz art. 109 i 110 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 k p za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany. Kara ta nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni do powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia (art. 109 § 1 k p).

Przepis art. 110 k.p., nakazuje pracodawcy zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze, ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz poinformowaniem go o prawie zgłoszenia sprzeciwu oraz o terminie jego wniesienia.

Wobec powyższego i stwierdzenia przez pracownika, że zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia do o ukaraniu wnieść sprzeciw, o uwzględnieniu/ odrzuceniu którego decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W przedmiotowej sprawie kara nagany nałożona została w dniu 18 lipca 2011 r. w odniesieniu do zdarzenia, które miało miejsce w dniu 15 lipca 2011 r., wymóg formalny zawiadomienia pracownika został przez pracodawcę spełniony. W niniejszej sprawie bez znaczenia był zarzut strony powodowej źle sformułowanego przez pracodawcę pouczenia powoda o możliwości odwołania się od kary, gdyż powód nie podjął czynności zmierzających do odwołania się w odpowiednim czasie (a był pouczony o prawie odwołania się od kary porządkowej w terminie 7dni do sądu), dopiero postawił taki zarzut w pozwie, który złożył w dniu 9 marca 2012 r., co zostało uznane przez Sąd za przekroczenie terminu do odwołania się od nałożonej skargi, w konsekwencji czego roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie. Powód w trakcie procesu nie wykazał żadnych okoliczności uzasadniający wystąpienie do sądu z uchybieniem terminu.

Przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie było również roszczenie powoda o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę wskutek stosowania wobec powoda mobbingu.

Stosownie do treści art. 94³ k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1); 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); 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 (§ 4); oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 5).

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, 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 to nieostre pojęcie, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Druga ważna przesłanka 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: ciągłe 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 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, aczkolwiek u podstaw ich stosowania nie leży cel konkretnego przepisu, lecz jedynie chęć szykanowania pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 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 i tak w wyroku z dnia 06 grudnia 2005 r. (III PK 94/05) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. Podobnie w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. (II PK 33/05) 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie przedstawił miarodajnych dowodów na stosowanie wobec niego mobbingu.

Powołując się na poglądy doktryny można wyodrębnić standardowe elementy zachowań i postaw występujących w ramach mobbingu:

1. publiczne dyskredytowanie wiedzy, umiejętności, kompetencji osoby prześladowanej. Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, aby zachowanie pracodawcy (czy I. O.) spełniało te kryteria. Brak dowodów, aby ktokolwiek dyskredytował umiejętności, czy pracę powódki, wręcz przeciwnie przełożeni powódki podkreślali jej dużą wiedzę i kwalifikacje.
2. publiczne poddawanie w wątpliwość zdolności i chęci osoby do poświęcenia i ciężkiej pracy; W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że tego rodzaju zachowanie miało miejsce, raczej przydzielanie powódce kontroli doraźnych, wymagających dużych umiejętności, wskazuje, że pracodawca miał zaufanie co do zdolności powódki;

3. dokładne kontrolowanie każdego postępowania i każdej decyzji – takie zdarzenia, jak wynika ze stanu faktycznego nie miały miejsca.
4. przypisywanie ofierze błędów popełnionych przez innych - takie zdarzenia, jak wynika ze stanu faktycznego nie miały miejsca.
5. niedopuszczanie do głosu - takie zdarzenia, jak wynika ze stanu faktycznego nie miały miejsca.
6. 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). W ocenie Sądu, również co do tego kryterium materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że takie zachowania miały miejsce.
7. niedotrzymywanie obietnic, ustaleń, terminów spotkań – zdaniem Sądu również tego rodzaju zachowania nie miały miejsca.
8. rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o przebiegu pracy zawodowej ofiary, rozpowszechnianie plotek o życiu prywatnym ofiary, ośmieszanie wyglądu i stylu bycia ofiary – jak wskazuje ustalony stan faktyczny tego rodzaju zachowania nie miały miejsca.
9. systematyczne odrzucanie propozycji i wniosków prześladowanego ośmieszanie stwierdzeń oraz dyskredytowanie opinii nękaney osoby - jak wskazuje ustalony stan faktyczny tego rodzaju zachowania nie miały miejsca.
10. traktowanie wszelkich prób bronięcia się ofiary przed atakami jako niesubordynacji czy buntu - jak wskazuje ustalony stan faktyczny tego rodzaju zachowania nie miały miejsca;
11. przeciążanie ofiary nadmiarem pracy – zdaniem Sądu analiza materiału dowodowego nie pozwala przyjąć, aby powódka w sposób zamierzony była przeciążana pracą. Nie świadczy o tym również fakt największej ilości godzin nadliczbowych u powódki. Wszyscy pracownicy działu audytu pracowali bowiem w godzinach nadliczbowych, wynikało to ze specyfiki pracy tego działu, w przypadku powódki mogło to być częściowo związane z jej udziałem w szkoleniach.
12. nie dawanie żadnych zadań i oskarżanie o lenistwo - jak wskazuje ustalony stan faktyczny tego rodzaju zachowania nie miały miejsca.
13. pomijanie przy awansach – analiza materiału dowodowego nie pozwala na przyjęcie założenia , że u pozwanego działał usystematyzowany system awansu zawodowego, z którego powódka byłaby wykluczona.

