

*Sygn. akt XXI P 24/06*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2012r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

**w składzie:**

**Przewodniczący SSO Agnieszka Ambroziak**

Ławnicy: Irmina Głowacka, Agata Dybowska

**Protokolant sekretarz sądowy Małgorzata Pogorzelska**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2012r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. O.

przeciwko gminie R.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie

orzeka:

I. powództwo oddala,

II. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa,

III. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 lutego 2006 roku S. O. wniósł o:

1. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 13 stycznia 2006 roku;
2. zasądzenie na swoją rzecz od Gminy R. kwoty 77.540,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za szkody wyrządzone mobbingiem;
3. zasądzenie na swoją rzecz od Pozwanej kwoty 20.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdy wyrządzone mobbingiem

Ponadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm prawem przepisanych.

Jako uzasadnienie swojego żądania wskazał, iż jego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1 (1) w związku z art. 94 (3) § 4 kodeksu pracy (dalej: kp) został rozpatrzony odmownie, pomimo że taka konstrukcja podstawy rozwiązania stosunku pracy jest prawidłowa i powinna znaleźć się w świadectwie pracy.

Ponadto powód podniósł, że w związku z uprzejwym stosowaniem przez Pozwaną praktyk mobbingowych poniósł straty majątkowe i wobec tego domaga się od Pozwanej odszkodowania w wysokości wskazanej w żądaniu pozwu. Powód wskazał również, że zachowanie pracodawcy opisane w pozwie doprowadziło do poważanego uszczerbku na

jego zdrowiu, w znaczący sposób utrudniło mu utrzymywanie kontaktów socjalnych, naraziło go na strach, ból i lęzy, pociągnęło za sobą obciążenie psychiczne dla całej rodziny, która cierpiała wraz z powodem, widząc jak jest konsekwentnie niszczone. I za te szkody moralne powód żądał zadośćuczynienia (pozew – k. 2-5).

Pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 10 sierpnia 2006 roku wniosła o oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie kosztów procesu, stanowisko to konsekwentnie podtrzymywała w toku całego procesu. Pozwana podniosła, iż powód nie udowodnił przesłanek mobbingu z art. 94<sup>3</sup> kp, których łączne spełnienie przez pracodawcę jest konieczne, aby dotyczące pracownika oddziaływanie (w sensie prawnym działania lub zaniechania) mogły zostać zakwalifikowane jako bezprawny mobbing. Zdaniem Pozwanej przedstawiona w pozwie ocena zachowania pracodawcy wobec pracownika nie jest mobbingiem. Działania pracodawcy były podejmowane w granicach jego ustawowych uprawnień (zarówno w zakresie nieprzyznawania powodowi dodatku specjalnego, jak i skierowania na badania lekarskie oraz odwołania się pracodawcy od wyników tych badań). Pozwana podniosła, że powód nie udowodnił, że jego choroba i przebywanie na zwolnieniach lekarskich było wynikiem działań pracodawcy w warunkach naruszających prawo, a ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Zdaniem Pozwanej, w konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracownika (odpowiedź na pozew – k. 41-43).

W piśmie z dnia 2 listopada 2006 r. powód, stosując się do zobowiązania nałożonego przez Sąd, ponownie przedstawił szczegółowe zestawienie poniesionych szkód majątkowych ujętych w pozwie (pismo z dnia 2 listopada 2006 r. – k. 112).

W piśmie procesowym z dnia 7.12.2011r. pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował powództwo i wniósł o zasądzenie na rzecz powoda

1. kwoty 27.045 zł tytułem odszkodowania za utracone wynagrodzenie za czas choroby powoda w okresie od 09.08.2004r. do 10.01.2006r. z odsetkami ustawowymi od dnia 6 lutego 2006r. do dnia zapłaty;
2. kwoty 20.113 zł tytułem odszkodowania za utracone przychody z tytułu dodatków specjalnych za okres od 01.01.2005r. do 10.01.2006r. z odsetkami ustawowymi od dnia 6 lutego 2006r. do dnia zapłaty;
3. kwoty 70.085 zł tytułem odszkodowania za utracone wynagrodzenie za czas od rozwiązania umowy o pracę do dnia 06.02.2007r. z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu pisma procesowego do dnia zapłaty;
4. kwoty 11.959 zł tytułem odszkodowania za utracone z powodu choroby diety radnego powiatu (...) za okres od 10.08.2004r. do 15.12.2004r. oraz okres od 16.02.2005r. do 15.11.2005r. oraz utracony dodatek funkcyjny za okres od grudnia 2005r. do listopada 2006r. z odsetkami ustawowymi od dnia 6 lutego 2006r. do dnia zapłaty;
5. kwoty 9.338,49 zł tytułem odszkodowania za koszty leczenia dolegliwości spowodowanych mobbingiem pozwanego z odsetkami ustawowymi od kwoty 3.386,53 zł od dnia 6 lutego 2006r. do dnia zapłaty; od kwoty 5.310,49 zł od dnia 1.10.2009r. do dnia zapłaty, od kwoty 641,47 zł od dnia doręczenia pozwanemu pisma procesowego do dnia zapłaty
6. kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę i utratę zdrowia wywołane mobbingiem z odsetkami ustawowymi od dnia 6 lutego 2006r. do dnia zapłaty;
7. zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. (k. 926-930).

