

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 2 listopada 2015 r. przeciwko (...) Spółce z o.o. w W., powód F. K. wniósł o ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był wobec niego mobbing i w związku z tym o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda, na podstawie art. 94<sup>(3)</sup> § 3 k.p., kwoty 18.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Dodatkowo powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód powołał się na szereg zdarzeń, mających miejsce od lipca 2013 roku, takich jak: udzielenie przymusowego urlopu, ciągle zmiany stanowiska, zarzuty dotyczące jakości pracy powoda, które w ocenie powoda świadczyły o tym, że padł ofiarą nękania i poniżania. Powód wskazał, że powyższe okoliczności spowodowały pogorszenie jego stanu zdrowia, a działanie pozwanego zmierzało do obejścia regulacji art. 39 k.p., gdyż w ocenie powoda zamiarem pozwanego było doprowadzenie do tego aby powód sam zrezygnował z pracy. Obliczając wysokość zadośćuczynienia powód przyjął 5-krotność wynagrodzenia brutto, uznając, iż kwota ta stanowi adekwatną sumę do odniesionego poczucia krzywdy i stopnia doznanego rozstroju zdrowia (pozew k. 3 – 12).

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 grudnia 2015 roku (...) Spółka z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według przedłożonego wykazu kosztów. W uzasadnieniu pozwany wskazywał, iż żadne jego zachowania nie były skierowane przeciwko powodowi i wiązały się one wyłącznie z wprowadzanymi przez nowego prezesa zarządu zmianami mającymi na celu wyeliminowanie niepoprawności działania niektórych komórek organizacyjnych pozwanego. Pozwany zwrócił również uwagę na to, iż powód, choć został ustanowiony rzecznikiem ds. antymobbingu, co obligowało go m.in. do prowadzenia szkoleń w zakresie stosowania Wewnętrznej Regulacji Antymobbingowej i prowadzenia postępowania wyjaśniającego w razie wpłynięcia skargi lub powzięcia wiadomości o mobbingowaniu pracownika, dotąd nie zgłaszał pozwanemu, że stosowany jest wobec niego mobbing. Dodatkowo pozwany podkreślił, że również niektóre zachowania powoda wobec przełożonych czy współpracowników negatywnie wpływały na atmosferę pracy (odpowiedź n pozew k. 50 – 65).

W toku postępowania, pismem procesowym z dnia 16 listopada 2015 roku pełnomocnik powoda wyjaśnił, że żądanie ustalenia, iż w miejscu pracy stosowany był wobec powoda mobbing nie stanowi odrębnego powództwa o ustalenie, ale okoliczność faktyczną podlegającą zbadaniu na potrzeby żądania zadośćuczynienia, którego domaga się powód od pozwanego szpitala (pismo k. 44).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód F. K. został zatrudniony w (...) Spółce z o.o. w W. od dnia 4 maja 2011 r. Początkowo powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 4 sierpnia 2011 r. do dnia 31 lipca 2012 r. na czas określony. Począwszy od 1 sierpnia 2012 r. powód był zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych w Dziale (...) (umowy k. 2, 6, 9 akt osobowych część B).

U pozwanego obowiązywał Regulamin organizacyjny, który określał organizację wewnętrzną, zadania, zakres działalności poszczególnych komórek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk pracy. Organizację i porządek w procesie pracy u pozwanego regulował natomiast Regulamin Pracy (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zgodnie z powyższymi regulacjami w skład Działu (...) wchodziły: sekcja zaopatrzenia i sekcja zamówień publicznych. Szczegółowe zadania Działu określono w § 60 Regulaminu Organizacyjnego. (regulaminy: k. 96 – 108v, 203 – 214, 216 - 440).

W celu przeciwdziałania mobbingowi, u pozwanego wprowadzono Wewnętrzne Regulacje Antymobbingowe oraz ustanowiono rzecznika ds. antymobbingu w osobie powoda. Do zadań rzecznika należało m.in. prowadzenie zadań z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, analizowanie organizacji pracy z punktu widzenia możliwości wystąpienia mobbingu, organizacja szkoleń, prowadzenie postępowania wyjaśniającego w razie wpłynięcia skargi lub powzięcie

informacji o mobbingowaniu pracownika (zarządzenie k. 93, WRA k. 93v – 95, Regulamin Organizacyjny k. 216 – 440, zeznania świadka D. S. k. 460v – 461v).

W 2013 roku w Dziale (...) (DZP) zatrudnionych było dwóch pracowników etatowych, tj. powód i M. Z.. Faktycznie pracami tego działu kierował S. K. współpracujący z pozwanym szpitalem na podstawie umowy zlecenia i podlegający bezpośrednio zarządowi. To jemu pracownicy działu przedkładali do parafowania dokumenty związane z prowadzonymi w szpitalu postępowaniami przetargowymi. Taka organizacja pracy nie była kwestionowana przez ówczesny skład zarządu spółki, który był zadowolony z jakości pracy powoda i prezentowanej przez niego postawy pracowniczej (pismo k. 19 a/o B, notatka służbowa k. 24, raport audytu wstępnego k. 73 – 92, umowy zlecenia k. 443 – 447, zakres obowiązków kierownika k. 441 – 442, zeznania powoda k. 489 – 490v., zeznania świadka T. W. k. 474, zeznania świadka J. B. k. 473v- 474).

