

Sygn. akt IV P 686/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Zbigniew Kukuć Wiesława Rulka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w O. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie w związku z mobbingiem

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda K. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 2802, 96 (dwa tysiące osiemset dwa 96/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów wynagrodzenia pełnomocnika oraz kwotę 1002, 96 (jeden tysiąc dwa 96/100) złotych tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa pełnomocnika na rozprawach.

Sygn. akt IVP 686/15

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) wniósł o uznanie, iż od dnia 01 sierpnia 2014 roku w miejscu pracy był stosowany wobec niego mobbing, uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda mobbingu, czym naruszyła art. 94³ § 1 kp, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 50.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu na podstawie art. 94³ § 3 i 4 kp.

Uzasadniając swoje roszczenie, powód wskazał, iż jego bezpośrednia przełożona oraz zwierzchnicy podejmowali działania mające na celu zdyskredytowanie powoda w oczach klientów i współpracowników, takie jak: zwracanie uwagi przy klientach, podważanie kompetencji w obecności współpracowników, kwestionowanie wydawanych przez powoda poleceń służbowych, niewybredne żarty, przytyki, niezasadne obniżanie premii, uzasadnianie takich działań brakiem wiedzy i doświadczenia powoda. Zdaniem powoda, zachowania te były zupełnie nieuzasadnione i w jego

ocenie, przyczyną było „zawyżanie” średniej wiekowej zespołu. W wyniku opisanych wyżej działań, powód doznał całkowitego rozstroju zdrowia.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, iż rzekome działania i zachowania przełożonych powoda mające dowodzić stosowania wobec niego mobbingu nie miały miejsca. Tak więc przyczyną rozstroju zdrowia powoda z całą pewnością nie było środowisko pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 14 lipca 2008 roku na stanowisku Koordynator (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, a następnie od dnia 01 października 2011 roku, na podstawie takiej samej umowy- na stanowisku Specjalista ds. Administracyjnych, od dnia 01 września 2012 roku na stanowisku Młodszy Specjalista ds. Administracyjnych, od dnia 15 czerwca 2014 roku na stanowisku Młodszy Specjalista ds. Koordynacji Obsługi Klienta, a z uwagi na likwidację komórki Administracyjnej w O., od dnia 01 sierpnia 2014 roku do dnia 31 lipca 2015 roku, na stanowisku Młodszy Specjalista ds. Obsługi Klientów Indywidualnych. Przy czym od dnia 01 sierpnia 2014 roku powód stał się pracownikiem pozwanej, w wyniku przejścia części przedsiębiorstwa (art. 23⁽¹⁾ kp) z (...) Sp. z o.o. w W..

(d: umowa o pracę- k. akt osobowych; zawiadomienie o przejściu zakładu pracy- k. 68/B akt osobowych; wniosek o zmianę warunków zatrudnienia- k. 68/B akt osobowych; polecenie czasowego wykonywania innej pracy- k. 63/B akt osobowych; świadectwo pracy- k. 4/C akt osobowych)

Zarówno u poprzedniego pracodawcy, jak i w pozwanej spółce obowiązywała wewnętrzna polityka antymobbingowa, z którą powód został zapoznany u poprzedniego pracodawcy w dniu 13 kwietnia 2013 roku, natomiast u obecnego- w dniu 04 sierpnia 2014 roku.

(d: załącznik do regulaminu- k. 54- 57; kodeks etyki- k. 58- 90; oświadczenia pracownika- k. 57, 70/B akt osobowych)

W trzyosobowym zespole, w którym powód wykonywał swoje codzienne obowiązki, oprócz wymienionego, była także zatrudniona starsza od niego T. O.. Natomiast spośród 21 osób zatrudnionych w całej komórce organizacyjnej, 7 osób było starszych od powoda, natomiast 9- młodszych.

(bezsporne; zeznania T. O.- k. 213v- 214v; zeznania J. K.- k. 210v- 213)

Z uwagi na problemy ze zdrowiem, K. K. (1) od 2012 roku jest pacjentem poradni psychiatrycznej, a od 2013 roku- poradni kardiologicznej.