Pozwany wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa. (k. 991)

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

Powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 stycznia 2003 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu na stanowisku Kierownika (...). Ze strony Pozwanej umowę o pracę podpisał P. I. – Wójt Gminy

R.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło (...) złotych, oprócz tego powód miał otrzymywać dodatek funkcyjny w wysokości (...) złotych, dodatek specjalny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek specjalny tj. (...) złotych na okres jednego roku tj. do dnia 31 grudnia 2003 r. (umowa o pracę – k. 5). Dodatek specjalny był następnie przedłużony decyzją wójta Gminy R.. na okres od 1 stycznia 2004r. do 30 czerwca 2004r. i od 1 lipca 2004r. do 31 grudnia 2004r. ( akta osobowe k. 17 t. I)

Początkowo współpraca pomiędzy stronami przebiegała bezkonfliktowo i pracodawca nie miał zastrzeżeń, co do pracy powoda. Powód zajmował ważne dla Gminy stanowisko wiążące się z ogromną odpowiedzialnością i terminowością działań. Były to nowe dla Gminy zagadnienia i działalność działu, którego powód był kierownikiem , związana z pozyskiwaniem funduszy europejskich była jednym z priorytetów Gminy z uwagi na możliwości rozwoju Gminy przy użyciu środków finansowych z Unii Europejskiej. Powód za swoją pracę był oprócz wynagrodzenia nagradzany dodatkowymi nagrodami pieniężnym : w listopadzie 2003r. w kwocie (...) zł, w lutym 2004r. w kwocie (...) zł, w maju 2004r. w kwocie (...) zł , w grudniu 2004r. w kwocie (...) zł. ( akta osobowe tom. I). Po pewnym czasie zaczęły jednak pojawiać się problemy dotyczące zarówno organizacji pracy, jak i samej osoby powoda. Jedną ze spornych kwestii była potrzeba zatrudnienia nowych pracowników w zespole, którym kierował powód. Powód kilkakrotnie zwracał się z wnioskiem o zatrudnienie kolejnej osoby, gdyż jego zdaniem trzyosobowy zespół nie był wystarczająco liczny do monitorowania i prowadzenia spraw, którymi się zajmował (zeznania powoda – k. 52, 992-997, zeznania świadka P. I. – k. 53, 215-217, zeznania świadka R. M. – k. 122, zeznania świadka I. K. – k. 124, zeznania świadka B. A. – k. 189 , zeznania świadka T. B. – k. 354, zeznania świadka D. K. – k. 357-8, zeznania świadka J. G. – k. 368, zeznania świadka K. D. – k. 369, zeznania świadka M. L. – k. 406, zeznania świadka M. O. – k. 430, zeznania świadka P. T. – k. 431). Dział powoda początkowo dwuosobowy ( zatrudniony w nim był powód i M. M.), w związku z wnioskami powoda został powiększony o trzecią osobę A. J. (1). W maju 2004r. do obsady dołączył R. M., początkowo na 2/5 etatu, zaś od sierpnia 2004r. na cały etat. W lipcu 2004r. rozwiązano zaś umowę o pracę z M. M., podobnie jak z pięcioma innymi osobami, w związku z nieuzasadnionym pobieraniem przez nie zaliczek z kasy gminy. Na miejsce M. M. od sierpnia 2004r. z Wydziału (...) przeniesiono E. P.. W okresie lipca 2004r. w dziale powoda była zwiększona ilość pracy, w związku ze zbliżającymi się terminami składania wniosków o dofinansowanie różnych inwestycji z funduszy Unii Europejskiej. Z uwagi na zwolnienie M. M. i konieczność kontynuowania prac przez nią prowadzonych, powód otrzymał polecenie skorzystania z pomocy firmy zewnętrznej, aby dochować terminu na złożenie wniosku. W lipcu 2004r. powód zachorował, przebywał na zwolnieniu lekarskim do połowy grudnia 2004r. W tym czasie obowiązki powoda wykonywał R. M.. Pokój, który zajmował (...)był mały, były tam trzy biurka, dwa komputery i jeden laptop, który użytkował powód. W pokoju tym siedzieli pracownicy działu i Kierownik, którym był powód. W czasie kiedy oprócz powoda, M. M. i A. J. (2) w wydziale zatrudniony był na 2/5 etatu R. M. pracownicy musieli korzystać z jednego biurka naprzemiennie po dwie osoby z jednego biurka. Sytuacja ta była krótkotrwała w związku ze zwolnieniem M. M.. Wówczas jej biurko zajął R. M., który zaczął pracować na cały etat. Sytuacja dotycząca braku miejsca pracy pojawiła się ponownie kiedy wrócił do pracy, po okresie zwolnienia lekarskiego, powód. Jednakże były to chwilowe problemy, które nie wymagały interwencji pracodawcy albowiem z końcem grudnia 2004r., z pracy odchodził A. J. (2) i jego stanowisko pracy było do dyspozycji powoda. S. O. zgłaszał wójtowi i jego zastępcy problemy lokalowe działu, co nie znalazło odzewu u pracodawcy. W grudniu 2004r. powód był w pracy tylko dwa dni tj. 16 i 17 grudnia. Z uwagi na brak porozumienia z przełożonymi co do dalszej jego pracy, stanowiska, kompetencji powód zdecydował o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego. W styczniu 2005r. powód był w pracy od 10 do 28 stycznia, zaś w lutym od 7 do 16 lutego. Następnie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym. Powód wrócił do pracy w listopadzie 2005r. Po kolejnym powrocie do pracy w dniu 16 listopada 2005 r. powód otrzymał pismo o niedopuszczeniu go do pracy wraz ze skierowaniem na badania lekarskie (skierowanie na badania dnia 16 listopada 2005 r. – k. 11, zeznania świadka P. I. – k. 216). Po przeprowadzeniu badań lekarz-specjalista medycyny pracy uznał powoda zdolnym do pracy i wyznaczył mu termin następnego badania okresowego na grudzień 2007 r. (kopia zaświadczenia lekarskiego z dnia 16 listopada 2005 r. – k. 12). Pracodawca powoda odwołał się od zaświadczenia lekarskiego, wobec czego pismem z dnia 1 grudnia 2005 r. powód został wezwany na ponowne badania do Poradni (...) w P. Oddział w W., która potwierdziła zdolność powoda do pracy. (pismo z dnia 1 grudnia 2005 r. – k. 13).