Początek zatrudnienia powoda przypadł na okres, w którym pozwana spółka znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. Na taki stan wpływ miało zwiększające się zadłużenie placówki oraz fakt, że niektóre działy, w tym Dział (...) funkcjonowały nieprawidłowo (notatka służbowa k. 15, raport audytu wstępnego k. 73 – 92, zeznania świadka M. J. (1) k. 197 – 198, zeznania świadka P. C. k. 460 – 460v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W sierpniu 2013 r. miały miejsce zmiany personalne w zarządzie pozwanego, których celem było wprowadzenie w spółce sprawnego modelu zarządzania. We wrześniu 2013 roku na stanowisko prezesa zarządu spółki powołana została E. W. (rezygnacja k. 70, zeznania świadka P. C. k. 460 – 460v, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

Relacje powoda i nowej prezes E. W. miały formalny charakter. Do ich spotkania doszło w sumie około 3 razy (zeznania powoda k. 489 – 490v , zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W związku ze zmianami w zarządzie pozwanego, w dniach 12 – 13 listopada 2013 r. przeprowadzony został audyt wstępny według stanu na dzień 31 października 2013 r. Poczynione w trakcie tego audytu ustalenia dały podstawy do twierdzenia, że Dział (...) wymaga pilnie przeprowadzenia kolejnego - kompleksowego - audytu, ujednoczenia regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanego określających zasady jego działania i zakresy zadań poszczególnych osób i komórek organizacyjnych, ustalenia realnego nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych Dziale, analizy rocznych sprawozdań o udzielonych zamówieniach publicznych, oceny wybranych postępowań o udzielenie zamówienia publicznego w zakresie zgodności z prawem. Obszar zamówień publicznych określono jako obszar bardzo dużego ryzyka. We wnioskach i rekomendacjach wynikających z tego audytu nie sformułowano żadnych zarzutów personalnie dotyczących powoda ( notatka służbowa k. 15, raport audytu wstępnego k. 73 – 92, wykaz zadań k. 110, 111, zeznania świadka M. J. (1) k. 197 – 198, zeznania świadka P. C. k. 460 – 460v, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W listopadzie 2013 roku S. K. zaprzestał współpracy z pozwanym. W dniu 19 listopada 2013 r. powód został wezwany na spotkanie, którego uczestnikami, poza powodem, była prezes zarządu E. W., członek zarządu M. K., kierownik Działu Kadr, kierownik apteki (...) i inny pracownik DZP – M. Z.. Spotkanie miało burzliwy przebieg, gdyż prezes przedstawiła zebranim swoje obserwacje w kwestii zakupu leków i wskazując na dotychczasową nieprawidłową organizację pracy Działu (...). Pomimo, że w spotkaniu uczestniczył również inny pracownik Działu (...) – M. Z., ocenę nowego kierownictwa w kwestii zarzucanych działowi nieprawidłowości, powód uznał za bezpośredni, personalny atak na jego osobę.

Zważywszy na opóźnienie w realizowaniu procedur przetargowych i zaprzestanie realizowania umowy zlecenia przez S. K. pismem z dnia 22 listopada 2013 roku powód i M. Z. zwrócili się do prezesa zarządu pozwanego informując o barku nadzoru nad pracą działu i związanych z tym zagrożeniach dla funkcjonowania szpitala i członków zarządu osobiście (notatka służbowa k. 15, zeznania powoda k. 489 – 490v, notatka służbowa k. 24, pismo k. 25, zeznania świadka M. M. k. 133v – 134).

M. Z. była w okresie od 25 listopada 2013 roku do 2 grudnia 2013 roku, niezdolna do pracy z powodu choroby, a następnie jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

W dniu 27 listopada 2013 roku powód zamierzał skorzystać z urlopu wypoczynkowego w związku z ustaloną na ten dzień obroną pracy doktorskiej jego córki. Wobec braku zgody pracodawcy, powód skorzystał w tym dniu z urlopu na żądanie (okoliczności niesporne, potwierdzenie korzystania z urlopu na żądanie k. 18).

W świetle sygnałów odnośnie nieprawidłowości w funkcjonowaniu działu, w którym powód świadczył pracę, w dniu 27 listopada 2013 r. na polecenie prezesa zarządu powołano komisję w celu zabezpieczenia dokumentacji i pilnego rozeznania aktualnego stanu prac nad prowadzonymi postępowaniami przetargowymi. Komisja ta w dniu 27 listopada 2013 roku o godzinie 13:33 dokonała otwarcia drzwi pokoju nr (...) przy ul. (...), w którym mieścił się Dział (...) i w którym pracował powód. Zabezpieczenie danych polegało na włączeniu komputerów i zmianie haseł dostępu do komputerów, administratora i użytkowników oraz na zrobieniu zdjęć pulpitu monitorów. Jednocześnie stwierdzono, że duża część dokumentów zapisywana była na pendrive'ach. W trakcie pracy komisji z pokoju nic nie wynoszono. Otwierano jedynie szafy na dokumenty sprawdzając czy są w nich segregatory z dokumentami. Nie otwierano szafek podręcznych przy biurkach pracowników. Po dokonaniu tych czynności zaplombowano pomieszczenie, a klucze do niego przekazano prezes E. W.. Czynności tych dokonano pod nieobecność pracowników Działu (...) (pismo k. 19 a/o B, notatka służbowa k. 17, protokół k. 109, zeznania świadka M. M. k. 133v – 134, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