(d: przesłuchanie K. K.- k. 223v- 225v; dokumentacja medyczna- k. 8, 11- 14)

W okresie od sierpnia 2014 roku do 31 lipca 2015 roku bezpośrednią przełożoną powoda była J. K. (2), pełniąca funkcję Specjalisty ds. (...) Klientów Indywidualnych. Pozostali pracownicy wyższego szczebla (pośredni przełożeni powoda) wykonywali swoją pracę w W. i w G. i nie kontaktowali się ze współpracownikami w sprawie powoda. Do obowiązków K. K. (1) na ostatnio zajmowanym stanowisku należało przede wszystkim udzielanie odpowiedzi na elektroniczne wiadomości klientów wysłane w ramach ebok (elektronicznego biura obsługi klienta). W ramach odpowiedzi, pracownik musiał zarejestrować sprawę w trzech systemach pozwanej i na jej załatwienie miał trzy dni.

W toku codziennych obowiązków (od 2014 roku), K. K. (1) miał sporadyczny kontakt z klientami pozwanej spółki. Ze względu na swoje stanowisko, wymieniony nie miał podwładnych, zatem nie wydawał poleceń służbowych. W związku ze zmianami stanowiska pracy, jak również obowiązujących przepisów wewnętrznych powód był o tych faktach informowany, jak również odbywał szkolenia za pośrednictwem platformy e-learningowej. Kwestie problematyczne były rozstrzygane na forum całego zespołu, tak, aby wszyscy pracownicy mogli wyjaśnić nurtujące ich kwestie

merytoryczne. Powód, uczestniczył w niektórych spotkaniach towarzyskich organizowanych przez pracowników działu.

(d: zeznania J. K.- k. 210v- 213; zeznania T. O.- k. 213v- 214v; zeznania M. S.- k. 184v- 185v; zeznania J. W.- k. 213- 213v; przesłuchanie K. K.- k. 223v- 225v; kopia elektronicznej korespondencji z klientem- k. 15- 17; kopia elektronicznej korespondencji wewnętrznej- k. 93- 131)

Zarówno powodowi, jak i innym pracownikom pracodawca przyznawał nagrody w różnych wysokościach i w różnych odstępach czasu. Podstawą przyznania nagrody był wniosek bezpośredniego przełożonego, co wiązało się nierozdzielnie z oceną pracy pracownika w danym przedziale czasowym dokonaną według sztywnych reguł i wzorca obowiązującego w pozwanej spółce. Od oceny przysługiwało pracownikowi odwołanie. W przypadku powoda, był on oceniany w 2014 roku oraz w 2015 roku. Ocena pracy K. K. (1) przez bezpośredniego przełożonego wypadła zasadniczo pozytywnie, bowiem w sposobie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, J. K. (2) dostrzegła pewne mankamenty. Wymieniony od żadnej z ocen nie złożył odwołania.

(d: zeznania J. K.- k. 210v- 213; zeznania J. W.- k. 213- 213v; zasady funkcjonowania systemu oceny pracy- k. 132- 164; arkusze oceny powoda- k. 165- 168)

W dniu 09 czerwca 2015 roku K. K. (1) przystąpił do Programu Dobrowolnych Odejsć Pracowniczych. Umowa o pracę została rozwiązana w dniu 31 lipca 2015 roku w drodze porozumienia stron.

(d: program dobrowolnych odejsć pracowniczych- k. 45- 57; porozumienie stron- k. 2/C akt osobowych; świadectwo pracy- k. 4/C akt osobowych; kopia zdjęcia- k. 92)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu pomiędzy stronami były okoliczności podnoszone przez powoda, a dotyczące naruszenia przez przełożonych dóbr osobistych powoda, wynikających ze stosowania wobec niego mobbingu i kwestia nieprzewidywalności temu przez pozwaną spółkę.

Stan faktyczny między stronami w zasadniczych kwestiach był sporny. Po pierwsze, K. K. (1) przytoczył szereg okoliczności, na potwierdzenie działań przełożonych, które jego zdaniem, nosiły znamiona mobbingu i miały na celu jego krytykę, podważenie kompetencji, przedstawienie go w złym świetle, lekceważenie, odizolowanie od pozostałych pracowników, co w konsekwencji niekorzystnie odbiło się na jego zdrowiu. W kwestii mobbingu, stosowanego rzekomo wobec powoda, strony diametralnie odmiennie przedstawiały stan faktyczny.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 1 i § 2 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a sam 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. Natomiast według § 3 i § 4 cytowanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, natomiast pracownik, który skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z powyższą definicją, cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Dla uznania danego przypadku za mobbing, niezbędne jest więc stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres czasu.