Od 9 grudnia 2005r. do 10 stycznia 2006r. powód wykorzystywał urlop wypoczynkowy. 11 stycznia 2006r. powód rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia w oparciu o art. 55 § 1<sup>1</sup> kp wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy działania mobbingowe pracodawcy, pomijanie w stosunkach służbowych, pomijanie w kierowaniu korespondencji, skierowanie na dodatkowe badania lekarskie, pomimo złożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, kwestionowanie wyników pracy, pozbawienie narzędzi pracy, dodatku specjalnego. (k. 14). Od momentu powrotu pracownika do pracy po czteromiesięcznej nieobecności w grudniu 2004r. współpraca pomiędzy stronami uległa pogorszeniu.

Powodowi, po powrocie z kolejnych zwolnień lekarskich nie zmieniono zakresu obowiązków, nie pozbawiono stanowiska pracy. W okresach, w których przebywał w pracy pomiędzy zwolnieniami lekarskimi i urloпами powód zajmował się zapoznaniem z aktualną, bieżącą dokumentacją, przepisami, analizami. W związku z zakresem zadań działu i bardzo dużą rolą jego działań dla Gminy, powód, po długotrwałej nieobecności musiał przez pewien czas wdrażać się w pracę zespołu, miał dostęp do wszelkiej dokumentacji, nie był odsuwany od żadnych prac. Korespondencje dla działu odbierały różne osoby z działu, była ona kierowana na zespół a nie imiennie na kierownika. Przełożeni powoda proponowali mu zmianę stanowiska, zakresu odpowiedzialności z uwagi na stan jego zdrowia i umiejętności. Powód czuł się odsunięty od pracy zespołu i pozbawiony dotychczas zajmowanego stanowiska. Wszelkie próby zmiany zakresu jego obowiązków lub zmniejszania jego odpowiedzialności za projekty odbierał jako nękanie i podważanie jego autorytetu w oczach podwładnych. Tymczasem pozwany pracodawca uważał, że powód po powrocie może nie dać sobie rady ze wszystkimi obowiązkami i nie powinien nadwyręzać swojego już i tak słabego stanu zdrowia poprzez pracę ponad swoje możliwości (zeznania powoda – k. 52, 992-997, zeznania świadka R. M. – k. 122, pismo powoda z dnia 20 grudnia 2004 r. – k. 186, zeznania świadka P. I. – k.53, 216, zeznania świadka D. K. – k. 357-8, zeznania świadka K. D. – k. 370, zeznania świadka M. L. – k. 406, zeznania świadka P. O. – k. 407).