Po zabezpieczeniu dokumentacji działu pozwany podjął decyzję o czasowym przekazaniu całości spraw związanych z zamówieniami publicznymi podmiotowi zewnętrznemu, celem ich sprawdzenia, uporządkowania i przygotowania stosownych procedur. Powyższa decyzja skutkowała okresowym niefunkcjonowaniem Działu (...) (niesporne, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W związku z powyższym w okresie od dnia 28 listopada 2013 r. do dnia 13 grudnia 2013 r. pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód poinformowany ustnie o decyzji pozwanego, odmówił podpisania pisma w tej sprawie i przedstawił zaświadczenie o niezdolności do pracy od 28 listopada 2013 roku do 13 grudnia 2013 roku, następnie przedłużone do 24 stycznia 2014 roku. W dniu 27 stycznia 2014 r. powód zgłosił swoją gotowość do wykonywania pracy i został skierowany na kontrolne badania lekarskie. W związku z sytuacją w Dziale (...) i utrzymującym się nierealizowaniem przez tę komórkę żadnych działań, pismem z dnia 27 stycznia 2014 roku pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas do odwołania (pisma: k. 15, a/o B, zgłoszenie gotowości do pracy k. 19, zaświadczenia lekarskie: k. 20, 21, pismo k. 23, zeznania świadka I. S. k. 134 – 134v, zeznania świadka D. S. k. 460v – 461v, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

Powyższa decyzja pracodawcy wywołała niezadowolenie powoda, gdyż uznał ją za próbę odsunięcia go od zespołu. W związku z powyższym powód pismami z dnia 28 stycznia 2014 roku zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wyjaśnienie podstawy prawnej zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i szczegółowe wyjaśnienie przesłanek decyzji zarządu, a także udzielenie informacji kto był przełożonym powoda w trakcie wykonywania przez niego pracy i udzielenie informacji odnośnie rzeczy pozostawionych w pokoju nr (...) -na co nie otrzymał odpowiedzi (pisma k. 18, k. 19 a/o B, zeznania powoda k. 489 – 490v).

Pozwany pracodawca próbował zapewnić powodowi zatrudnienie odpowiadające jego kwalifikacjom i doświadczeniu. W konsekwencji, w związku z pojawieniem się w Dziale Rachunkowości i Finansów pilnych zadań z zakresu windykacji, do realizacji których powód posiadał odpowiednie przygotowanie zawodowe, pismem z dnia 27 maja 2014 roku pozwany wezwał powoda do stawienia się w pracy w dniu 30 maja 2014 roku (zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

Na mocy porozumienia zmieniającego, od dnia 2 czerwca 2014 r. powód został przywrócony do świadczenia pracy na stanowisku specjalisty w Dziale (...), do windykacji należności i wyszukiwania postępowań konkursowych. Nowy

przełożony powoda -M. J. (1) przekazał powodowi ustnie zakres zadań i powód przystąpił do ich wykonywania. Współpraca powoda z M. J. (1) i pracownikami Działu (...) układała się poprawnie, choć przełożony nie był w pełni zadowolony z jakości pracy powoda i prezentowanej przez niego postawy oraz zaangażowania w wykonywanie pracy.

W związku z uciążliwością wynikającą ze stałej obecności wielu różnych osób w sekretariacie, prezes zarządu pozwanego podjęła decyzję o ograniczeniu dostępu pracowników do sekretariatu tak aby nie przebywały tam osoby, których obecność w sekretariacie jest zbędna. W Dziale (...) skutkowało to tym, że odtąd korespondencja z działu przekazywana była do sekretariatu zbiorczo przez jedną osobę. O nowej organizacji pracy sekretariatu przełożony poinformował również powoda, prosząc aby nie udawał się do sekretariatu z każdym pismem osobiście, ale przekazywał je pracownikom Działu (...).

Dział (...) podjął pracę w drugiej połowie 2014 roku. W związku z przeniesieniem do Działu (...) zadań dotyczących wyszukiwania postępowań przetargowych, realizowanych dotąd przez powoda w Dziale (...), począwszy od dnia 9 marca 2015 r. na mocy porozumienia stron powód został przydzielony do świadczenia pracy na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych w (...), wraz z zadaniami dotyczącymi postępowań ofertowych, którymi w ostatnim czasie zajmował się w Dziale (...) (porozumienia: k. 20, 21 a/o B, zeznania świadków: I. S. k. 134 – 134v, M. J. (1) k. 197 – 198, M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, D. S. k. 460v – 461v, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W dniu 7 maja 2015 r. powód potwierdził otrzymanie zakresu obowiązków na stanowisku pracownika (...) (zakres obowiązków k. 24 a/o B).

W tym okresie Dział (...) został zorganizowany na nowo, a kierowanie jego pracami powierzono począwszy od października 2014 roku M. T.. Dział ten w okresie, w którym przeniesiono do niego powoda, dysponował 3 pokojami o tym samym standardzie. W jednym z nich urzędowała kierownik, a w dwóch pozostałych rozlokowanych było po dwóch pracowników. Powód nie wrócił do pracy do poprzednio zajmowanego pokoju nr (...), ale przydzielono go do pokoju, gdzie już wcześniej rozlokowano stażystę – M. J. (2).