Chodzi tu o działanie powtarzalne w dłuższym okresie czasu. Istotnym również jest, że sprawca mobbingu z reguły działa z winy umyślnej z zamiarem wyrządzenia szkody i pozbawienia pracownika pozycji zawodowej. Jak podkreślił to Sąd Najwyższy – „Nie jest jednak wymagane stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie takiego celu. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.” (wyrok SA w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/2005, LEX nr 310407).

Podkreślenia wymaga również, iż w języku polskim „mobbing” - najczęściej jest utożsamiany z terrorem lub przemocą psychiczną. Cechuje go długotrwałość napięcia oraz doprowadzenie do konfliktu w wyniku częstych i systematycznych działań, których celem jest nękanie pracownika.

Mobbing najczęściej rozpoczyna się od konfliktu z przełożonym i przybiera formy przemocy psychicznej. Stosowanie natomiast tej przemocy psychicznej przez przełożonego następuje w różnorodnych formach – czy to np. lekceważenia, nieustającego zwracania uwagi, obciążania pracownika pracą lub odwrotnie – dawania zadań poniżej jego kwalifikacji. Takie właśnie zachowania powodują u ofiary poczucie osaczenia i bezbronności (por. Prawo Pracy Nr 12/2005 Maria Teresa Romer, Mobbing i jego konsekwencje).

„Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Jak przyjął SN w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Uważam, że np. nie jest mobbingiem ignorowanie pracownika (przykładowo przez niepodawanie mu ręki lub nieodzywanie się do niego) przez grupę kolegów, jeżeli zachował się wobec nich nielojalnie. W wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, SN wskazał, że: "1. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. 2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu" (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.94(3) Kodeksu pracy, 2016.06.21).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, zbadać należało przede wszystkim, czy konkretne zachowania współpracowników i przełożonych powoda, na które powołuje się K. K. (1), a które jego zdaniem, były skierowane wyłącznie na poniżenie go, odizolowanie, umniejszenie własnej oceny, podważenie kompetencji, zmuszenie do rezygnacji z pracy, faktycznie miały miejsce, a jeśli tak, to z jaką częstotliwością występowały. Należało bowiem ustalić, czy faktycznie we wskazanych przez powoda okolicznościach można mówić o nieustających przejawach mobbingu.

Wszechstronna analiza materiału dowodowego, zgromadzonego w toku prowadzonego postępowania, w ocenie Sądu, definitywnie wykluczyła zasadność tego roszczenia.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż nie mogą zostać uznane za przekonujące twierdzenia powoda mające wyjaśniać przyczyny, dla których będąc poinformowany o funkcjonującej wewnętrznej polityce antymobbingowej u pracodawcy, nigdy nie zawiadomił o zachowaniach i działaniach skierowanych wobec jego osoby, które w jego ocenie, wyczerpywały

znamiona mobbingu. Dodatkowo, jakkolwiek strona powodowa dopiero podczas rozprawy sprecyzowała, iż zachowanie przełożonych, które stały się przyczyną złożenia niniejszego pozwu miały miejsce w okresie od dnia 01 sierpnia 2014, to jednak w swoich twierdzeniach od początku koncentrowała się na okresie, w którym jego bezpośrednią przełożoną była J. K. (2).

Zgromadzony materiał dowodowy nie dał jakichkolwiek podstaw, by podzielić zeznania K. K. (1), jakoby jednym aspektów stosowania wobec niego mobbingu było zwracanie mu uwagi w obecności klientów. Okoliczności tej nie tylko zaprzeczyli przesłuchiwani w przedmiotowej sprawie świadkowie M. S. (2), J. K. (2) i T. O., lecz także sam powód nie wykazał w sposób należyty, by za wyjątkiem sporadycznych przypadków i tych w pierwszym okresie jego pracy, w toku wykonywania obowiązków pracowniczych miał w ogóle osobisty kontakt z klientami. Podobnie, należy ocenić stanowisko powoda dotyczące kwestionowania wydawanych przez niego poleceń służbowych, gdyż K. K. (1) nie był niczym przełożonym, zatem nie wydawał poleceń służbowych. Na akceptację nie zasługuje także wskazywana przez powoda rzekoma przyczyna takich działań- zawiązanie średniej wiekowej zespołu, albowiem w komórce organizacyjnej, w której zatrudniony był ostatnio powód na 21 jeden pracowników- 7 było od niego starszych, a jedynie 9 młodszych. Nadto, jak wynika z konsekwentnych i wiarygodnych zeznań świadków M. S. (2), J. K. (2) i T. O., nie polegają także na prawdzie twierdzenia K. K. (1) dotyczące rzekomej izolacji wymienionego oraz unikania go przez współpracowników- będących wyrazem zaplanowanej „polityki” jego przełożonych. Okoliczności tych nie potwierdziła nie tylko przełożeni powoda- J. K. (2) i J. W. (2), lecz także jego współpracownicy- świadkowie T. O. i M. S. (2), którzy wręcz zaprzeczyli takim sytuacjom, podając dodatkowo, iż nikt z personelu wyższego szczebla (pośrednich przełożonych, którzy na co dzień wykonują swoje obowiązki pracownicze w W. i w G.), nie kontaktował się z nimi w sprawie powoda. Nadto, przesłuchani świadkowie zgodnie wskazali, czemu nie zaprzeczył sam K. K. (1), iż powód uczestniczył w niektórych spotkaniach towarzyskich organizowanych wśród pracowników.

