

Sygn. akt IV P 65/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy w Żarach, Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Wyszyńska - Gillet

Protokolant: sekr. sąd. Joanna Masternak

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2022 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko J. W. ((...) J. W.)

o odszkodowanie w związku z doznaniem mobbingu

1. Oddała powództwo.
2. Nie obciąża powoda J. S. obowiązkiem zwrotu pozwanej J. W. kosztów zastępstwa procesowego.
3. Kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Żarach.

S..akt.IV P 65/21

UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej J. W. ((...) J. W.) kwoty 25.000 złotych tytułem doznania w miejscu pracy mobbingu. Nadto w petitum pozwu J. S. wskazał, iż domaga się ustalenia, że wobec niego był stosowany mobbing oraz że strona pozwana nie przeciwdziałała temu, co stanowi naruszenie przepisu art. 94³ § 1 k.p. Powód złożył również wnioski o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, wydanie wyroku zaocznego w wypadku określonym w art. 339 § 1 k.p.c., jak również o przeprowadzenie szeregu dowodów, w tym ze źródeł osobowych.

W uzasadnieniu pozwu J. S. podniósł, iż pracował w prowadzonej przez pozwaną restauracji (...) w Ż., gdzie od marca 2020 roku zaczęły wobec niego ujawniać się zachowania mobbingowe D. I. – kierownika restauracji. Miały one polegać na formułowaniu wypowiedzi złośliwych, napastliwych, wulgarnych, komentowaniu fryzury i stroju powoda oraz zwróceniu się do niego, że używa aplikacji gejojskiej, przydzielaniu gorszych stanowisk pracy i obarczaniu większą ilością obowiązków, upublicznieniu wizerunku powoda, gdy korzysta z telefonu komórkowego oraz zakaz wychodzenia z jednego ze stanowisk pracy. Nadto powód wskazał, że kierownik monitorował jego pracę i wyłapywał uchybienia (np. odnośnie do źle założonej maseczki), jak również rozsiewał plotki i zarzuty, jakoby powód był sprawcą kradzieży. W pozwie podniesiono ponadto, iż otrzymał niską ocenę jakości pracy oraz że był zmuszony do korzystania z pomocy lekarza psychiatry i złożył wypowiedzenie stosunku pracy (k. 2 i nast.).

W odpowiedzi na pozew pozwana, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i podała, iż zaprzecza, jakoby w zakładzie pracy stosowany był mobbing, czy też pracodawca nie przeciwdziałał

mobbingowi albo tolerował jego przejawy. W piśmie procesowym podniesiono, iż wniesienie powództwa jest podyktowane niezadowoleniem powoda z faktu nieotrzymania awansu na wyższe stanowisko, co było uzasadnione tym, iż nie przestrzegał on zasad BHP oraz obowiązków związanych z pandemią C.- 19. Wskazano nadto, iż powód był dobrym pracownikiem, w 2020 roku otrzymał awans na stanowisko instruktora, lecz z czasem jakość jego pracy uległa pogorszeniu, był wiele razy upominany za nienoszenie maseczki i stosowanie innych środków ochronnych przeciw wirusowi C., wielokrotnie łamał zakaz używania telefonu komórkowego podczas pracy, na co przełożeni zwracali mu uwagę, jak również niejednokrotnie podwijał nogawki spodni, co jest zabronione z uwagi na możliwość poparzenia oraz przychodził do pracy w niechlujnym stroju, co było przyczyną uzyskania niskiej oceny jakości pracy.

Pozwana podniosła nadto, że po złożeniu wypowiedzenia przez powoda (co było pierwszą informacją, jaka dotarła do J. W. w kontekście stosowania mobbingu) wezwała go do złożenia wyjaśnień w związku z obowiązującą w restauracji polityką przeciwdziałania mobbingowi, ale powód na pismo to nigdy nie odpowiedział. W pozwie zwrócono uwagę na fakt, że powód nigdy wcześniej – przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – nie zawiadamiał nikogo o mobbingu i nie skarżył się na jego stosowanie oraz przystał na propozycję dalszego zatrudnienia (zanim okazało się, że nie otrzyma awansu na stanowisko menedżerskie). Podniesiono nadto ogólnikowość zarzutów pozwu, fakt, że w restauracji nie ma stanowisk pracy lepszych i gorszych, zaprzeczono jakoby powód był śledzony (k. 22 i nast.).

Na pierwszym terminie rozprawy w dniu 17 listopada 2021 roku powód wskazał, że domaga się wyłącznie odszkodowania w związku ze stosowaniem mobbingu, a nie zadośćuczynienia (k. 118v.).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

3 września 2019 roku powód J. S. został zatrudniony przez pozwaną J. W. ((...) J. W.) prowadzącą m.in. restaurację (...) w Ż. na stanowisku pracownika restauracji na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 listopada 2019 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Powód przy podpisywaniu umowy o pracę został zapoznany z regulaminem pracy obowiązującym u pracodawcy, którego załącznik nr 2 stanowi dokument Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, przemocy i innym niewłaściwym zachowaniom.

W dokumencie tym wskazano m.in., czym jest mobbing w rozumieniu treści przepisu art. 94³ § 2 k.p., podano, iż zjawiska mobbingowe nie będą w miejscu pracy tolerowane oraz zwrócono uwagę pracowników na drogi komunikacji, za pomocą których mogą przedstawiać uwagi i zastrzeżenia dotyczące zatrudnienia w restauracji, a także zgłaszać przypadki niewłaściwych zachowań - m.in. do kierownika restauracji, koordynatora ds. personalnych, koordynatora ds. operacyjnych, J. W. bezpośrednio, podczas badania opinii pracowników oraz tzw. rap sesji – na które jednak nikt się nie zgłaszał mimo ogłoszenia ich terminów; jak również przez internet i w formie pisemnej. Pracownikom udostępniono dane kontaktowe do osób, do których mogą zgłaszać przejawy mobbingu, jak również dane adresowe (pocztowe i internetowe) spółki (...)’s Polska (k. 50-51) oraz szczegółowo opisano procedurę zgłaszania i rozpatrywania powiadomień pracowników, którzy doświadczyli m.in. mobbingu (k. 51 i n.).

Powód poświadczyl zapoznanie go z tą dokumentacją własnoręcznym podpisem, regulamin pracy był stale dostępny dla pracowników w restauracji, a mimo tego powód przez cały okres zatrudnienia u pozwanej nigdy (przed złożeniem wypowiedzenia) nie zgłaszał nikomu, jakoby stosowano wobec niego mobbing.

Wobec powoda na jego wniosek zmieniano w toku zatrudnienia system pracy, wymiar czasu pracy a na podstawie umowy z dnia 6 listopada 2019 roku został zatrudniony na czas określony od 1 grudnia 2019 roku do 30 listopada 2020 roku, a od 1 sierpnia 2020 roku otrzymał awans na wyższe stanowisko – instruktora.

Kolejną umowę o pracę na czas określony powód zawarł z pracodawcą w dniu 26 listopada 2020 roku – do dnia 31 listopada 2021 roku.

dowód: umowa o pracę – k. 2B, 23 B, 38B akt osobowych

załącznik nr 2 do Regulaminu pracy – k. 44 i n.

porozumienie zmieniające umowę o pracę – k. 16B, 18B, 19B, 20B, 28B, 30B, 33B, 35B, 40B akt osobowych

W restauracji (...)s w Ż. zarządzanej przez J. W. znajdują się różne stanowiska pracy – m.in. w kuchni oraz w oknach McDrive, przez które w okresie pandemii odbywała się większość albo całość sprzedaży produktów restauracji w zależności od obowiązujących w danym okresie obostrzeń epidemicznych z uwagi na zamknięcie restauracji dla klientów. Nie wszyscy pracownicy byli przeszkoleni na każde ze stanowisk, zaś powód był dobrym pracownikiem i był w stanie obsługiwać każde z nich. Powód dobrze radził sobie z obsługą klientów na tzw. pierwszym oknie D., gdzie przyjmowano zamówienia i płatność od klientów, dlatego był na to stanowisko kierowany przez menedżerów, przy czym nie skarżył się na to, tylko sugerował, że lepiej by było, gdyby został skierowany na inne miejsce pracy. Co do zasady to właśnie menedżerowie kierowali pracowników na poszczególne stanowiska, incydentalnie zdarzało się, że powoda na pierwsze okno skierował kierownik restauracji (...), np. kiedyś z uwagi na wyjątkową sytuację – gdy doszło do awarii systemu komputerowego w restauracji i wówczas powód miał zwiększony zakres obowiązków, ale było to spowodowane nadzwyczajnymi warunkami pracy.