Przełożeni cenili pracę merytoryczną powoda, zwłaszcza jego zaangażowanie, ambicje, jednakże wyżej oceniali jego zdolności analityczne niż strategiczne w zakresie pozyskiwania funduszy unijnych. Powód nie wyrażał zgodny na żadną zmianę stanowiska, zakresu obowiązków, uważał, że ma wystarczające umiejętności do zajmowania stanowiska kierownika, zwłaszcza, że rozpoczął studia podyplomowe. Studia te powód rozpoczął w grudniu 2004r., został na nie skierowany przez pracodawcę, pracodawca opłacił także te studia.

W czasie pracy powoda zdarzały się konfliktowe sytuacje dotyczące współpracy działu strategii z innymi działami. Współpraca ta nie układała się prawidłowo gdyż powód musiał wielokrotnie monitować inne działy o dostarczenie potrzebnych do przygotowania analiz czy wniosków unijnych dokumentów, co spotykało się z niechęcią, brakiem zrozumienia ze strony kierowników innych działów. Powód informował o tym wójta i jego zastępcę, ale pracodawca nie zajął się tą sprawą.

Od stycznia 2005 r. powód przestał otrzymywać dodatek specjalny do wynagrodzenia, co odebrał jako kolejny sposób nękania go przez pracodawcę Pismem z dnia 14 lutego 2005 r. powód zwrócił się z prośbą o wyjaśnienie okoliczności i przyczyn mających wpływ na brak decyzji o przyznaniu mu tego dodatku (pismo z dnia 14 lutego 2005 r. – k. 8). Wobec braku odpowiedzi pozwanego pracodawcy na pismo z dnia 14 lutego, w dniu 28 listopada 2005 r. skierował do niego kolejne pismo z prośbą o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji (pismo z dnia 28 listopada 2005 r. – k. 9). W odpowiedzi na pismo z dnia 28 listopada 2005 r. otrzymał pismo Wójta Gminy R., w którym podniósł on, że dodatek specjalny przyznawany na ściśle określony okres z uwagi na zwiększony zakres wykonywanych obowiązków wygasł z upływem terminu na jaki był przyznany. Podobnie powód przyjął odebranie mu w czasie zwolnienia lekarskiego laptopa służbowego. (pismo Wójta Gminy R. z dnia 28 grudnia 2005 r. – k. 10, zeznania świadka P. I. – k. 216, zeznania świadka T. B. – k. 355, zeznania świadka P. O. – k. 407).

Jeszcze w trakcie leczenia powoda, w sierpniu 2005 r. pracodawca powoda złożył wniosek do Rady Powiatu (...), której radnym był powód, o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem z powodu jego długotrwałej nieobecności. Rada Powiatu nie udzieliła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jej radnym. (zeznania świadka I. K. – k. 124, zeznania świadka K. D. – k. 371, zeznania świadka M. L. – k. 406, zeznania świadka P. O. – k. 407).

Od lipca 2004r. powód zaczął chorować i leczył się u lekarza psychiatry. Miał duże problemy ze snem, koncentracją, bóle głowy, był płacziwy, zobojeźniał na świat. W związku ze stwierdzoną depresją przyjmował leki antydepresyjne do 2008r. W tym czasie mógł liczyć na pomoc i zrozumienie rodziny, zwłaszcza żony. Lekarze badający powoda w związku ze zleceniem Sądu stwierdzili u powoda zaburzenia osobowości z cechami osobowości psychoneurotycznej z predyspozycją paranoiczną. Po rozwiązaniu umowy z pozwanym powód kontynuuje prowadzenie własnej działalności gospodarczej związanej ze sprzedażą licencji własnego oprogramowania.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, zeznań świadków P. I. (k. 53, 215-217)A. J. (2) (k. 121, 474-476, 652-653), R. M.(k. 122-123), I. K. (k. 124-125), E. P. (k. 125), M. M. (k. 188, 437-440), B. A. (k. 189, 650), E. M. (1) (k. 217-218), I. S. (k. 267-268), T. B. (k. 354-356), D. K. (k. 357-359), I. L. (k. 367), J. G. (k. 367-368), K. D. (k. 369-371), L. K. (k. 405), P. O. (k. 407-408), M. L. (k. 406), M. O. (k. 430-431), P. T. (k. 431-431), M. G. (k. 473-474), L. O. (k. 684-689), częściowo powoda przesłuchanego w charakterze strony (k. 53, 992-997), pozostałych dokumentów znajdujących się w aktach spraw, opinii biegłych M. S. (k.714-723), E. C. (k. 811-816, 915, M. W. (k. 832-835, 917-918). Z racji przedmiotu i charakteru niniejszego postępowania istotne znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego sprawy miały dokumenty także dokumenty tj. dokumentacja lekarska powoda, dokumenty z akt osobowych powoda. Wszystkie one sporządzone zostały przez uprawnione do tego osoby lub organy w zakresie przysługujących im kompetencji oraz uprawnień. Jak wynika z charakteru dokumentów nastąpiło to w związku z wykonywaniem przez opisane podmioty zwykłych czynności służbowych bądź urzędowych. Co prawda strony wywodziły z nich miejscami odmienne konsekwencje prawne, jednakże, co do zasady nie kwestionowały samego faktu, iż zostały one sporządzone i są autentyczne. W konsekwencji dokumenty te zostały obdarzone walorem mocy dowodowej.