Po powrocie powoda do pracy w Dziale (...) jego współpraca z przełożoną nie układała się prawidłowo. Powodem konfliktu były zastrzeżenia formułowane przez M. T. co do jakości pracy powoda i prezentowanego poziomu zaangażowania. Przełożona zarzucała powodowi przygotowywanie dokumentacji w sposób nieprawidłowy, niepełny, z dużą ilością błędów, co zwykle wymagało poświęcenia przez nią dodatkowej uwagi oraz zaangażowania do tych prac również współpracowników powoda. Przełożona kierowała również wobec powoda zarzuty dotyczące niedotrzymywania przez niego terminów w procedowaniu spraw. Niezależnie od sposobu wykonywania przez powoda pracy, zastrzeżenia dotyczyły również postawy powoda wobec współpracowników. Powód bowiem nie wyrażał chęci pomocy innym pracownikom i budował dystans pomiędzy sobą a innymi pracownikami działu. Dało się również zauważyć niechęć powoda do wykonywania wyznaczonych mu przez przełożonych zadań o bardziej skomplikowanym charakterze i tendencję do niestosowanego czy gwałtownego reagowania na polecenia lub zwracane powodowi przez przełożoną uwagi. Takie zachowanie powoda postrzegane było przez M. T. jako utrudniające i dezorganizujące pracę działu (notatki służbowe: k. 22, 27 a/o B, zeznania świadka M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W dniu 6 maja 2015 r. pozwany udzielił powodowi upomnienia z powodu niedbałego stosunku do obowiązków służbowych oraz niewypełniania poleceń bezpośredniego przełożonego. Powód zgłaszając sprzeciw od nałożonej na niego kary podniósł, iż brak wysłuchania go przed udzieleniem kary uniemożliwił mu odniesienie się do zaistniałej sytuacji i wskazał na formalne uchybienia pracodawcy w procesie udzielania mu kary. Pracodawca ostatecznie wycofał się z ukarania powoda chcąc uniknąć eskalacji konfliktu (upomnienie k. 26, notatka służbowa k. 27, sprzeciw k. 37, zeznania powoda k. 489 – 490v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

Również w ocenie części pozostałych pracowników szpitala, mających kontakt z powodem np. przy okazji załatwiania spraw kadrowych, F. K. w codziennych kontaktach, choć zwykle zachowywał formy grzecznościowe, był postrzegany jako osoba powściągliwa, wyniosła i niezachęcająca do kontaktów. Czasami powód przywiązywał zbyt dużą wagę do

formalizmu, prezentując brak zaufania do współpracowników i domagając się np. pokwitowania złożenia przez niego wniosku urlopowego, co jako odosobniona praktyka wywoływało zdziwienie pracowników kadr (zeznania świadka I. S. k. 134 – 134v, M. J. (1) k. 197 – 198, M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, D. S. k. 460v – 461v, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W okresie od dnia 24 sierpnia 2015 r. do dnia 23 listopada 2015 r. powód został oddelegowany do pracy w archiwum szpitalnym przy ul. (...), co pozwany uzasadnił koniecznością zabezpieczenia prawidłowego funkcjonowania spółki. Kierując się odpowiednimi kwalifikacjami powoda, powierzono mu zadanie napisania instrukcji kancelaryjnej wraz z jednolitym rzeczowym wykazem akt, których dotąd nie było u pozwanego.

Otrzymałszy w dniu 21 sierpnia 2015 roku pismo w sprawie oddelegowania, powód w dniu 24 sierpnia 2015 roku w godzinach porannych zgłosił się do działu kadr z informacją, iż nie zamierza przystąpić do pracy w archiwum i żąda przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Jednocześnie, pomimo prośby pracownika kadr aby powód udał się do archiwum, gdzie przełożony wskaże mu stanowisko pracy i zakres zadań. Powód odmówił, podkreślając, że nie będzie rozmawiał na ten temat z pracownikiem kadr, gdyż nie jest on dla niego stroną w rozmowie. Powód złożył w tej sprawie pismo w dniu 24 sierpnia 2015 roku domagając się wskazania stanowiska pracy w miejscu oddelegowania i informacji o warunkach wynagrodzenia. W dniu 24 sierpnia 2015 roku powód przez cały dzień przebywał na korytarzu, siedząc na kanapie umieszczonej przed pokojem, w którym dotąd wykonywał pracę wywołując zainteresowanie innych pracowników tą sytuacją (notatka służbowa k. 29 a/o B, pismo k. 33, notatki służbowe: k. 34, 35, 38, żądanie przywrócenia do pracy k. 36, zeznania świadka I. S. k. 134 – 134v, zeznania świadka I. P. k. 454 – 455).

Powyższą okoliczność pracodawca potraktował jako odmowę stawienia się powoda do wykonywania nowych czynności, do których był oddelegowany. W związku z oddelegowaniem powoda strony prowadziły bogatą korespondencję. Ustosunkowując się do żądania powoda przywrócenia go do pracy na poprzednie warunki, pozwany uznał je za bezzasadne i powołując się na brzmienie art. 42 § 4 Kodeksu pracy, wskazał na konieczność podporządkowania się powoda poleceniom pracodawcy. Nadto powód uzyskał informację, iż będzie wykonywał zadania określone przekazanym mu zakresem obowiązków przewidzianych dla stanowiska specjalisty w archiwum, z zachowaniem dotychczas otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia (notatki służbowe k. 29, 30, 32, 33, 35 a/o B, zeznania świadka I. S. k. 134 – 134v, zakres obowiązków k. 37 a/o B, pismo k. 39).