Praca na tzw. pierwszym oknie D.'a nie była postrzegana wśród pracowników restauracji jako kara, a to stanowisko nie było uważane za gorsze od innych, co więcej, jest to jedyne stanowisko, w którym można usiąść i wykonywać pracę w tej pozycji. Powód nigdy nie skarżył się D. I., że nie chce pracować na tym stanowisku (menedżerowie przekazywali za to D. I. informację, że powód nie chce pracować na kuchni), przy czym w trakcie trwania pandemii obowiązują wytyczne, iż osoba pracująca na tym stanowisku nie może pracować na kuchni z uwagi na wymogi sanitarne, dlatego też co do zasady pracownik tam skierowany przebywał właśnie w pomieszczeniu, w którym obsługiwał klientów. Jeśli chciał stanowisko opuścić, musiał dać znać współpracownikom, by ktoś go zmienił, nie było po temu żadnych przeszkód. Pomieszczenie to nie było zamykane na klucz, wchodziło się do niego przez inny pokój, dlatego zdarzyło się, że D. I. zamknął na klucz pierwsze okno z uwagi na ważną rozmowę, którą odbywał w pokoju przylegającym do tego okna, ale nie trwało to długo, a poza tym uprzedził powoda, iż to uczyni i wyjaśnił, dlaczego to robi.

Praca na tym stanowisku nie była dla powoda uciążliwa, radził sobie na nim dobrze, odbył stosowne szkolenie.

dowód: zeznania powoda – k. 200 i n.

zeznania D. I. – k. 197 i n.

zeznania J. L. – k. 160v.

Powód świadcząc pracę na powyższym stanowisku i obsługując klientów w pierwszym oknie D.'a niejednokrotnie nie stosował się do zalecenia prawidłowego zakładania maseczki ochronnej oraz rękawiczek. Było to powtarzalne zachowanie powoda, na które wiele razy przełożeni, w tym D. I. zwracali mu uwagę, choć nie tylko powód naruszał przepisy dotyczące ograniczenia transmisji wirusa (...) 2. Z uwagi na powyższe D. I. wystosował nawet pisemny (mailowo przesłany do przełożonych) wniosek, by powoda (oraz trzech innych pracowników) ukarać karą nagany ze względu na brak korekty zachowania w tym zakresie mimo kolejnych upomnień.

J. W. postanowiła jednak, że żaden z pracowników (w tym powód) nie zostanie ukarany mimo nieprzestrzegania reżimu sanitarnego, gdyż wiązałoby się to z utratą premii, a w ocenie pracodawcy sam fakt świadczenia pracy w warunkach pandemii już był dla pracowników wystarczająco uciążliwy.

Powód J. S. mimo tego, że menedżerowie i D. I. wiele razy uwrażliwali go na konieczność prawidłowego noszenia maseczki oraz każdorazowego zakładania rękawiczek, nie przestrzegał należycie tych zasad i wiele razy nosił maseczkę nieprawidłowo założoną, wobec czego faktycznie często były wobec niego formułowane przez przełożonych uwagi odnośnie takiego postępowania.

Nadto powód w godzinach pracy i podczas świadczenia pracy na rzecz pracodawcy korzystał z telefonu komórkowego, co było co do zasady niedozwolone w restauracji. Jedynie w szczególnych wypadkach, gdy ktoś miał potrzebę stałego dostępu do telefonu, mógł zgłosić ten fakt przełożonym i wówczas mógł z komórki korzystać. Powód czynił to również,

gdy był kierowany na wspomniane uprzednio stanowisko w pierwszym oknie D.'a, był tam sam i jest to stanowisko siedzące, wobec czego korzystał z telefonu, w tym z aplikacji randkowej.

W restauracji jest monitoring, do którego kierownik D. I. ma dostęp także, gdy przebywa poza restauracją, wobec czego gdy na monitoringu zobaczył, że powód w godzinach pracy siedzi na stanowisku w oknie D. i korzysta z telefonu komórkowego, wykonał zdjęcie tego ujęcia i umieścił to zdjęcie na zamkniętej (nieдоступnej dla osób trzecich, niepublicznej) grupie w komunikatorze M., założonej wyłącznie dla menedżerów restauracji (...)s w Ż. – łącznie w rozmowach prowadzonych w tej grupie uczestniczy nieco ponad 10 osób. Na zdjęciu tym uwidocznił jest powód, jak trzyma telefon w rękę i korzysta z niego (patrzy w ekran) podczas godzin pracy. Nie jest widoczna zawartość ekranu, poza dwoma paskami różnego koloru, po których D. I. rozpoznał, że powód prowadzi konwersację na aplikacji randkowej.

Celem działania D. I. było zwrócenie uwagi menedżerom (członkom grupy na M.) na nienależyty nadzór nad pracownikami przejawiający się tym, iż dopuścili do korzystania z telefonu komórkowego przez osobę zatrudnioną w restauracji podczas świadczenia pracy, co było nieodpuszczalne. Zamiarem D. I. nie było poniżenie czy ośmieszenie powoda, tym bardziej, że na zdjęciu – na ekranie telefonu - nie są uwidocznione żadne nietypowe czy uwłaczające godności treści. Nie był to pierwszy raz, gdy powód korzystał z komórki w trakcie pracy mimo, iż nie było to dozwolone, a czynił to znacznie częściej niż inni pracownicy.

dowód: wydruk wiadomości – k. 72

zeznania J. W. – k. 212v.

zeznania P. W. – k. 121

zeznania N. B. – k. 121v.

zeznania A. N. – k. 122 i n.

zeznania K. Klinika – k. 161

materiały na płycie CD – k. 115

materiał zdjęciowy – k. 134-135

zeznania D. I. – k. 197v.

Nadto zdarzało się, że powód świadczył pracę w stroju niedbałym albo też, że miał podwinięte nogawki spodni powyżej kostki, co było nieodpuszczalne ze względu na bezpieczeństwo pracy, albowiem na terenie restauracji mogło dojść do poparzenia pracownika gorącą wodą albo olejem. Dlatego też menedżerowie, ale i D. I. zwracali wiele razy J. S. uwagę, by świadczył pracę w nienagannym stroju oraz by nie podwijał nogawek. D. I., zwracając powodowi uwagę odnośnie stroju, wyraził się nawet, że „to nie rewia mody” albo że ma podciągnąć spodnie, bo „to nie wykopki”, tego rodzaju wypowiedzi zdarzyły się incydentalnie.

W restauracji konieczne było odbycie szkolenia BHP, które przypadło akurat w trakcie urlopu wypoczynkowego powoda. Wobec tego kadrowa (nie D. I.) skontaktowała się z powodem i poprosiła go, czy nie mógłby wziąć udziału w szkoleniu w trakcie urlopu, na co J. S. wyraził zgodę, za ten dzień pracy otrzymał wynagrodzenie. Na prośbę powoda często zmieniano mu wymiar czasu pracy, jak również godziny pracy w grafiku, wynagrodzenie wypłacane mu na koniec miesiąca zawsze zgadzało się z przepracowanymi godzinami pracy.