Odnosząc się natomiast do podnoszonej przez K. K. (1) okoliczności dotyczącej rozliczania wymienionego z wykonywania pracy, do której nie miał stosownych kwalifikacji i nie został odpowiednio przeszkolony, Sąd także nie znalazł podstaw do zaakceptowania powyższych twierdzeń. Jak wynika z zeznań świadków J. K. (2) i T. O., jak również J. W. (2) oraz zgromadzonych w aktach osobowych dokumentów, powód, podobnie, jak inni pracownicy był poddawany obowiązkowym szkoleniom, w tym w ramach platformy e-learningowej. Nie ulega też wątpliwości, że opanowanie obowiązujących przepisów, taryf, a także nabycie wiedzy niezbędnej do wykonywania codziennych obowiązków służbowych K. K. (1) zależało (jak w wielu zawodach i na wielu stanowiskach w dzisiejszych czasach), od inwencji i pracy własnej powoda.

Zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie dał także żadnych podstaw do przyjęcia, iż K. K. (1) był w sposób poniżający, czy nawet obelżywy krytykowany za brak rozeznania w dzisiejszych zadaniach zarządzania zasobami ludzkimi, powolność. Podobnie brak jest podstaw do przyjęcia, by pod adresem powoda kierowano niewybredne żarty, w tym dotyczące jego poziomu inteligencji. Nie sposób przy tym pominąć faktu, iż jak przekonująco wskazywała świadek M. S. (2), w jej obecności nikt nie zwracał powodowi uwagi na tempo jego pracy, przy jednoczesnym stwierdzeniu, iż w stosunku do niej samej takie zastrzeżenia padały. Okoliczność powyższą należy jednak ocenić przede wszystkim przez pryzmat faktu, iż rolą przełożonego (za co sam jest rozliczany) jest motywowanie pracowników do zwiększenia tempa pracy i wskazywanie sytuacji, kiedy to tempo odbiega od średniej w zespole. Zatem nawet przy przyjęciu, iż przełożona K. K. (1) takie uwagi pod jego adresem kierowała, trudno przyjąć, iż można im przypisać charakter działań noszących znamiona mobbingu, zwłaszcza w świetle zeznań J. K. (2), która sam podała, iż w ostatnim kwartale 2014 roku powód osiągnął najlepszy wynik spośród pracowników swojej komórki.

Jak bezspornie wykazała strona pozwana, powód, tak jak inni pracownicy był poddawany ocenie pracy, od której wyniku nigdy się nie odwołał. Natomiast wynik tej oceny był z kolei podstawą wystąpienia przez bezpośredniego przełożonego z wnioskiem o przyznanie nagrody. Powód został oceniony zasadniczo pozytywnie, co dezaktualizuje jego argumenty dotyczące faktu, jakoby zarzucano mu niekompetencję, brak wiedzy i doświadczenia. Sam przedłożył wydruki korespondencji elektronicznej, z której wynika np.: że na wiadomość od klienta wysłaną w godzinach wieczornych 02 stycznia 2015 roku (piątek), otrzymaną zapewne w dniu 05 stycznia 2015 roku (poniedziałek) odpowiedział dopiero 08 stycznia 2015 roku (czwartek). Nawet przy założeniu, iż w dniu 05 stycznia 2015 roku i w dniu

06 stycznia 2015 (wtorek- dzień wolny od pracy) powód był nieobecny w miejscu pracy, to i tak udzielenie odpowiedzi nie było natychmiastowe. Z załączonego wydruku wynika, iż korespondencję prowadzili także J. T. i J. K. (3), a zwłoka w ich odpowiedziach także wynosiła kilka dni.