Ostatecznie powód zgłosił się do pracy w archiwum ok. godziny 13.00 w dniu 25 sierpnia 2015 roku. Zadaniem powoda podczas pracy w archiwum było opracowanie przepisów kancelaryjno – archiwalnych, a w szczególności instrukcji kancelaryjnej, jednolitego rzeczowego wykazu akt i instrukcji organizacji i zakresu działania archiwum zakładowego, a także opracowanie procedur dotyczących przekazywania, przechowywania i udostępniania dokumentacji medycznej między komórkami szpitala, procedur dotyczących przekazywania dokumentacji do zniszczenia i opracowanie procedur dotyczących udostępniania i wypożyczenia akt archiwalnych.

Warunki pracy w archiwum odpowiadały wymogom bhp, choć uwzględniały specyfikę miejsca pracy jakim jest archiwum. W związku z powyższym np. okna w tych pomieszczeniach były mniejsze niż w innych pomieszczeniach pozwanego.

Po podjęciu przez powoda pracy w archiwum, pomimo starań pracowników tej jednostki aby zapewnić powodowi dobre warunki pracy i życzliwą atmosferę, powód odnosił się do powierzonego mu zadania lekceważąco, pracował opieszale, nie wykazując żadnej inicjatywy i oczekując, że wszelkie niezbędne do wykonania tego zadania dokumenty i materiały dostarczą mu pracownicy archiwum. Taka postawa skutkowałą nieukończeniem pracy powierzonej powodowi w okresie jego oddelegowania. Niezależnie od powyższego powód sprawiał wrażenie niezainteresowanego nawiązaniem relacji z pracownikami archiwum ograniczając rozmowy i kontakt z nimi do niezbędnego minimum i ucinając wszelkie próby ze strony pracowników zmierzające do nawiązania przyjaznych i nie tylko ściśle formalnych relacji z powodem.

Po zakończeniu wykonywania pracy w archiwum powód wrócił do pracy w Dziale (...). Po jego powrocie stanowisko pracy powoda było wyposażone w komputer z dostępem do Internetu. Powód nie wykonywał już zadań z

zakresu stałego monitorowania ogłaszanych konkursów bowiem baza danych o konkursach, dotąd zainstalowana w komputerze powoda, w międzyczasie została przeniesiona na komputer kierownika Działu (...). W związku z tym to kierownik decydował, do których konkursów pozwany przystąpi, a zadaniem pracowników działu było przygotowywanie w związku z tym dokumentacji ofertowej. Po powrocie powoda z archiwum powód nie przygotowywał dokumentacji ofertowej bowiem pozwany nie brał w tamtym okresie udziału w żadnych konkursach. W związku ze staraniami pozwanego o pozyskanie środków unijnych, pozwany spodziewał się spiętrzenia prac począwszy od marca 2016 roku. W tamtym okresie powód zajmował się windykacją w ramach pomocy udzielanej przez Dział (...)Działowi (...). Powód w tym czasie nie wykonywał zadań związanych z pomocą innym pracownikom Działu (...)w bieżącej pracy, bowiem nie było takiej potrzeby i zadania były realizowane na bieżąco. Dodatkowo sam powód nie wyrażał chęci wsparcia pozostałych pracowników działu (zeznania świadków: I. S. k. 134 – 134v, M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, I. P. k. 454 – 455, zeznania powoda).

Przed otrzymaniem pozwu złożonego przez powoda do kierownictwa pozwanego nie dotarły żadne skargi powoda o złym traktowaniu jego osoby przez współpracowników lub zdarzeniach o charakterze mobbingu (zeznania świadków: M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, I. P. k. 454 – 455, zeznania reprezentującej pozwanego E. W. k. 490v – 492v, 493 – 494).

W tym okresie pozwany pracodawca nie robił powodowi trudności w kwestii udzielania zgody na urlop, choć czasami przełożona odraczała podjęcie decyzji odnośnie wnioskowanego przez powoda urlopu do czasu dokończenia przez powoda jakiegoś zadania (zeznania świadka M. T. k. 453 – 454, 498 – 499v, zeznania powoda k. 489 – 490v).

W związku z wieloletnimi dolegliwościami o podłożu kardiologicznym i podejmowanym leczeniem powód był niezdolny do pracy od 28 listopada 2013 roku 24 stycznia 2014 roku, a następnie w okresie 27 – 30 kwietnia 2015 r. Wszystkie zaświadczenia odnośnie niezdolności do pracy we wskazanych wyżej okresach wystawione zostały przez lekarza o specjalności chirurg torakochirurg.

Z powodu rozpoznania u powoda reakcji depresyjnej powód od maja 2015 roku korzystał z pomocy lekarza specjalisty psychiatry lecząc się farmakologicznie i korzystając ze wsparcia terapeutycznego. Po zakończeniu kuracji farmakologicznej, stan psychiczny powoda na początku 2016 roku poprawił się i obecnie powód nie leczy się z tego powodu (zaświadczenia lekarskie: k. 28, 29, karty informacyjne: k. 30, 31, historia choroby k. 468 – 472, zeznania powoda k. 489 – 490v).