D. I. uważał, że powód jest dobrym pracownikiem (poza uwagami, jakie miał do niego odnośnie do korzystania z telefonu, stroju, czy niewłaściwego stosowania środków zabezpieczających przed wirusem C. – 19), dlatego też, gdy powód chciał złożyć wypowiedzenie z pracy, przekonał go, by tego nie robił. Następnie, gdy okazało się, że zwolnią się etaty menedżerskie, powód kontaktował się z D. I. z pytaniem, czy miałby szansę na awans i na objęcie tego stanowiska,

na co D. I. odpowiedział, że porozmawiają o tym, jak będzie w pracy. Nowe stanowiska miały zostać obsadzone z dniem 1 kwietnia 2021 roku, ale powód awansu nie dostał, od 6 kwietnia 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, od 13 kwietnia 2021 roku na kwarantannie, później ponownie na zwolnieniu aż do 28 lipca 2021 roku.

W międzyczasie powód 14 czerwca 2021 roku złożył wobec pracodawcy, na ręce D. I., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczynę wpisując mobbing ze strony kierownika. D. I. początkowo nie chciał przyjąć tego oświadczenia, ponieważ nie zgadzał się z tym, jakoby stosował wobec powoda mobbing, lecz po interwencji J. W. zdecydował, że podpisze otrzymane pismo.

W trakcie rozmowy przy okazji składania tego oświadczenia przez powoda D. I. kilka razy prosił J. S., by podał konkretne przejawy mobbingu z jego strony, ale nie otrzymał odpowiedzi, podobnie w piśmie zawierającym oświadczenie woli powoda nie są one skonkretyzowane. D. I. informował powoda, że zwracał mu uwagę, iż nie nosi maseczki, rękawiczek oraz siedzi na pierwszym oknie D. i korzysta z „aplikacji gejowskiej”, lecz nie uważa tego za mobbing. Powód nagrał tę rozmowę mimo braku zgody D. I.; J. S. nie poinformował go nawet, że będzie nagrywany, D. I. o tym nie wiedział. Rozmowa ta przebiega bez używania wulgaryzmów, dopiero pod koniec nagrania ze strony powoda padają słowa niecenzuralne, już po zakończeniu rozmowy z kierownikiem restauracji. Przy rozmowie tej obecna była P. W. oraz przez chwilę jeden z pracowników, który wszedł na moment do pomieszczenia.

Powód nigdy nie zgłaszał żadnemu z przełożonych, że stosowany wobec niego jest mobbing, nie skorzystał również z innych kanałów komunikacyjnych wskazanych w załączniku do regulaminu pracy, by o tym zawiadomić, choć z regulaminem został zapoznany przy zatrudnieniu, co potwierdził własnoręcznym podpisem, jak również dokument ten był stale dostępny w restauracji dla wszystkich pracowników, podobnie jak dane kontaktowe do przełożonych oraz do J. W. (jej nr telefonu widnieje również na umowach o pracę).

dowód: zeznania D. I. – k. 198 i n., 211 i n.

zeznania P. W. – k. 120v. i n.

zeznania powoda – k. 201 i n.

zeszyt próśb odnośnie do grafiku – k. 32 i n.

korespondencja D. I. i powoda – k. 73

dokumentacja (...) akta osobowe powoda

wypowiedzenie – k. 74

zeznania J. W. – k. 212v.

nagranie – k. 115

Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem złożonym przez powoda J. W. zainicjowała procedurę antymobbingową, wezwała D. I. do złożenia wyjaśnień, co ten uczynił; wezwanie do złożenia wyjaśnień pracodawczyni wystosowała także do J. S., ale on tego nie zrobił mimo odebrania pisma.

dowód: wyjaśnienia D. I. – k. 68-69

wezwanie pracownika do złożenia wyjaśnień – k. 70

potwierdzenie nadania – k. 71

Przechodząc do oceny materiału dowodowego należy przede wszystkim zauważyć, iż przy rozpoznawaniu spraw na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą Sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu

uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione źródła dowodowe, w tym dokumenty przedłożone przez strony oraz w oparciu o akta osobowe powoda. Dokonując ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd wziął pod uwagę także przepisy art. 229 k.p.c. i 230 k.p.c. i w granicach ich dyspozycji uwzględnił te okoliczności faktyczne zgłoszone w toku procesu przez strony, które pozostawały bezsporne między nimi, w szczególności wynikające z przedłożonych dokumentów. Istotnym było przy tym, iż dokumenty dołączone do pozwu stanowiły w istocie dokumenty prywatne, ze wszelkimi płynącymi stąd konsekwencjami, które nie korzystały z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich wskazane. Nadto uwadze Sądu nie uszło, iż strona powodowa nie kwestionowała przy tym wartości dowodowej dokumentów prywatnych przedłożonych do sprawy przez pełnomocnika pozwanej.

Sąd Rejonowy zwraca w pierwszej kolejności uwagę, iż zeznania świadków nie potwierdzają zarzutów stawianych pracodawcy w pozwie – a mianowicie stosowania mobbingu przez D. I..

Sąd na tę okoliczność przesłuchiwał bardzo wiele osób, w tym znaczną część świadków na wniosek powoda. W tym miejscu wypada zauważyć, że większość świadków nie zaobserwowała absolutnie żadnych przejawów mobbingu ze stron D. I. wobec J. S..

Mówiła tak np. N. M., przesłuchiwana przez Sąd na wniosek powoda, która wprost powiedziała, że nie może sobie przypomnieć żadnego zachowania, które nosiłoby znamiona mobbingu oraz że powód często siedział na tzw. pierwszym oknie, ale nie było to gorsze stanowisko od innych w restauracji, a praca tam wykonywana nie jest skomplikowana (k. 118v. i n.). Nadto świadek podała, że D. I. zwracał powodowi uwagę na prawidłowe noszenie maseczki, gdyż miał ją założoną niewłaściwie – nie obejmowała nosa.

Te okoliczności potwierdzili także inni świadkowie oraz sam powód, który przyznał, że niewłaściwie stosował środki ochrony osobistej przed wirusem C. – 19 oraz że w pracy mimo zakazu korzystał z telefonu komórkowego, a także nosił podwinięte nogawki, choć było to ze względu na zasady bezpieczeństwa pracy zabronione (k. 200) – były to zatem fakty przyznane przez stronę powodową. Sąd nie miał zatem żadnego powodu, by świadkowi N. M. odmówić wiarygodności, skoro jej depozycje znalazły potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz innych osób.

Także P. W. nie była świadkiem żadnych zachowań mobbingowych wobec powoda, nie zgłaszano jej także, by był ofiarą mobbingu, choć pracowała na stanowisku zastępcy menedżera w restauracji, a następnie koordynatora, zatem nie było żadnych przeszkód, by pracownik, doznający mobbingu zwrócił się do niej o pomoc. P. W. spójnie z zeznaniami innych osób, w tym D. I., wskazała, że powód przychodził do pracy w niedbałym stroju, pracował z podwiniętymi nogawkami, nie przestrzegał zasad bezpieczeństwa C. -19, na co świadek zwracała mu wiele razy uwagę, ale powód to lekceważył (koresponduje to zresztą z wersją samego J. S., który tej okoliczności nie przeczył). Odnośnie do umieszczenia wizerunku powoda na grupie na M., z zeznań świadka wynika (a jest to wersja spójna z tym, co mówił D. I. i A. N.), że D. I. miał na celu uwrażliwienie menedżerów (jedynych uczestników tej zamkniętej grupy) na to, że niewłaściwie sprawują nadzór nad pracownikami, skoro powód w godzinach pracy i podczas obsługi klientów siedział na pierwszym oknie D. i korzystał z telefonu komórkowego, co było zabronione (czemu zresztą J. S. nie przeczył, że miało to miejsce i że faktycznie w trakcie świadczenia pracy używał aplikacji randkowej przeznaczonej m.in. dla osób nieheteronormatywnych). Bezsporne w sprawie jest, że tego rodzaju zachowanie (umieszczenie zdjęcia powoda na grupie) miało charakter incydentalny oraz że grupa była niepubliczna, niedostępna dla żadnych osób z zewnątrz.