W ocenie Sądu za w pełni wiarygodne należy uznać zeznania świadków P. I. , A. J. (2) , R. M., I. K., E. P. , M. M., B. A. , E. M. (1) , I. S., T. B. , D. K., I. L. , J. G., K. D. , L. K. , P. O. , M. L. , M. O. , P. T. , M. G. , L. O. , albowiem zeznania tych świadków są jasne spójne i logiczne, a przede wszystkim wzajemnie się uzupełniają.

Świadkowie I. i K. byli przełożonymi powoda, zeznali, iż powód nie zgłaszała do nich uwag co do mobbingu stosowanego przez przełożonych. Świadkowie, którzy byli współpracownikami powoda zeznali, iż wójt i jego zastępca prawidłowo odnosili się do powoda, nie było z jego strony żadnych skarg na nich, poza sytuacjami dotyczącymi żądań zwiększenia obsady wydziału, warunków lokalowych, złej współpracy z innymi działami.

Odnosnie zeznań świadka M. G. Sąd przyznał im walor wiarygodności. Świadek rzetelnie, logicznie i wyczerpująco opisał przebieg choroby powoda. Zeznania tego świadka w pełni uzupełniają się z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom L. O., w zakresie w jakim są one spójne i znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale zgromadzonym w sprawie, zwłaszcza w zakresie stanu zdrowia powoda, jego problemów związanych ze złym stanem emocjonalnym, sytuacja rodzinną.

W przedmiotowej sprawie, z uwagi na konieczność poczynienia ustaleń na okoliczność zdarzeń, których dokonanie wymagało wiadomości specjalnych, dopuszczono dowód z opinii biegłych lekarzy psychiatrów

W opiniach biegłych zwłaszcza opinii biegłego psychologa E. C. i biegłego psychiatry M. W. zostały wskazane cechy osobowości powoda i związany z tym sposób postrzegania świata i odbierania przez powoda różnych zachowań w sposób skrajnie subiektywny. Biegle stwierdziły, iż powód jest osobą z zaburzeniami osobowości, z cechami osobowości psychoneurotycznej z predyspozycją paranoiczną.

Sąd podzielił opinię biegłych B.i W. w zakresie ustalenia przebytego schorzenia, jego objawów, obecnego stanu psychicznego powoda, przyczyn schorzenia, jego wpływu na życie codzienne, postrzeganie otoczenia.

Sąd odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń, co do nakłaniania go do rezygnacji z pracy i przejścia na rentę oraz ograniczania jego udziału w pracach zespołu. Nie znalazły one bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Co więcej, świadkowie zeznali, że nie słyszeli, żeby powód był nakłaniany do rezygnacji z

pracy lub przejścia na rentę. Świadkowie nie przyznali również, żeby pracodawca celowo ograniczał udział powoda w pracach zespołu. Z ich zeznań wynika, że jakiegokolwiek zmiany w zakresie obowiązków powoda wynikały ze zmian personalnych w zespole, będących konsekwencją długotrwałej nieobecności powoda w pracy. Świadkowie wskazali również, że powód miał problemy z ponownym wdrożeniem się w obowiązki pracownicze.

Nie można też dać wiary powodowi, co do stosowanego przez pracodawcę mobbingu, przeczą temu bowiem pozostałe ustalenia faktyczne. Szczególnie znaczenie w tej kwestii należy przypisać zeznaniom świadków, które w istotnym zakresie pokrywają się ze sobą.

Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadków J. B., A. M. (1), K. M., T. G. i A. M. (2), albowiem nie wniosły one niczego istotnego do sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W przedmiotowej sprawie zagadnieniem spornym pomiędzy stronami, które należało rozpoznać w pierwszej kolejności, była kwestia czy pozwana stosowała wobec powoda działania lub zaniechania spełniające ustawowe przesłanki mobbingu. Od rozstrzygnięcia tej kwestii zależało bowiem rozstrzygnięcie w zakresie odszkodowania za wyrządzone szkody lub zadośćuczynienia za wyrządzone krzywdy.

Wskazać należy, iż obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi został wprowadzony do kodeksu pracy od dnia 1 stycznia 2004 r. (mocą nowelizacji z 14 listopada 2003 r.) Pojęcie mobbingu, którym określano zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy nie występowało bowiem wcześniej w przepisach prawa pracy.

Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94 (3) § 2 kp, mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

- 1) występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
- 2) oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
- 3) są one systematyczne i długotrwałe,
- 4) celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- 5) w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Wynikający z art. 94 (3) § 1 kp obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ma charakter złożony, składają się nań trzy powiązane ze sobą elementy: po pierwsze, skierowany do pracodawcy zakaz mobbingu, po drugie, obowiązek eliminacji praktyk o takim charakterze podejmowanych przez osoby trzecie względem pracownika, po trzecie wreszcie - obowiązek zapobiegania powstawaniu mobbingu w środowisku pracy (prewencja antymobbingowa).

Dodać przy tym należy, że podstaw prawnych obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi można poszukiwać również w art. 111 kp nakładającym na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, art. 15 kp nakładającym na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, art. 94 pkt 10 kp zobowiązującym pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego czy art. 207 § 1 kp obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94 (3) § 2 kp nie wymaga się ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 (3) § 2 kp.

W przypadku, gdy wskutek mobbingu pracownik doznał rozstroju zdrowia, może on, w oparciu o dyspozycję art. 94 (3) § 3 k.p., na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Pewne wskazówki odnośnie rozumienia pojęcia mobbingu oraz uznania czy w danej sprawie mamy do czynienia z działaniem lub zaniechaniem spełniającym przesłanki mobbingu, daje orzecznictwo. Jak zostało wskazane powyżej, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że "ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych ( art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia" - por. wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r. (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12), II PK 112/06, oraz uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika.

Powód dochodzi roszczeń w oparciu o konstrukcję mobbingu. Powód twierdzi, że wskutek skierowanych przeciwko niemu działań Pozwanej doszło u niego do rozstroju zdrowia. W związku z tym należy mu się odszkodowanie za poniesione szkody oraz zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, a ponadto w odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, że większość opisanych w pozwie zachowań nie nosi znamion mobbingu, a te które można by uznać za mobbing, nie miały miejsca. Zdaniem Pozwanej przedstawiona w pozwie ocena zachowania pracodawcy wobec pracownika nie jest mobbingiem. Działania pracodawcy były bowiem podejmowane w granicach jego ustawowych uprawnień (zarówno w zakresie nie przyznawania powodowi dodatku specjalnego, jak i skierowania na badania lekarskie oraz odwołania się pracodawcy od wyników tych badań).

Działania i zachowania cechujące mobbing (to jest polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że nie każde działania lub zaniechania traktowane przez pracownika jako mobbing, tym mobbingiem w rzeczywistości są.

W przedmiotowej sprawie z ustalonego stanu faktycznego bezspornie wynika, że początkowo współpraca powoda z pracodawcą przebiegała bez zakłóceń. Co więcej, powód kilkakrotnie uzyskał wysokie nagrody/premie za wyniki osiągnięte w pracy. Ponadto pracodawca widząc u powoda możliwości dalszego rozwoju sfinansował mu studia podyplomowe. Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania świadków, z których wynika, że powód był chwalony i doceniany za swoją pracowitość i ambicję. Sam powód zeznał, iż początkowo współpraca układała się prawidłowo, nie było żadnych uwag ani zastrzeżeń do jego pracy.

Wśród zeznań świadków kilkakrotnie przewinęły się stwierdzenia, że powód był bardzo ambitny, zostawał w pracy po godzinach. W tej właśnie nadmiernej ambicji powoda należy upatrywać przyczyny wszystkich kłopotów. Otóż w pewnym momencie powód zaczął odczuwać przeciążenie pracą. Zwiększający się rozmiar obowiązków, stanowiący naturalną konsekwencję nabywania przez powoda doświadczenia oraz poszerzania umiejętności, w połączeniu z chęcią sprostania tym obowiązkom, sprawiły, że powód przestał sobie radzić zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Doszło do tego, że powód w celu rozwiązania narastających problemów udał się do specjalisty oraz poszedł na długoterminowe zwolnienie lekarskie.

Odczucia powoda oraz okoliczność, że wielokrotnie korzystał ze zwolnień lekarskich, nie stanowią jednak wystarczającego dowodu, na stosowanie mobbingu przez pracodawcę. Przede wszystkim powód nie udowodnił występowania działań i zachowań, polegających na nękaniu i zastraszaniu, które dotyczyłyby jego osoby lub byłyby skierowanych przeciwko niemu. Powód nie przedstawił również dowodów na okoliczność, że celem oddziaływania pracodawcy było jego poniżenie lub ośmieszenie, odizolowanie od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Stosowania mobbingu względem powoda nie potwierdzili również świadkowie. Co więcej, byli współpracownicy powoda podkreślali, że po jego powrocie z choroby starali się pomóc mu wdrożyć się do pracy oraz że to raczej ze strony powoda występowały problemy z tym zakresie dostosowania się do warunków panujących w pracy. Także zmniejszenie obowiązków powoda (niezależnie od tego czy faktycznie miało ono miejsce, czy też tylko powód odebrał nowy podział zadań jako ograniczenie jego obowiązków) było przez jego współpracowników traktowane bardziej jako próba wsparcia w procesie powrotu do codziennych obowiązków niż sposób nękania lub poniżania przez pracodawcę.