Z końcem marca 2016 r. ustało zatrudnienie powoda u pozwanego z powodu rozwiązania przez niego stosunku pracy z pozwanym, w związku z planami powoda zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego powód rozpoczął pracę od dnia 1 kwietnia 2016 r. (zeznania powoda k. 489 – 490v).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.414,18 zł (zaświadczenie k. 66).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach, w tym akt osobowych powoda. Ustalenia stanu faktycznego sprawy Sąd dokonał również w oparciu o zeznania świadków: M. M. (k. 133v – 134), I. S. (k. 134 – 134v), M. J. (1) (k. 197 – 198), M. T. (k. 453 – 454, 498 – 499v), I. P. (k. 454 – 455), P. C. (k. 460 – 460v), D. S. (k. 460v – 461v), J. B. (k. 473v – 474), T. W. (k. 475) oraz przesłuchanego w charakterze strony powoda (k. 489 – 490v) w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie oraz zeznania reprezentującej pozwanego E. W. (k. 490v – 492v, 493 – 494).

Sąd dał wiarę dokumentom znajdującym się w aktach niniejszej sprawy, złożonym przez pozwaną, gdyż ich prawdziwość i rzetelność nie budziła wątpliwości, a ponadto żadna ze stron ich nie kwestionowała. Poza tym co do zasady okoliczności wynikające z tych dokumentów zostały potwierdzone zeznaniami przesłuchanych świadków.

Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż złożone zostały w sposób szczerzy, logiczny i w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie nie pozostają one w sprzeczności z pozostałym

materiałem dowodowym zebrany w sprawie, wzajemnie się uzupełniają, a nadto znajdują potwierdzenie w treści dołączonych do akt dokumentów.

Sąd dał również wiarę zeznaniom przesłuchanej za stronę pozwaną E. W. uznając je za spójne, konsekwentne i zasadniczo zgodne z pozostałymi dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

Sąd dał wiarę częściowo zeznaniom powoda - w takim zakresie, w jakim były one zbieżne z zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów uznanymi przez Sąd za wiarygodne, tj. w zakresie przebiegu zatrudnienia u pozwanego, zadań wykonywanych w ramach obowiązków służbowych, kwestii długoterminowej niezdolności powoda do pracy z powodu choroby oraz chronologii poszczególnych zdarzeń. Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom powoda w części dotyczącej nastawienia położonych wobec powoda i przyczyn takiego stanu, gdyż zdaniem Sądu w tej części zeznania powoda stanowiły jego subiektywną ocenę nieznajującą oparcia w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie.

Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron, tj. wniosek dowodowy strony powodowej dotyczący powołania biegłego sądowego psychologa i psychiatry na okoliczność ustalenia przyczyn depresji, na którą powód cierpiał od maja 2015 roku oraz wniosek strony pozwanej o zobowiązanie powoda odnośnie udzielenia informacji, gdzie powód leczył się w kontekście zdiagnozowanego u niego nadciśnienia pierwotnego, ze względu na to, iż wobec niestwierdzenia mobbingu wobec powoda przeprowadzenie takiego dowodu było bezprzedmiotowe. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2013 roku, w sprawie IIPK 180/13, nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są zaś fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.).

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku ze stawianym przez powoda zarzutem stosowania wobec niego mobbingu.

Zgodnie z dyspozycją art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechanie) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Zasadniczo pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, gdyż pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Działania mobbingowe jednak mogą niekiedy odwoływać się do stosowania środków co prawda dozwolonych przez prawo, jednakże wykorzystywanych wyłącznie w celu szykanowania pracownika.

Do najczęstszych przykładowych 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 zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika, dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp.

Cechą mobbingu jest ciągłość i uporczywość oddziaływania na pracownika, albowiem jest to pewien złożony, długotrwały proces, który ze swej definicji, wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze przypadkowym, jednorazowym czy sporadycznym. Dlatego też dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany pewnemu procesowi nękania lub zastraszania przez odpowiednio długi okres. W konsekwencji brak podstaw aby podzielić prezentowane niekiedy i obecnie całkowicie odosobnione i krytykowane poglądy, iż do wykazania istnienia zjawiska mobbingu wystarczająca jest choćby jedna dniówka robocza pracownika. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 28 czerwca 2016 roku, I APa 28/15, w którym stwierdził, że działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing.

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.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. „Uporczywość” oznacza działanie lub jego zaniechanie trwające nieprzerwanie dłuższy czas lub regularnie w nieodległych okresach czasu, powtarzające się w pewnym, niesprecyzowanym z góry okresie, dotkliwe dla osoby, której dotyczy. Polega ono na długotrwałym postępowaniu nacechowanym nieustępliwością. Sprawca, mając obiektywną możliwość wykonania oznaczonego obowiązku, nie wykonuje go, wykazując przy tym złą wolę. Zachowanie „uporczywe” charakteryzuje się także szczególnym, nieuzasadnionym, negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy. Sprawca wielokrotnie zachowuje się nagannie, bez żadnego uzasadnienia.

Mobbing w środowisku pracy występuje zatem, kiedy mamy do czynienia z prześladowaniem o charakterze ciągłym, prowadzonym stale i w sposób konsekwentny, choć niekiedy ze zmiennym nasileniem, przy czym prześladowca zachowuje niezmiennie negatywny stosunek do swej ofiary, działając permanentnie, niezależnie od zmiany sytuacji. Celem tych działań jest wyeliminowanie danej osoby z najbliższego otoczenia, osłabienie jej pozycji, zmuszenie do odejścia z pracy. Osamotnienie i izolacja ofiary, konstruowanie sztucznej bariery pomiędzy mobbingowanym a otoczeniem prowadzi do realnego wyeliminowania i izolacji ofiary ze środowiska społecznego bądź wyeliminowania jej z zespołu pracowniczego (za: Marciniak Jarosław, Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, ABC 2008).