P. W., zbieżnie z tym, co zeznał D. I., podała, że faktycznie kierownik powiedział do powoda, iż korzysta z aplikacji gejowskiej, ale stwierdzenie to odpowiadało prawdzie, co przyznał sam powód. Poza tym świadek tożsamo z powodem

podawała, że na pierwszym oknie pracownik co do zasady nie był nigdy zamykany na klucz. Wersja P. W. koreluje z depozycjami D. I., N. B., A. N. oraz samego powoda, który przyznawał się do naruszeń zasad BHP w procesie pracy oraz do nieprzestrzegania regulaminu pracy (w zakresie korzystania z telefonu) i do niewłaściwego stosowania (...) ochrony (...) - 19.

Także N. B. nie była świadkiem żadnych zachowań mobbingowych wobec powoda, podobnie jak A. N.. Obie zgodnie wskazywały, że powód nie skarżył się na to, że jest kierowany do pracy na pierwsze okno D. (tak samo zeznawał sam J. S., że nie formułował skarg w tym zakresie), że nie jest to gorsze stanowisko niż inne w restauracji, że powód nie zachowywał zasad higieny mimo zwracania mu wiele razy uwagi przez przełożonych oraz że nosił strój w pracy nieadekwatnie do warunków zatrudnienia. Obie kobiety (podobnie jak P. W. i N. M.) pracowały z powodem, gdyby zatem było tak, jak wywodził J. S., że kierownik podejmował wobec niego działania noszące znamiona mobbingu, na pewno byłyby w stanie to zauważyć. Nic takiego nie miało natomiast miejsca. Sąd zeznaniom wszystkich omówionych świadków nadał przymiot wiarygodności, bowiem są one spójne nie tylko ze sobą nawzajem, ale i z tym, co mówił sam J. S., który przytoczonym powyżej faktom nie zaprzeczył.

Również J. R. wskazywał, że wobec powoda nie był stosowany mobbing, a kierownik nie tylko powodowi zwracał uwagę w procesie pracy, jak również, że J. S. chodził w pogniecionej koszulce i podwiniętych nogawkach spodni, co było niezgodne z zasadami BHP oraz koniecznością dbania o własny wizerunek podczas obsługi klientów.

Nadto J. R. zwrócił uwagę na istotny szczegół – mianowicie, że powód wyrażał życzenie, by nie pracować na kuchni, a w czasie lockdownu, gdy restauracja była zamknięta dla klientów, można było świadczyć pracę jedynie na kuchni i na pierwszym oknie D., co tłumaczy, dlaczego mogło się zdarzyć, że J. S. był tam kierowany okresowo częściej niż inni pracownicy. Już w tym miejscu wypada jednak nadmienić, że z zeznań wszystkich przesłuchanych osób wynika, że nie było to stanowisko gorsze od innych, praca tam nie była postrzegana jako kara, można było tam usiąść i nie działo się tam nic niepokojącego, co przyznał sam J. S.. Nadto pracownik nie był zamknięty na klucz, a gdy chciał opuścić stanowisko pracy, musiał poprosić przełożonego i nie było przeszkód, by to uczynił. Nie jest zatem prawdą, by był odizolowany od innych bez możliwości opuszczenia miejsca pracy. Natomiast świadczenie pracy w osobnym pomieszczeniu wynikało po prostu ze specyfiki sprzedaży w McDonald's i konieczności przyjmowania zamówień od klientów. Skoro powód nigdy nie formułował skarg odnośnie do kierowania go na to okno, to trudno zasadnie zarzucić jego przełożonym, iż zdarzało się, że świadczył tam pracę, nawet jeśli miało to miejsce częściej niż wobec innych pracowników (skoro powód do pracy na oknie był przeszkolony, dobrze sobie radził na tym stanowisku, a nie chciał pracować na kuchni).

Osoby zatrudnione nie mogą przecież spodziewać się, że każde ich życzenie zostanie spełnione, bowiem czasami organizacja pracy wymaga świadczenia pracy na stanowisku, które nie do końca odpowiada wymogom zatrudnionego, choć w przypadku powoda nigdy nie skarżył się na to, że jest kierowany na pierwsze okno, zaś jego życzenia odnośnie do wymiaru czasu pracy, zmian w grafiku oraz niechęci do pracy na kuchni, były przez przełożonych uwzględniane.

Sąd pominął zeznania świadka J. R. w tym zakresie, w którym wypowiada się o napluciu przez powoda do deseru, bowiem nie ma to znaczenia dla oceny zasadności powództwa.

Sąd pominął dla ustaleń stanu faktycznego w dużej mierze także zeznania J. L., albowiem pracowała w restauracji (...)s wyłącznie do listopada 2019 roku, tymczasem powód w treści pozwu i na późniejszym etapie postępowania wywodził, że do mobbingu dochodziło od marca 2020 roku, a Sąd jest związany podstawą faktyczną powództwa – art. 321 § 1 k.p.c. Konieczność zachowania zgodności przedmiotu wyrokowania z przedmiotem procesu dotyczy bowiem także podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Nie jest zatem dopuszczalne uwzględnienie powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (wyrok Sądu Najwyższego z 27.3.2008 r., II CSK 524/07, L.; wyr. Sądu Najwyższego z 18.3.2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006, Nr 2, poz. 38). Do naruszenia komentowanego przepisu dochodzi także wtedy, kiedy sąd orzeka na podstawie przeprowadzonych z urzędu dowodów na okoliczności, które nie wchodziły w zakres podstawy faktycznej żądania powoda (wyrok Sądu Najwyższego z 24.11.2009 r., V CSK 169/09, L.).

Dlatego też Sąd wykorzystał zeznania świadka wyłącznie dla potwierdzenia zeznań innych przesłuchiowanych osób, gdyż J. L. (przesłuchiwana na wniosek powoda) tożsamo z innymi świadkami podawała, że powód radził sobie świetnie na pierwszym oknie, nie był tam zamknięty na klucz i że nie działo się tam obiektywnie nic złego ani zagrażającego (k. 160v.), poza tym, że z uwagi na charakter pracy osoba zatrudniona przebywała sama w pomieszczeniu.

K. Klinik (także słuchany na wniosek strony powodowej) wskazał co prawda, że powodowi kierownik I. zwracał uwagę częściej niż innym pracownikom, niemniej jednak z materiału dowodowego zebranego przez Sąd wynika, iż J. S. częściej naruszał zasady BHP oraz bezpieczeństwa C. – 19 niż inni i mimo wielokrotnych interwencji położonych nie wykazywał w tym zakresie poprawy. Sam świadek wskazał, że uwagi kierownika były słuszne (k. 161). Nadto świadek podawał, że najtrudniej w McDonald's pracowało się „na frytkach” z uwagi na temperaturę, a nie na tzw. pierwszym oknie, że powód chodził w pracy z podwiniętymi nogawkami oraz że sam świadek mówił do niego, iż ma prawidłowo założyć maseczkę.

Z zeznań pozostałych świadków – M. G., B. S., P. K. (1) i P. K. (2) również nie wynika, by powód był ofiarą mobbingu, nie opisują oni żadnych zachowań mobbingowych D. I. (przeciwnie – podają, że kierownik traktował powoda tak samo, jak innych pracowników, że mieli normalny kontakt), wskazują natomiast, że powód faktycznie nie przestrzegał zasad BHP i bezpieczeństwa C. – 19, korzystał w pracy z telefonu, czemu nie przeczył sam J. S., wobec czego Sąd depozycje te uznał za prawdziwe. Należy nadmienić, że P. K. (2), tożsamo z innymi świadkami, podała, iż umieszczenie zdjęcia powoda na grupie menedżerskiej przez D. I. było podyktowane tym, że kierownik miał pretensje do menedżerów, że nie pilnują należycie pracowników (nie zaś chęcią zaszkodzenia samemu powodowi, dokuczenia mu, czy naruszenia jego dóbr osobistych).