Należy przypomnieć, że z definicji mobbingu określonej w art. 94 (3) § 2 kp. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Żadne z działań pozwanej nie może zostać zakwalifikowane jako podjęte w celu wywołania skutków określonych w przepisie art. 94 (3) § 2 kp. Mogły być one subiektywnie odebrane przez powoda, przy uwzględnieniu jego nadwrażliwej osobowości, jako przejaw mobbingu, skutkującego wystąpieniem zaniżonej oceny przydatności zawodowej, albo odizolowaniem od współpracowników lub wyeliminowaniem z zespołu współpracowników. Jednak, jak zostało już podkreślone powyżej, subiektywne odczucia powoda nie są dowodem tego, iż pozwany faktycznie dopuścił się lobbingu. W postępowaniu, którego przedmiotem jest ustalenie ewentualnego stosowania mobbingu przez pracodawcę oraz przyznanie stosownych świadczeń z tego tytułu, nawet stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika (czego w niniejszej sprawie powód również nie udowodnił), nie jest wystarczające. Konieczne jest wykazanie celu tych działań oraz ich ewentualnych skutków (art. 94 (3) § 2 kp.). W świetle zebranych dowodów, działaniom pozwanej takich skutków przypisać nie można.

W pozwie, a także w zeznaniach złożonych na rozprawie dnia 7 września 2006 r. Powód konkretnie wymienił kilka zachowań pracodawcy, które miały miejsce po powrocie Powoda do pracy, po długotrwałym zwolnieniu w grudniu 2004 r. Zachowania te wywołały u Powoda negatywne uczucia i w konsekwencji Powód uznał je za mobbing. W ocenie Sądu trudno przyjąć, jak twierdzi powód., iż negatywne nastawienie pracodawcy w stosunku do niego nasiliło się od 2004r. W czasie tym pracodawca zwiększył na żądanie powoda obsadę wydziału (od maja 2004r. zatrudniono na 2/5 etatu R. M.). Powód otrzymał wysoką nagrodę pieniężną w maju 2004r. w kwocie (...) zł. W dniu 15 lipca 2004r. pracodawca podjął także decyzje o przedłużeniu powodowi prawa do zasiłku specjalnego na okres II półrocza 2004r. 20.07.2004r. pozwany skierował powoda na studia podyplomowe a następnie je sfinansował. Tym samym zdaniem Sądu w działaniach pracodawcy nie sposób doszukać się nękania, zastraszania, poniżania, pracownika, pomijania w zadaniach. Pracodawca wierzył w zdolności, zaangażowanie powoda, jego przydatność w pracy dla Gminy i w związku z takimi oczekiwaniami wobec powoda skierował go na studia podyplomowe,

S. O. jako kolejne przejawy mobbingu wskazał, że jego biurko zostało zajęte przez innego pracownika (panią E. P.), że odebrano mu komputer, zaś jego rzeczy zostały wrzucone do szafy. Dalej Powód wskazał, że podczas rozmowy, którą odbył z wójtem i jego zastępcą w dniu następnym po powrocie do pracy, została mu zaproponowana renta, dalsze zwolnienie lekarskie, rezygnacja z pracy lub zmiana pracy. Powód podniósł, że podczas tej rozmowy przełożeni wyrazili niezadowolenie z wyników pracy Powoda i działu, którym kierował, a także wskazali na brak pozytywnych wyników.

W ocenie Sądu te fakty, na które wskazuje powód nie uzasadniają przyjęcia stosowania przez pracodawcę mobbingu. Zajęcie biurka w pracy jest częstym zjawiskiem w wielu miejscach pracy, spowodowanym reorganizacją, zmianą liczby pracowników, struktury działów itd. Zajęcie biurka danej osoby przez innego pracownika na polecenie przełożonego w żadnym razie nie może być poczytane za mobbing. Okoliczność braku stanowiska pracy była krótkotrwała z uwagi na odejścia kolejnych pracowników, najpierw M. M. a potem A. J. (1). Tym samym powód nie został pozbawiony miejsca pracy, zawsze miał dostęp do jakiegoś biurka w pokoju, co potwierdzili świadkowie pracujący razem z powodem. Jeśli