W badaniach psychologicznych prowadzonych przez jeden z największych autorytetów w tej dziedzinie - Heiza Leymana, których rezultaty legły u podłoża zdefiniowania zjawiska mobbingu, określono go jako psychologiczny terror, na który składa się systematyczny, wrogi i nieetyczny sposób komunikowania się przez jedną lub kilka osób skierowany przeciwko jednostce. W konsekwencji, w literaturze przedmiotu akcentowany jest pogląd, co szczególnie istotne w okolicznościach niniejszej sprawy, iż nie należy utożsamiać mobbingu z pojęciem „złej atmosfery w pracy” czy konfliktu. Mobbing bowiem, jak już wspomniano, nie polega na jednorazowym lub sporadycznym okazywaniu niechęci, niesprawiedliwym traktowaniu, sporadycznym wygłaszaniu złośliwych i nieprzyjemnych komentarzy,

lecz na działaniach znacznie głębiej dotykających sfery psychiki pracownika, a mianowicie na terroryzowaniu, prześladowaniu, czy też systematycznym maltretowaniu psychicznym pracownika. Nie można również mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pracodawca ma bowiem 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 roku, II PK 166/14)

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, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. II PK 112/06).

Dyspozycja art. 94<sup>3</sup> § 3 kp. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest więc uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest zatem wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu, poniżenia i innych negatywnych emocji.

W sprawach tzw. mobbingowych ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., sygn. III PK 94/05, PiZS 2006/7/35). To pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. To pracownik winien również wykazać, że sytuacja w miejscu pracy spowodowała rozstrój zdrowia.

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

Poszczególne opisane wyżej zachowania pozwanego wobec powoda nie wynikały bowiem z niechęci do powoda, zamiaru ośmieszenia czy poniżenia go, ani też nie zmierzały do wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Były one bowiem rezultatem trudnej sytuacji finansowej pozwanego i konieczności wprowadzenia głębokich zmian organizacyjnych w spółce, które dotknęły również Dział Zamówień Publicznych.

Najbardziej dotkliwą konsekwencją tej sytuacji odczuwaną przez powoda było okresowe zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Podkreślić jednak należy, że w okresie, w którym powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy komórka zajmująca się u pozwanego zamówieniami publicznymi faktycznie nie funkcjonowała i w związku z tym nie realizowała żadnych zadań. Równocześnie trwał proces kontroli funkcjonowania innych jednostek pozwanego. W tych, bardzo szczególnych okolicznościach, nie można zatem przyjąć, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia stanowiło nękanie czy ośmieszanie powoda. Alternatywą dla pracodawcy byłoby bowiem tolerowanie jeszcze trudniejszej sytuacji, w której powód przez wiele miesięcy przychodziłby do pracy nie mając żadnych zadań o wykonania, narażając się na ewentualne uwagi czy komentarze ze strony innych pracowników. Akcentując zatem, iż sytuacja, w której pracownik na skutek decyzji pracodawcy przez kilka miesięcy nie świadczy pracy zdecydowanie nie jest sytuacją właściwą i poprawną z punktu widzenia przepisów kodeksu pracy i zasad prawa pracy, to jednak w tej konkretnej sytuacji nie dowodzi ona stosowania wobec powoda mobbingu. Powyższą argumentację potwierdza również późniejsze zachowanie pozwanego wobec powoda który, w sytuacji możliwości powierzenia powodowi zadań z zakresu windykacji, niezwłocznie to uczynił.

Nie dowodzi również stosowania mobbingu wobec powoda fakt późniejszego ponownego skierowania powoda do pracy w Dziale (...) i kolejno oddelegowania czasowo do pracy w archiwum. Zadania powierzone powodowi były

bowiem zgodne z kwalifikacjami powoda, odpowiadały potrzebom pracodawcy i pracodawca zapewnił powodowi odpowiednie zaplecze do ich realizacji. Podkreślić jednocześnie należy, iż zarówno podjęcie współpracy w Dziale (...), jak i powrót powoda do Działu (...) odbyły się na zasadzie porozumienia stron, tak więc powód akceptował powyższe zmiany. Inaczej wyglądała sytuacja powierzenia powodowi czasowego wykonywania pracy w archiwum, gdzie powód stanowczo sprzeciwił się decyzji pracodawcy. Podkreślić jednak należy, że pozwany miał, zgodnie z treścią art. 42 § 4 k.p., prawo skierować powoda okresowo do innej pracy niż określona w umowie o pracę. Jednocześnie powód dowiedziawszy się o powyższej decyzji pracodawcy nie wykazał woli współdziałania arogancko z pracodawcą, zachowując się wobec pracownicy kadr, kiedy ta próbowała wyjaśnić sytuację powodowi, a następnie ostentacyjnie pozostając przez ponad jeden dzień na korytarzu. W tych okolicznościach zatem, to nie sama decyzja pracodawcy, ale reakcja na nią powoda wzbudziła zainteresowanie pracowników.