Do zeznań J. Z. Sąd podchodził ze szczególną ostrożnością, bowiem nie kryła niechęci wobec D. I. twierdząc, że również była ofiarą zachowań mobbingowych z jego strony (co pozostaje poza zakresem kognicji Sądu I instancji), ponadto wskazywała na okoliczności, których nie potwierdzał żaden ze świadków, a nawet sam J. S. – np. odnośnie tego, że powód był zamknięty na pierwszym oknie przez cały czas (k. 119), co samo w sobie świadczy o braku wiarygodności i obiektywizmu świadka. Podobnie J. S. nie mówił, jakoby zgłaszał D. I., że nie chce siedzieć na pierwszym oknie, także w tym zakresie zeznania świadka są zatem niewiarygodne – podawała ona bowiem fakty, które nie znajdują oparcia w ustaleniach faktycznych poczynionych na podstawie innych dowodów w aktach sprawy.

Poza tym świadek powiedziała, że na pierwszym oknie nie działo się nic złego, co akurat jest prawdą, bowiem koreluje z depozycjami pozostałych osób (a przecież gdyby powód był tam zamknięty na klucz cały czas, to niewątpliwie byłoby to dolegliwe, co podważa wersję, jakoby do tego zamknięcia dochodziło) oraz mówiła, że miała odczucie (a nie wiedzę), że kierownik chce pracownikowi zrobić na złość. Tymczasem skład orzekający, oceniając, czy doszło do wyczerpania znamion mobbingu, musi ustalić konkretne postępowanie składające się na działania, o których mowa w art. 94³ k.p., nie zaś bazować na odczuciach świadka.

Sąd dał wiarę temu, co mówiła J. Z., że powód chodził z podwiniętymi nogawkami, a kierownik zwrócił mu uwagę, mówiąc, że to nie wykopki, bowiem nie zaprzeczył temu sam D. I. albo że kierownik mówił do powoda, że praca to nie koncert życzeń (k. 119), jednakże same w sobie te wypowiedzi, choć niezbyt eleganckie, nie stanowią jeszcze mobbingu (o czym mowa będzie szerzej poniżej), bowiem miały charakter incydentalny i częściowo prawdziwy (faktycznie praca nie polega na tym, że spełniane są wszystkie życzenia pracownika), jak również stanowiły reakcję na nieprawidłowe zachowania powoda i nieprzestrzeżenie zasad BHP, co stanowi przejaw kierownictwa pracodawcy w procesie pracy.

Sąd natomiast nie dał wiary temu, jakoby D. I. miał się do powoda zwracać wulgarnie (k. 119), gdyż nie potwierdził tego absolutnie żaden ze świadków, a tak charakterystyczne zwroty, jak np. „zamknij mordę”, czy „zapierdalaj syf posprzątać”, jakimi miał się według świadka zwracać kierownik do powoda, na pewno zapadłyby w pamięć pracownikom. Ponadto Sąd odsłuchiwał rozmowę J. S. z kierownikiem z nagrania na k. 115 akt sprawy i w niewątpliwie stresującej dla D. I. sytuacji, jaką było złożenie wypowiedzenia przez powoda i powołanie się na fakt, że

kierownik stosował wobec niego mobbing, kierownik nie użył ani razu słów powszechnie uznawanych za obelżywe (w przeciwieństwie do powoda), Sądowi trudno zatem uwierzyć, by w toku normalnego dnia pracy miał to czynić.

Sąd nie dał również wiary temu, by świadek zgłaszała fakt mobbingu do J. W., gdyż zaprzeczyła temu sama pozwana, nadto brak w aktach sprawy stosownej dokumentacji, stanowiącej dowód takiego postąpienia. Świadek ewidentnie minęła się z prawdą twierdząc, by na zdjęciu powoda umieszczonym przez D. I. na grupie menedżerskiej powód oglądał nagie zdjęcia (k. 120), Sąd widział bowiem ten screen (także na ekranie komórki u świadka I.) i definitywnie nie widać tam żadnych erotycznych ani pornograficznych treści – k. 212 – a tylko dwa kolorowe paski. Świadczy to o braku prawdopodobności J. Z., która składała depozycje na niekorzyść D. I., ponieważ czuła się przez niego pokrzywdzona.

I. G. nie miała wiedzy na temat zachowań kierownika wobec powoda, nie pracowała nigdy z powodem, opowiadała, że opierała się wyłącznie na relacji powoda, przy czym nigdy nie skarżył się na żadne zachowania mobbingowe poza tym, że J. S. powiedział świadkowi, iż D. I. zwrócił się do niego, że ma nie korzystać z telefonu w pracy i że wskazał, iż korzysta z aplikacji gejowskiej, co oznacza, iż w ocenie powoda żadne inne przejawy mobbingu nie miały miejsca (gdyby bowiem D. I. je prezentował, na pewno J. S. powiedziałby o tym przyjaciółce), a co z kolei potwierdza wersje świadków opisywane powyżej, którzy mówili, że do mobbingu nie dochodziło.

Sąd ze szczególną wnikliwością analizował zeznania D. I. (jako osoby, która według powoda miała dopuszczać się zachowań o charakterze mobbingowym) oraz samego J. S. (gdyż niewątpliwie to on miał największą wiedzę odnośnie do przejawów mobbingu).

W pierwszej kolejności Sąd zwraca uwagę na fakt, że depozycje D. I. i powoda w znacznej mierze są ze sobą zbieżne, co oznacza, że stan faktyczny sprawy tak naprawdę nie jest sporny, a tylko kierownik i pracownik inaczej interpretują znamiona mobbingu i prezentują odmienny pogląd odnośnie do tego, czy do mobbingu dochodziło. Otóż D. I., identycznie z tym, co zeznawał powód, wskazał, że tylko sporadycznie on decydował o rozmieszczeniu pracowników na stanowiska pracy, zaś J. S. podał, że faktycznie nie było wiele takich sytuacji, by to D. I. skierował go do pracy na pierwsze okno (k. 197, 200v.), bowiem co do zasady to nie kierownik restauracji był odpowiedzialny za rotację pracowników, ale kierownik zmiany albo menedżerowie.

Skoro zatem powód w treści pozwu wywodzi, iż do mobbingu miało dochodzić od marca 2020 roku do czerwca 2021 roku, czyli na przestrzeni ponad roku, a D. I. tylko incydentalnie w tym czasie decydował o tym, że to akurat J. S. pracował na pierwszym oknie D., to nie sposób przyjąć, by działania kierownika w tym zakresie cechowały się uporczywością i długotrwałością, czy też intensywnością, co jest konieczne do przypisania działania w warunkach z art. 94³ k.p.

Przebywanie powoda na tzw. pierwszym oknie nie stanowi w ocenie Sądu mobbingu także i z tego względu, iż (jak mówili zgodnie D. I., powód i pozostali świadkowie przesłuchani w sprawie) pracownikowi nie działa się tam żadna krzywda, praca na tym stanowisku nie była postrzegana jako forma ukarania, a sam powód nigdy nie skarżył się, że nie chce tam pracować i nie informował o tym kierownika. Nie było również tak, by był zamykany na klucz (poza pojedynczą sytuacją, gdy D. I. w pomieszczeniu obok odbywał rozmowę, uprzedził powoda, że go zamknie, wyjaśnił, dlaczego i uczynił to na niedługi czas), czy też, by nie mógł wyjść z okienka, po prostu musiał przełożonego poprosić, by ktoś go zmienił i wówczas był w stanie opuścić stanowisko pracy. Sąd zauważa, że świadczenie pracy czasami wiąże się z koniecznością wykonywania czynności, na które pracownik nie ma akurat ochoty (choć powód nie formułował postulatów, z których by wynikało, że jest niezadowolony z pracy na pierwszym oknie) oraz z pracą samodzielną, w oddaleniu od innych pracowników i nie oznacza to absolutnie izolacji od zespołu, a jest po prostu podyktowane specyfiką pracy i koniecznością przyjmowania zamówień od klientów.

Nadto powód co do zasady miał kontakt z zespołem, nie zawsze siedział na pierwszym oknie, nie zgłaszał, że nie chce tam przebywać, praca nie była nadmiernie uciążliwa w stosunku do innych stanowisk, a J. S. dawał sobie znakomicie radę na tym właśnie oknie. Poza tym było to jedyne stanowisko w McDonald's, na którym można było świadczyć pracę ma siedząco, a powód sam przyznał, że dało się wówczas korzystać z telefonu komórkowego (co nie oznacza, że było

to dozwolone, skoro zadaniem powoda była obsługa klientów podjeżdżających pod okienko), co też powód czynił, a czego dowodem jest zdjęcie w aktach sprawy, które D. I. umieścił na grupie menedżerskiej.