Nie sposób także zaakceptować stanowiska powoda, jakoby podejmowane wobec niego działania i zachowania spowodowały u niego rozstrój zdrowia, bowiem jak wynika z załączonej dokumentacji medycznej, problemy powoda ze zaczęły się w roku 2013, a zatem na długo przed tym, zanim jego przełożoną została J. K. (2). Związku stanu zdrowia z zachowaniem przełożonych w kontekście rozstroju zdrowia, o którym mówią przepisy, nie może też przesądzać sam fakt hospitalizacji powoda z przyczyn kardiologicznych w 2015 roku.

W ocenie Sądu, bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostają zeznania świadka P. O., który nie potrafił podać żadnych szczegółów relacji powoda z bezpośrednim przełożonym- J. K. (2). Jedyną wiedza bowiem, jaką posiadał świadek nie pochodziła z bezpośrednich obserwacji, a z relacji samego powoda. Podobnie, jak relacje powyższego świadka, należy potraktować w tym zakresie zeznania świadka M. S. (2), która była przełożoną powoda (po P. O.) do 2014 roku i nie zauważyła, by w jej obecności ktokolwiek zachowywał się niestosownie wobec K. K. (1). M. S. (2) wskazała przy tym, że kiedy rozpoczęła pracę na stanowisku, na którym pracował przez rozwiązaniem umowy o pracę powód to J. K. (2) zwracała jej uwagę, że zbyt wolno podejmuje czynności. Wymienieni wyżej świadkowie pozytywnie natomiast ocenili pracę powoda, w okresie, kiedy był członkiem kierowanych przez nich zespołów.

Podobnie, jak zeznania wymienionych świadków w opisanym wyżej zakresie, jako zasadniczo pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy należy ocenić zeznania świadka B. K.. Jakkolwiek trudno przyjąć, by wymieniona opisała zachowania powoda i stan jego zdrowia niezgodnie z rzeczywistością, to zwrócić należy uwagę na fakt, iż wymieniona, jako osoba najbliższa dla powoda jest żywotnie zainteresowana korzystnym dla niego rozstrzygnięciem niniejszej sprawy, a ponadto pozostaje jedynie „świadkiem ze słyszenia”, ponieważ nigdy nie była bezpośrednio obecna podczas zachowań współpracowników, ani przełożonych wobec powoda.

Wobec powyższego Sąd nie dał wiary powodowi, albowiem jego twierdzenia nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Nie wykazał on bowiem, aby współpracownicy i przełożeni poprzez swoje zachowanie spowodowali obniżenie jego poczucia własnej wartości, izolowanie go czy podważanie jego kompetencji. Wręcz przeciwnie, żaden ze świadków nie potwierdził niewłaściwego zachowania wymienionych wobec K. K. (1), a sam powód, w toku zatrudnienia nie korzystał z możliwości przewidzianych przez obowiązującą u pracodawcy politykę antymobbingową. Jakkolwiek zatem nie można wykluczyć, iż powód odczuwał podczas codziennej pracy dyskomfort i nie akceptował panującej atmosfery, to jednak przyczyn takiego stanu rzeczy może być, w ocenie Sądu, wiele, w tym, być może większa, niż przeciętna wrażliwość powoda, bądź nawet nieumiejętność przystosowania się do nowych warunków i tempa pracy.

W ocenie Sądu, nieliczne potwierdzone zachowania wskazanych przez powoda osób (ewentualne sugestie co do tempa pracy, dokonywanie oceny pracy powoda), na które powoływał się wymieniony, mieściły się w zakresie uprawnień przełożonego i prowadzenia normalnej polityki zarządzania spółką, a poszczególne, pojedyncze zachowania, mogły być nieco nieprzyjemne dla powoda. Należy zwrócić przy tym uwagę, iż „w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312, znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął SN w referowanym orzeczeniu, nawet jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu” (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.94(3) Kodeksu pracy, 2016.06.21).