Nie sposób również uznać za mobbing zabezpieczenia dokumentacji przez pozwanego w listopadzie 2013 roku. W świetle bowiem sytuacji organizacyjnej i finansowej szpitala pozwany uprawniony był do podjęcia niezwłocznych działań zmierzających do jak najszybszego rozeznania sytuacji i podjęcia kroków zaradczych. Brak jednocześnie podstaw aby czekać z tymi działaniami do czasu, w którym powód będzie obecny w pracy, szczególnie jeśli w tym okresie osoba, która dotąd faktycznie zarządzała tym działem, zaprzestała współpracy z pozwanym, a drugi z pracowników działu pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Podkreślić przy tym należy, że obszar kontroli ograniczono wyłącznie do dokumentacji w formie papierowej i elektronicznej i pracodawca nie zajmował się osobistymi przedmiotami pracowników.

Brak również podstaw, w świetle poczynionych ustaleń aby przyjąć, że pozwany złośliwie, czy chcąc poniżyć powoda określił zasady przekazywania dokumentacji do sekretariatu czy też odmawiał mu urlopu.

Z poczynionych przez sąd ustaleń nie wynika również aby powód traktowany był przez pracowników czy przełożonych w sposób poniżający go, ośmieszający czy izolujący z zespołu. Przeciwnie, jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, to powód odnosił się wobec innych w rezerwę, budował dystans, sprawiał wrażenie osoby nieprzystępnej, bardzo pewnej siebie, co wpływało na to, że jego relacje ze współpracownikami miały w zasadzie wyłącznie formalny charakter. Jednocześnie, jak wynika z zeznań przełożonych powoda, powód wykonując zadania nie angażował się, był bierny i bardzo źle przyjmował kierowaną wobec niego krytykę. To sprzyjało konfliktom i wpływało na ocenę powoda jako pracownika, czego wyrazem są notatki sporządzone przez przełożoną powoda, załączone do jego akt osobowych. W tych okolicznościach, fakt ukarania powoda karą porządkową (następnie uchyloną przez pracodawcę) również nie dowodzi, iż wobec powoda stosowany był mobbing.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, iż jak wynika z zeznań samego powoda, okres pracy Dziale (...) i w archiwum postrzegał on jako czas, w którym jego relacje ze współpracownikami były dobre.

Nie znalazły również potwierdzenia w toku postępowania formułowane przez powoda twierdzenia jakoby pracodawca zarzucał powodowi nieprawidłowości w obszarze zamówień publicznych. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, uwagi dotyczyły działu zamówień, a nie personalnie powoda i pracownikom nie było wiadomo aby kiedykolwiek takie zarzuty formułowano wobec powoda. Jednocześnie, jak wynika z notatki załączonej do akt ( k. 22), którą podpisał sam powód, sytuacja w Dziale (...) była w 2013 roku bardzo trudna i wymagała natychmiastowej reakcji, której powód się domagał. Powód w notatce tej zgłosił wątpliwości co do zaistniałego stanu rzeczy w dziale, brak jednoznacznego wskazania osoby nadzorującej i odpowiedzialnej za dział, czy też chaos w procedurach utrudniający prawidłowe funkcjonowanie, co de facto było zbieżne z postrzeganiem przez pracodawcę tej sytuacji. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu brak podstaw aby przyjąć, że również wyniki audytu wstępnego z listopada 2013 roku opracowane były intencjonalnie, w celu zaszkodzenia wizerunkowi czy opinii powoda i a decyzja o jego przeprowadzeniu nie miała uzasadnienia w bieżącej sytuacji spółki.

Brak również podstaw aby przyjąć, że prezes zarządu pozwanego traktowała powoda w szczególności, odbiegając od standardów sposób. Jak wynika bowiem z poczynionych ustaleń, nie znała ona powoda przed podjęciem pracy u pozwanego i następnie spotkała się z powodem jedynie trzykrotnie w obecności osób trzecich, w sprawach służbowych.

Zachowanie przełożonej w trakcie tych spotkań był spokojne, podczas gdy powód zachowywał się gwałtownie i w sposób, który przełożona odbierała jako napastliwy.

Również ostatni okres zatrudnienia powoda nie dowodzi, że stosowano wobec niego mobbing. Powód bowiem nie realizował zadań z zakresu zamówień z uwagi na brak nowych postępowań w tamtym czasie. Niezależnie od tego powód udzielał pomocy innej jednostce organizacyjnej.

W świetle powyższych okoliczności, zdaniem Sądu, oceniając całościowo ustalony przez Sąd stan faktyczny, biorąc pod uwagę chronologię zdarzeń, ich kontekst, postawę powoda i sposób, w jaki reagował na mające miejsce sytuacje, brak podstaw aby stwierdzić, że wobec powoda był stosowany mobbing. Brak bowiem podstaw aby stwierdzić, iż mamy do czynienia z sytuacją, która wyczerpuje przesłanki art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., tj, że powód był przez około dwa lata w sytuacji, w której był uporczywie nękanym, zastraszany, czy poniżany w związku z zatrudnieniem u pozwanego, co wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej czy zmierzało do ośmieszenia go lub wyeliminowania go z zespołu. Przeciwnie, jak wynika z poczynionych przez ustaleń, powód to osoba stanowcza, konsekwentna, potrafiąca bardzo ostro i stanowczo bronić swojego zdania i nie ulegająca jakimkolwiek wpływom czy próbom oddziaływania na jego osobę.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. a contrario orzekł jak w punkcie I wyroku.

Na podstawie zaś art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd obciążył stronę powodową kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł, zważywszy na datę złożenia przez powoda pozwu w niniejszej sprawie oraz kwotą 17 zł tytułem zwrotu opłaty za pełnomocnictwo.

***SSR Ewa Dmitruk***

Zarządzenie: (...)