W kontekście tego zdarzenia, co do którego relacja procesowa powoda i świadka także jest spójna i nie różni się w treści, Sąd ustalił, iż D. I. na zamkniętej grupie na komunikatorze internetowym zamieścił wizerunek powoda, ale nie miał absolutnie zamiaru poniżenia powoda, ośmieszenia go, nękania, czy zastraszania (a tylko wówczas Sąd mógłby przyjąć, że to jednorazowe zachowanie miało charakter mobbingowy), ale celem kierownika było zwrócenie uwagi menedżerom (a nie J. S.), iż nienależycie nadzorują pracowników i dopuścili do tego, że jeden z nich na pierwszym oknie korzysta z komórki, co jest niedozwolone w procesie pracy i podczas obsługi klientów. Sąd oczywiście dostrzegł, iż powód wyraził opinię, że celem D. I. było stosowanie mobbingu, ale Sąd musi opierać się w ustaleniach stanu faktycznego nie na hipotezach formułowanych przez stronę, ale na dowodach wykazujących określony stan rzeczy.

Po pierwsze, wersja D. I. jest w tym zakresie zgodna z tym, co mówili inni świadkowie (w tym P. W., A. N., czy P. K. (2)), zaś przypuszczenia powoda nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym w aktach sprawy, poza tym cel działania kierownika można wyinterpretować z okoliczności. Otóż jest zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego to, co mówi D. I., że miał na celu uwrażliwienie menedżerów na ich nieprawidłową kontrolę nad pracownikami, skoro umieścił zdjęcie na zamkniętej grupie, której członkami byli właśnie wyłącznie menedżerowie jako adresaci jego wiadomości.

Gdyby D. I. chciał dokuczyć powodowi, mógł zachować się z inny sposób – np. w obecności innych osób zwrócić mu personalnie uwagę odnośnie do jego sposobu zachowania w nieakceptowalny społecznie sposób. Tymczasem powód na początku w ogóle nawet nie wiedział, że menedżerowie widzieli jego zdjęcie, nie był zatem adresatem działania kierownika, co uwiarygodnia wersję D. I. i wyklucza przypisanie mobbingu w związku z tym zachowaniem kierownika, bowiem nie było ono wymierzone w godność osobistą powoda, ale miało inny cel – spowodowanie prawidłowego nadzoru przełożonych nad pracownikami restauracji.

Poza tym na zdjęciu tym nie ma żadnych treści, które mogłyby ośmieszyć powoda, widać tam J. S., jak w godzinach pracy i podczas jej świadczenia korzysta z komórki, łamiąc w tym zakresie zasady ustalone w McDonald's w Ż., poza tym absolutnie nie widać, by powód miał oglądać jakieś treści erotyczne czy pornograficzne, jak starała się sugerować J. Z.. Powód co prawda sam wskazał, że mogło tak być, że w pracy oglądał zdjęcia nagich osób (k. 161v.), ale też podał, że faktycznie na tym ujęciu pornografii nie widać.

Na fotografii (a skład orzekający miał możliwość dokonania oględzin na ekranie komórki D. I.) można dostrzec tylko i wyłącznie dwa kolorowe paski, nic więcej, żadnych treści, które mogłyby znieważać czy zniesławiać powoda. Sąd dostrzega oczywiście, że powód podał, iż są to kolory charakterystyczne dla aplikacji dla osób nieheteronormatywnych, ale po pierwsze samo w sobie ujawnienie na zamkniętej grupie tej okoliczności nie narusza jeszcze niczyjej godności osobistej, gdyż preferencje seksualne czy też tożsamość seksualna nie były przedmiotem negatywnych komentarzy menedżerów restauracji, poza tym aplikacja ta jest dostępna nie tylko dla osób nieheteronormatywnych, ponadto nie każdy jest w stanie rozpoznać, że powód z niej korzysta tylko po kolorach – uczynił to D. I., ale nie jest to wiedza powszechna, że konwersacja w tej aplikacji cechuje się konkretnymi barwami.

Faktycznie D. I. w rozmowie na płycie CD na k. 115 mówi do powoda, że w pracy korzysta on z telefonu i używa aplikacji gejowskiej, ale w ocenie Sądu to zachowanie nie wyczerpuje znamion mobbingu – po pierwsze ma charakter jednorazowy, a nie powtarzalny, ciągły, po drugie użyta przez kierownika fraza „aplikacja gejowska” nie jest w ocenie składu orzekającego nacechowana pejoratywnie, zatem obiektywnie oceniając nie niesie za sobą treści naruszających godność osobistą, nie jest to bowiem określenie wulgarne, czy uznawane za powszechnie nieakceptowane. Poza tym D. I. w trakcie tej rozmowy stwierdza okoliczność prawdziwą – faktycznie bowiem powód w czasie pracy korzysta z aplikacji randkowej dla osób nieheteronormatywnych, co jest niedozwolone.

Trudno zatem upatrywać przejawów mobbingu w tym, że przełożony interweniuje w sytuacji, gdy pracownik nie przestrzega reguł wyznaczonych w restauracji i mówi o tym w toku rozmowy przy okazji wręczenia wypowiedzenia przez powoda i wskazaniu przez J. S., że powodem jest mobbing ze strony kierownika.

Sąd podziela bowiem zdanie D. I., iż miał on prawo zwracać powodowi uwagę na zachowania nieakceptowalne, sprzeczne z zasadami BHP (jak podwinięte nogawki), czy też z zasadami bezpieczeństwa C. -19 (niewłaściwe używanie maseczki czy rękawiczek) i że taki przejaw kierownictwa pracodawcy nie może być uznany za mobbing. W innym wypadku pracodawca pozbawiony byłby wpływu na bezprawne, niezgodne z zasadami zachowanie pracowników, co jest niedopuszczalne. Sam powód zresztą wskazał, że kierownik słusznie zwracał mu uwagę (k. 200).

Trzeba przy tym pamiętać, że D. I. nie odzywał się przy tym do powoda nigdy wulgarnie, o czym świadczy nie tylko zapis rozmowy na płycie, ale i zapisy konwersacji obu panów na komunikatorze (k. 73), uważał powoda za dobrego pracownika, a w sporze J. S. z osobą trzecią (niezadowoloną ze sposobu obsługi klientów przez powoda) w sposób oczywisty kierownik wspiera pracownika i trzyma jego stronę (k. 187). Nadto to na skutek propozycji D. I. powód otrzymał awans na stanowisko instruktora. Te okoliczności przeczą, jakoby D. I. stosował wobec powoda mobbing, sam powód w rozmowie na k. 115 kilka razy pytany o podanie konkretnych zachowań mobbingowych, nie wskazał ani jednego, podobnie jak w piśmie do Inspekcji Pracy (k. 140).

Tymczasem w piśmie na k. 140 akt powód nie opisał żadnej z sytuacji, które przytacza w pozwie, a które miały być inicjowane przez D. I., co wskazuje na wiarygodność wersji kierownika, iż mobbingu nie stosował.

Co do zasady jednak depozycje powoda i kierownika są zbieżne, o czym już była mowa, w tym D. I. podał, że faktycznie zwracał uwagę na strój powoda mówiąc, że to nie rewia mody albo nie wykopki, co oczywiście nie jest nader eleganckie, ale zdecydowanie nie stanowi przejawów mobbingu. Trzeba bowiem pamiętać o specyfice pracy powoda oraz o tym, że zarówno powód, jak i kierownik to młodzi ludzie, zatem ten rodzaj komunikacji nie jest niczym nadzwyczajnym, może się zdarzyć, zaś D. I. wskazał, że traktował te stwierdzenia jako żart i nie chciał powoda obrazić (k. 198). Nawet gdyby uznać, że niosą one za sobą treść naruszającą godność osobistą (czego Sąd absolutnie nie ustalił), to nie można przyjąć, że znamiona mobbingu wyczerpują incydentalnie głoszone niestosowne uwagi (dwukrotnie sformułowane na przestrzeni ponad roku).