W tym też kontekście, brak jest jakichkolwiek przesłanek by uznać, że powód był mobbingowany, bo w rzeczywistości wyżej wskazane przez K. K. (1) przykłady mobbingu nie zostały przez niego udowodnione i nie potwierdzili tego bezpośredni świadkowie.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być natomiast spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Powinny być one wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.), bo to na pracowniku spoczywa bowiem ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia, a w przedmiotowej sprawie, iż pozwany pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi. „Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem przeciwdziałanie mobbingowi. Może on używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. Jak wynika z wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jak w uzasadnieniu tego judykatu doprecyzował Sąd Najwyższy, pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca. Jak wynika z tezy drugiej wyroku SN z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, LEX nr 162894, zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub "współprzyczynia się" do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych” (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.94(3) Kodeksu pracy, 2016.06.21).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, przede wszystkim należy zaznaczyć, iż zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie dał w ogóle podstaw do przyjęcia, aby wobec K. K. (1) był stosowany w miejscu pracy mobbing. Dodatkowo, nawet w przypadku odmiennych wniosków, przyjęć należy, iż obowiązująca w pozwanej spółce polityka antymobbingowa, z którą powód był zapoznany, w konfrontacji z biernością K. K. (1), który świadomie znanych mu procedur antymobbingowych nie „uruchamiał”, powoduje brak jakiegokolwiek odpowiedzialności po stronie pozwanego pracodawcy.

Wobec braku przesłanek i jakichkolwiek dowodów, potwierdzających na wystąpienie zjawiska mobbingu wobec K. K. (1), Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z dokumentacji płacowej, kart urlopowych pracowników oraz kart premiovych pracowników zatrudnionych na stanowiskach podobnych do stanowiska zajmowanego przez powoda, albowiem w ocenie Sądu, okoliczność która miała zostać udowodniona nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Sam powód nie kwestionował ani wysokości i sposobu wyliczenia swojego wynagrodzenia, ani okoliczności związanych z udzielaniem urlopu, a odnosił się jedynie do nieuzasadnionego, w jego ocenie obniżania premii. Należy zwrócić uwagę, iż strona pozwana nie zaprzeczała przy tym sytuacjom, w którym obniżano pracownikom premię ze względu na uwagi co do ich pracy i jej wyników. Okoliczności te

zostały dostatecznie wyjaśnione, a zgromadzenie dodatkowych kart premiowych innych pracowników pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Logicznym wnioskiem wypływającym z powyższych rozważań zawierających ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, polegających na przyjęciu, iż zachowania wobec powoda w miejscu pracy nie noszą znamion mobbingu, jest przyjęcie braku rozstroju zdrowia powoda wskutek mobbingu (zwłaszcza, że, jak już wyżej wskazano, problemy zdrowotne powoda zaczęły się dużo wcześniej).

Wobec powyższego, Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 6 ust. 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd, mając na względzie treść § 2 ust. 1 cytowanego rozporządzenia, zgodnie z którym zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu, ani stopień zawilości przedmiotowej sprawy, ani nakład pracy pełnomocnika pozwanej nie uzasadniają podwyższenia stawki minimalnej. W konsekwencji, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na także względzie spis kosztów złożony na rozprawie przez pełnomocnika strony pozwanej, zgodnie z którym wnoszono o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości (ustnie zmodyfikowanej) 4.800 złotych oraz zwrotu wydatków w wysokości łącznej 1128,33 zł, wynikających z trzykrotnego stawiennictwa do Sądu. W spisie kosztów wskazano, iż każdorazowo pełnomocnik odbył podróż z G. do O. i powrotną, przejeżdżając 225 km w jedną stronę (450 km w obie strony). Sąd korzystając z funkcji wyznaczania tras przejazdu zamieszczone na stronie www.targeo.pl dokonał sprawdzenia odległości między siedzibą kancelarii pełnomocnika, a siedziba Sądu. Według wskazań programu, odległość ta jest mniejsza, niż 200 km. Sąd, mając jednak na względzie zasady doświadczenia życiowego, nakazujące niekiedy niewielkie modyfikacje trasy w toku odbywanej podróży, przyjął, iż odległość w jedną stronę wynosiła 200 km (400 km w obie strony), co przy przyjęciu trzech przejazdów pełnomocnika oraz pomnożeniu przez obowiązującą stawkę 0,8358 zł dało kwotę 1002,96 złotych i taka kwota została zasądzona od powoda.

SSR Monika Wawro