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 lobbujących. 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 nieświadomione), 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 eksploataowaniu 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, wyrachowanie (prześladowca korzysta ze wszystkich możliwych – najczęściej nieetycznych – środków aby osiągnąć zamierzony cel), osamotnienie i izolacja ofiary, konstruowanie sztucznej barier pomiędzy mobbingowanym a otoczeniem 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

nież wymienionych zjawisk - konfliktem jednostkowym; – działaniem powodującym stres wynikającym z obiektywnej sytuacji lub konieczności; - uzasadnionym dyscyplinowaniem pracowników; - normalnym przewidzianym w kodeksie pracy zwolnieniem pracownika (za: Marciniak Jarosław, Przeciwdziałanie lobbingsowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, ABC 2008).

Według poglądu utrwalonego w judykaturze, aby przyjąć odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika, wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na opisanych wyżej zachowaniach (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., syn. I PK 103/05, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2006 rok, nr 21 – 22, poz. 321, str. 904 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. II PK 112/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2008 rok, nr 1 – 2, poz. 12, str. 34).

Okres minimum ok. 6 miesięcy uznaje się za pozwalający na zdiagnozowanie tego patologicznego zjawiska, które dzieli się na kolejno następujące po sobie fazy: rozszerzania mobbingu, stabilnego mobbingu i zaawansowaną. Dopiero bowiem tak długi okres, pozwala ocenić czy nastąpiły u pracownika skutki mobbingu w postaci, np. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Przy czym przy ocenie skutków mobbingu niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca „ofiary rozsądnej”, co z zakresu mobbingu ma na celu wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005r., sygn. III APa 60/05, niepubl.). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 roku w sprawie III PK 2/09, w którym stwierdził, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Same bowiem odczucia osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie mogą stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Powyższa ocena winna być bowiem zawsze uzależniona od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Wobec tak przeprowadzonych rozważań, przedmiotem badania Sądu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy podane przez powoda okoliczności wpisują się w definicję mobbingu, czy w przypadku powoda doszło do rozstroju zdrowia oraz, czy rozstrój zdrowia był spowodowany tymi okolicznościami.

W ocenie Sądu sytuacja powoda w miejscu pracy choć niewątpliwie trudna dla powoda i odbierana przez niego jako niesprawiedliwa i krzywdząca, wywołująca poczucie odizolowania, nie odpowiada definicji mobbingu.

Jak wynika bowiem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w odczuciu powoda decydujący wpływ na jego sytuację w pracy i niechęć wobec jego osoby miały okoliczności, kiedy zaczął wskazywać pracodawcy sytuacje nieprzestrzegania przepisów BHP, przejawiające się m.in. w niewyposażeniu pracowników w odpowiednią odzież roboczą oraz przekazanie niesprawnego wózka widłowego. Z zeznań powoda wynikał stan trwania konfliktu ze współpracownikami, którzy w większości nie akceptowali powoda taki, jakim jest i podważali jego kompetencje. Świadców w tym zakresie również byli podzieleni w odniesieniu do osoby powoda od uznających go za osobę konfliktową i kwestionującą polecenia pracodawcy (np. świadek A. W. (1), A. W. (3), A. W. (2)), do oceniających go pozytywnie (np. N. L., M. A.).