Sąd co do zasady uznał za wiarygodne zeznania zarówno D. I., jak i powoda, odnośnie do zdarzeń, jakie miały miejsce, bowiem depozycje są w tym zakresie zgodne i pokrywają się, Sąd natomiast nie podzielił oceny powoda, iż wskazane zachowania D. I. stanowią mobbing w rozumieniu przepisu art. 94³ § 2 k.p., stosowania mobbingu zresztą nie potwierdziła zdecydowana większość świadków przesłuchiwanych w sprawie, a już żaden ze świadków, na podstawie depozycji których Sąd ustalał stan faktyczny w sprawie.

Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń powoda, jakoby D. I. krytykował kolor jego włosów, gdyż zaprzeczył temu świadek I., a nie potwierdziła żadna z pozostałych przesłuchiwanych w toku procesu osób. W ocenie składu orzekającego, gdyby faktycznie było tak, że kierownik negatywnie oceniał różowe włosy J. S., to tak charakterystyczny szczegół zapadłby w pamięć świadkom i odnieśliby się do niego.

Sąd dał wiarę J. W. co do tego, że powód nie zgłaszał jej ani nikomu innemu stosowania mobbingu (ani też nie czynił tego żaden inny pracownik) mimo, że znał procedurę antymobbingową oraz nie odpowiedział na wezwanie do złożenia wyjaśnień w zainicjowanej przez pracodawczynię procedurze antymobbingowej, bowiem znajduje to potwierdzenie w dokumentach w aktach sprawy (k. 68-71, akta osobowe powoda, w których znajdują się jego podpisy potwierdzające zapoznanie z regulaminem pracy, którego integralną częścią jest procedura antymobbingowa).

Gdyby faktycznie było tak, że powód już od marca 2020 roku był pokrzywdzonym zachowaniami o charakterze mobbingu, nie było absolutnie żadnych przeszkód, by zgłosił to pracodawczyni (jej nr telefonu znajduje się na kolejnych umowach o pracę) albo też bezpośrednio kanałem komunikacyjnym wspólnym dla wszystkich pracowników restauracji (...)s (gdyby chciał uniknąć, by J. W. czy też członkowie jej rodziny dowiedzieli się, że zgłasza mobbing).

Sąd nie przesłuchiwał P. T., D. S., P. Ż. i E. K., bowiem strony cofnęły wnioski o przeprowadzenie dowodu z zeznań tych świadków.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się w całości bezzasadne.

W pierwszej kolejności Sąd podkreśla, iż powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w związku z doznaniem mobbingu oraz rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.), nie domagał się natomiast zadośćuczynienia (art. 94³ § 3 k.p.).

Należy zatem odwołać się do treści przepisu art. 94³ § 2 k.p., który zawiera definicję ustawową mobbingu i stanowi, iż § mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Polski ustawodawca zdefiniował pojęcie mobbingu poprzez wymienienie ustawowych przesłanek tego zjawiska, którymi są:

- 1) działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu,
- 2) długotrwałość i uporczywość nękania lub zastraszania pracownika,
- 3) występująca u pracownika zaniżona ocena przydatności zawodowej,
- 4) cel sprawy, jakim jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Znamiona te muszą przy tym zostać wyczerpane łącznie, by można było zasadnie wywodzić doznania mobbingu.

W wyroku z dnia 10.10.2012 r. (II PK 68/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204) Sąd Najwyższy podjął próbę zdefiniowania pojęcia „nękania”, wskazując, że jest to ustawicznie dręczenie, niepokojenie lub dokuczanie pracownikowi.

Ustawodawca posłużył się przy konstruowaniu definicji mobbingu kilkoma zwrotami niedookreślonymi. I tak jednym z warunków uznania nękania lub zastraszania pracownika za mobbing jest długotrwałość tych działań. Do niedawna w literaturze przedmiotu można było znaleźć wskazówki, iż pojęcie to oznacza okres co najmniej 6 miesięcy. Jednakże wyznaczenie sztywnych ram czasowych trwania mobbingu wydaje się być sztucznym kryterium. Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.1.2007 r. (I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58), w którym uznał, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany oraz uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku (podobnie Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 15.12.2006 r., III APa 170/05, OSA w K. 2007, Nr 3, poz. 4).

Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim czasie, gdyż mobbing charakteryzuje się jednak uporczywością oraz długotrwałością, a uporczywość ta może być rozumiana jako przejaw złej woli ze strony mobbera (zob. wyr. SN z 29.1.2019 r., III PK 6/18, L.).

Tymczasem w przedmiotowej sprawie absolutnie nie można było ustalić, jakoby działania D. I. wobec powoda nosiły znamiona uporczywości czy długotrwałości. Sąd w oparciu o wiarygodny materiał dowodowy uznał bowiem, że faktycznie dochodziło incydentalnie do tego, że D. I. kierował J. S. na tzw. pierwsze okno D. (co samo w sobie w ogóle nie stanowiło zachowania mobbingującego, bowiem nie było to stanowisko gorsze od innych, praca na nim nie cechowała się większą uciążliwością, a kierowanie na to okno nie powodowało wyrządzenia pracownikowi żadnej

krzywdy czy dolegliwości, o czym już była mowa), dwa razy kierownik niestosownie (choć nie wulgarnie czy obraźliwie) zwrócił się do powoda, gdyż jego strój nie odpowiadał wymogom BHP i estetyki wymaganej wobec pracowników restauracji, mówiąc, że to nie rewia mody i nie wykopki.

Nie są to przecież wypowiedzi, które miały miejsce na co dzień, poza tym nie stanowią oceny samego powoda jako człowieka, ale odnoszą się bezpośrednio do jego zachowania w postaci nieprzestrzegania zasad dotyczących stroju. W ocenie Sądu fraz tych nie można uznać za obelżywe, ale także skoro D. I. odezwał się tak co najwyżej kilka razy, to nie sposób mówić o długotrwałości i uporczywości jego działania.

To samo dotyczy umieszczenia zdjęcia powoda na grupie menedżerskiej, gdyż było to zachowanie jednorazowe, poza tym nie naruszało godności osobistej powoda, gdyż zdjęcie nie zawiera żadnych niestosownych treści, a tylko dokumentuje nieprzestrzeganie zasad ustalonych w restauracji przez J. S.. Nadto celem zachowania D. I. nie było poniżenie powoda, ale zwrócenie się do jego menedżerów z uwagą, iż nadzór nad pracownikami jest nienależyty. Brak zatem celu działania sprawcy, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., a także długotrwałości zachowania, gdyż zdarzyło się to tylko jeden raz.

Przecież uporczywość działań mobbingowych należy rozumieć jako rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne – z punktu widzenia ofiary – działania lub zachowania sprawcy, a zachowania D. I. miały charakter incydentalny – na przestrzeni ponad roku kilka razy niekulturalnie odezwał się do powoda, raz umieścił jego zdjęcie na zamkniętej grupie.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.12.2006 r. (II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12), dla uznania, że mamy do czynienia z mobbingiem konieczne jest, by wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu były spełnione łącznie. Oznacza to, że działania lub zachowania sprawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz muszą polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, a ponadto musi mu przyświecać cel, którym jest poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie pracownika, a taka motywacja nie kierowała D. I., gdy umieszczał zdjęcie celem zwrócenia uwagi menedżerom, a nie powodowi oraz gdy interweniował wobec nieprzestrzegania przez powoda zasad BHP i bezpieczeństwa C. - 19. A przecież, jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 5.10.2007 r. (II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312), nawet jeśli działania pracodawcy wobec pracownika są bezprawne i mają powtarzalny charakter (a takie nie były zachowania D. I.), to jednak bez wykazania określonego celu tego działania i jego skutków nie ma podstaw do zakwalifikowania ich jako mobbingu.

Z mobbingiem nie może być także utożsamiana konieczność wzięcia przez powoda udziału w szkoleniu, gdy przebywał na urlopie, bowiem po pierwsze wyraził na to zgodę, po drugie miało to miejsce nie z inicjatywy D. I., poza tym otrzymał za ten dzień wynagrodzenie. To samo dotyczy ewentualnych rozbieżności w zapisach w grafiku, gdyż powód sam przyznał, że wypłacane wynagrodzenie za pracę zawsze odpowiadało ilości przepracowanych przez niego godzin (k. 213).

Trzeba zgodzić się z tezą Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, który w wyroku z dnia 5.7.2013 r. (III APa 10/13, L.) i z 4.7.2013 r. (III APa 12/13, L.) wskazał, iż ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Pamiętać należy jednak, że pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem (por. wyr. SN z 22.4.2015 r., II PK 166/14, L.). W konsekwencji ma on prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników (por. wyr. SA w Gdańsku z 4.7.2013 r., III APa 12/13, L. oraz wyr. SA w Gdańsku z 21.1.2013 r., III APa 29/12, L.)

Dlatego też Sąd uznał, iż zwracanie powodowi uwagi odnośnie do niewłaściwego stroju, konieczności noszenia maseczki, czy też zakazu korzystania z telefonu komórkowego podczas świadczenia pracy nie stanowiło mobbingu, ale przejaw nadzoru przełożonego i kontrolowania prawidłowego zachowania powoda w procesie pracy, ponieważ

sam J. S. przyznał, że komórki używał mimo, iż nie było to dozwolone, nogawki spodni miał podwinięte, nie zważając na niebezpieczeństwo poparzenia wodą czy olejem oraz maseczkę nosił założoną nieprawidłowo, zatem przełożony miał prawo interweniować celem uzyskania korekty w zachowaniu pracownika, który nie przestrzega zasad BHP i bezpieczeństwa C. – 19. Oczywiście, D. I. nie musiał wypowiadać się przy tym, że w McDonald's nie urzędują się rewii mody ani wykopków, bo są to stwierdzenia niezbyt grzeczne, ale sam świadek traktował je w formie żartu, a nie odnoszą się bezpośrednio do oceny osoby powoda i nie naruszają jego godności, ale dotyczą konkretnego zachowania, które wymaga poprawy. Nadto tego rodzaju wypowiedzi zdarzyły się incydentalnie na przestrzeni ponad roku, zatem nie noszą cech uporczywości i długotrwałości – niezależnie już od faktu, że celem D. I. nie było ośmieszenie czy poniżenie pracownika, a uwrażliwienie go na konieczność przestrzegania reguł ustanowionych w procesie pracy.

W ocenie Sądu nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że istnieje podstawa do stwierdzenia, iż wyczerpują znamiona opisane w przepisie art. 94³ § 2 k.p.

Kodeks pracy przewiduje dla mobbingowanego pracownika kilka uprawnień, jednak warunkiem niezbędnym do skorzystania z nich jest konieczność wykazania przez poszkodowanego, iż był poddawany mobbingowi. Do spraw z zakresu mobbingu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły dowodowe, w myśl których ciężar dowodu spoczywa na tej stronie, która z danego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Innymi słowy, jeśli to pracownik zarzuca pracodawcy, iż ten stosował wobec niego mobbing – to on będzie musiał wykazać przed sądem okoliczności potwierdzające występowanie tego zjawiska. Wykazaniu przez pracownika podlega także uporczywość i długotrwałość stosowania wobec niego mobbingu (por. post. SN z 24.2.2012 r., II PK 276/11, L.). W ocenie Sądu powód nie wykazał stosowania wobec niego mobbingu, bowiem nie potwierdza tego wiarygodny materiał dowodowy w aktach sprawy.

Powód na rozprawie opisywał zachowania D. I., które jego zdaniem stanowiły mobbing, jak to, że kierownik zamknął mu drzwi „przed nosem”, zwracał mu uwagę (choć sam J. S. przyznał, że słusznie), komentował, że korzysta z aplikacji gejowskiej, nie zwracał się do niego kulturalnie, do innych się uśmiechał, a do powoda nie. W ocenie Sądu nie każdy dyskomfort psychiczny pracownika w pracy może być kwalifikowany jako mobbing. W wyroku z dnia 25.7.2003 r. (I PK 330/02, L.; A. L., P. C., U. M., Mobbing w szkolnictwie, G. 2005, s. 10) Sąd Najwyższy uznał, iż doświadczenie życiowe pozwala mniemać, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa (...), nie może pracodawca ponosić odpowiedzialności. Także stres jest właściwością osobniczą i niewymierną. Z tego względu – jak uznał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22.9.2005 r. (III APa 60/05, niepubl.) – przy ocenie, czy określone zachowanie może być uznane za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Kryteria oceny stosowania mobbingu wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych, z czym powód wobec D. I. bez wątpliwości miał trudność, bowiem już w warunkach sali rozpraw, nawet w obecności składu orzekającego i strony przeciwnej, widać było bez wątpliwości, że obaj panowie są w (ujmując rzecz delikatnie) nie najlepszych relacjach. Tymczasem, analizując zachowanie D. I. obiektywnie – to przecież z jego inicjatywy powód awansował na stanowisko instruktora, D. I. był otwarty na rozmowę z powodem odnośnie awansowania na kolejne stanowisko – menedżera mimo młodego wieku J. S., kierownik uważał powoda za dobrego pracownika, bronił go w rozmowie z osobą trzecią, niezadowoloną z jakości obsługi klientów prezentowanej przez powoda – nie ma podstaw do twierdzenia, by D. I. zachowywał się wobec powoda w taki sposób, by go poniżyć czy ośmieszyć.

Tymczasem jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania, w kontekście ujawnionych okoliczności

faktycznych. Jednocześnie o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że stosując obiektywny wzorzec, mógł wywołać określone skutki, co tym samym z zakresu mobbingu pozwoli wykluczyć przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie zachowania D. I. wskazane powyżej miały charakter incydentalny, rzadki, niepowtarzalny i nie miały na celu ośmieszenia J. S., naruszenia jego godności, a poprawę jego zachowania jako pracownika, który notorycznie narusza zasady BHP i regulamin pracy. Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że nie doszło do stosowania wobec powoda mobbingu.

Jeśli chodzi o sformułowane w petitum pozwu przez J. S. żądania ustalenia, że w miejscu pracy był stosowany mobbing oraz uznania, że strona pozwana nie przeciwdziałała mobbingowi, to skład orzekający zauważa, iż Sąd Najwyższy przyjął, że dobra osobiste pracownika nie uzasadniają interesu prawnego pracownika we wniesieniu powództwa o ustalenie, że dopuszczono się wobec niego zachowań mobbingowych, gdyż ochronę prawną tego dobra – obok art. 94³ § 3 k.c. – zapewnia także art. 24 k.c. (w przypadku gdy nie wystąpił rozstrój zdrowia). Umożliwia on wystąpienie z roszczeniami z niego wynikającymi wobec pracodawcy, który nie przeciwdziałając praktykom mobbingowym dopuszcza się działań (a właściwie zaniechań) zagrażających dobru pracownika (por. wyr. SN z 7.4.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, Nr 19–20, poz. 246). Analogiczne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 23.5.2014 r. (III APa 2/14, L.), w którym stwierdził, że pracownik nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się wobec niego mobbingu, jeżeli może wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 24 k.c.). Z uwagi na powyższe również i te żądania powoda nie mogły zostać uwzględnione.

Tym samym powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu w całości (pkt 1 wyroku).

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. uznawszy, że z uwagi na sytuację życiową powoda, który jeszcze się uczy, pracuje dorywczo i zarabia ok. 1.000 złotych miesięcznie, zasady słuszności przemawiają za tym, by nie obciążać go kosztami zwrotu zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej.

W punkcie trzecim wyroku Sąd kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, zważywszy na powyżej opisaną sytuację życiową i majątkową powoda.