Wskazana wyżej argumentacja prowadzi do wniosku, że zachowania przełożonych i decyzje kadrowe podejmowane wobec powoda, choć odbierane przez tego ostatniego jako uciążliwe czy wręcz krzywdzące, realizowane były w ramach obowiązującego prawa i były konieczne zważywszy na specyfikę obowiązków powoda oraz funkcjonowania samego pracodawcy.

Nie może być również w takiej sytuacji uznana za przejaw mobbingu nałożona na powoda kara nagany, ani też same negatywne, a nawet naganne podejście innych osób – niektórych współpracowników do powoda.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz zważywszy na ustalony przez Sąd stan faktyczny w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że powód nie wykazał, aby pozwany stosował wobec niego mobbing.

W zakresie tego roszczenia powoda o wypłatę zadośćuczynienia wynikającego z rozstroju zdrowia wywołanego pracą na rzecz i na polecenie pozwanego w warunkach niezgodnych z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, powód próbował wykazać związek przyczynowy pomiędzy chorobami, na które się leczył a charakterem jego pracy i warunkami jej świadczenia u pozwanego.

Rozważania w tym przypadku Sąd oparł na opiniach powołanych biegłych sądowych z psychiatrii, ortopedii i laryngologii, którzy poruszali się w zakresie tezy dowodowej zakreślonej przez Sąd, który chciał ustalić w tym procesie, czy ewentualne działania lub zaniechania pozwanego pracodawcy spowodowały w konkretnym stanie faktycznym rozstrój zdrowia u powoda. W tej kwestii jednoznacznie należało stwierdzić, że rozstrój zdrowia miał miejsce, powód faktycznie cierpiał na wskazane choroby i przez długi czas poddawał się leczeniu, nie ulega także wątpliwości, że opisywane zdarzenia mogły pogorszyć okresowo jego stan zdrowia, jednakże pojawiające się od czasu do czasu objawy nie zostały przez te okoliczności wywołane pierwotnie, co zgodnie podkreślili biegli sądowi. Jednakże w świetle wyżej powołanych przepisów, to nie jest wystarczające, aby skutkowało obciążeniem odpowiedzialnością jedynie pracodawcy za rozstrój zdrowia, tym bardziej, że związek z zachowaniem pracodawcy nie został w tym procesie udowodniony, ponadto z opinii bezsprzecznie wynika, że powód cierpiał na niektóre schorzenia i leczył się zanim rozpoczął pracę u pozwaney.

W świetle powyższego wszystkie wskazane wyżej okoliczności nie stanowią wystarczającej podstawy do uznania za zasadne roszczeń powoda o zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia z powodu mobbingu.

Już tylko na marginesie należy wskazać, że ze stanu faktycznego niniejszej sprawy można by odnieść wrażenie, że przedmiotem sprawy nie jest wykazanie działań mobbingowych wobec powoda, ale jakość zapewnianych przez pozwanego pracodawcę warunków pracy i ich wpływ na zdrowie, co z kolei sugerowałoby skorzystanie z możliwości dochodzenia innych roszczeń.

W konsekwencji w niniejszej sprawie nie można przyjąć, by zachowania ze strony osób reprezentujących pracodawcę spełniały znamiona mobbingu z art. 93⁴ k.p. Wobec zaś faktu, że w ocenie Sądu powód nie wykazał, że zachowania pracodawcy wobec niego w spornym okresie nosiły znamiona mobbingu, jak również nie wykazał, że spowodowały one rozstrój zdrowia powoda, Sąd powództwo oddalił.

W rozpoznawanej sprawie, stosownie do treści art. 102 k.p.c. wystąpiła sytuacja uzasadniająca odstępianie od obciążenia powoda postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego strony pozwaney.

W konsekwencji powyższego, Sąd nakazał również wypłacić z rachunku Skarbu Państwa radcy prawnemu E. C. kwotę 1.800 zł (75% z 2.400 zł), na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2, w zw. § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1349 z zm.)

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).