chodzi o zabranie komputera, (pomimo, że dziś jest on uznawany za sprzęt osobisty, często otwierany tylko na hasło danej osoby), to wskazać należy, iż pomimo przydzielenia go konkretnej osobie nadal jest on sprzętem służbowym, wykorzystywanym w celach ściśle służbowych. Tym samym odebranie laptopa powodowi w czasie jego długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą należy oceniać przez pryzmat właściwej organizacji pracy i potrzeby zapewnienia sprzętu do pracy osobom faktycznie wykonującym pracę, świadczącym pracę. Pracodawca odpowiedzialnym bowiem jest za zaopatrzenie pracowników w odpowiednie narzędzia pracy i w tym też celu działał odbierając powodowi komputer. Powód bardzo negatywnie odebrał wrzucenie w czasie jego nieobecności jego rzeczy z biurka w kącie szafy. Nie mieści się to jednak w wachlarzu zachowań, które mogą być poczytane za mobbing. Poza tym z zeznań R. M. (k.123) wynika, że rzeczy Powoda zostały „spakowane i schowane”, nie zaś „wrzucone”, jak twierdzi Powód. Jest to naturalne, że skoro danej osoby nie ma, a warunki lokalowe są trudne, to można w ten sposób, tymczasowo, przełożyć rzeczy danego pracownika.

Powód podaje także okoliczność, że następnego dnia po powrocie do pracy po zwolnieniu został poproszony na rozmowę do wójta i otrzymał propozycję renty, dalszego zwolnienia lekarskiego, zrezygnowania z pracy lub zmiany pracy. Podczas tej rozmowy została poruszona kwestia niewłaściwego wypełniania wniosków oraz braku osiągnięć. Ten zarzut pracodawcy był natury merytorycznej. Pracodawca ma prawo do oceny pracy swoich pracowników. Tym bardziej w miejscach pracy takich jak urząd gminy, gdzie rozgrywa się dobro lokalnej społeczności i nie jest to prywatna firma. Także ranga działu w którym pracował Powód (pozyskiwanie funduszy unijnych) niejako zobowiązywała pracodawcę do poszukiwania pracowników najlepszych i najbardziej kompetentnych z możliwych. Wójt miał prawo wymagać najwyższej jakości świadczonej pracy i było to przejawem dbałości o interesy gminy. Zarzuty merytoryczne w żadnym razie nie mogą być postrzegane jako mobbing. Ponadto, propozycje pracodawcy były rozsądne w świetle stanu zdrowia Powoda, i umiejętności ocenionych przez pracodawcę w taki a nie inny sposób.

W ocenie Sądu propozycje wysunięte przez wójta i zastępcę wójta należy potraktować jako pomoc dla Powoda i próbę dostosowania zadań do jego osobowości i nieco pogorszonego stanu zdrowia. Na nowym stanowisku Powód miałby mniej terminowych i stresujących zadań. Pracodawca nie mógł samodzielnie zmienić powodowi stanowiska pracy, zakresu obowiązków albowiem na taką zmianę w drodze wypowiedzenia warunków pracy musiałaby zgodzić się Rada Powiatu (...). Dlatego też pracodawca proponował powodowi różne możliwe rozwiązania, które leżały zarówno w interesie powoda jak pozwanego.

W kilka dni po powrocie z czteromiesięcznego zwolnienia Powód udał się na urlop i wrócił do pracy w styczniu 2005. Następnie w połowie lutego Powód ponownie był na zwolnieniu lekarskim i powrócił do pracy w połowie roku 2005. W zeznaniach Powód zarzucił przełożonym, że był pomijany w decyzjach, odsunięto go od pracy, jego obowiązki kierownika wykonywała inna osoba. Należy zdaniem Sądu zauważyć, że przy tak długiej nieobecności każdy pracownik nieco „wypada z obiegu zawodowego” i jest to naturalne zjawisko. Nie powinno się wymagać od przełożonego, ani od współpracowników, by po kilku następujących po sobie kilkumiesięcznych nieobecnościach danego pracownika (trwających łącznie około roku), konsultowano z tymże pracownikiem strategiczne decyzje i od razu włączano go we wszystkie projekty. Jest naturalnym zjawiskiem, że taka osoba potrzebuje czasu, by na nowo wdrożyć się w swoje obowiązki. Otoczenie współpracowników także musi się nieco przyzwyczaić do takiej nowej sytuacji. W świetle zeznań R. M. (k.123), po powrocie Powoda do pracy żadne dokumenty nie były przed nim chowane, Powód nie był izolowany, lecz Powód sam nie włączał się w pracę zespołu, nie wychodził z inicjatywą wdrożenia się na nowo w pracę. Znajduje to także potwierdzenie w zeznaniach świadka E. P., która zeznała, że Powód nie był odsuwany od żadnych zadań ani od pracy, lecz sam nie próbował się włączyć w pracę zespołu i zajmował się innymi rzeczami (k.125). W sytuacji, w której ktoś nieustannie przebywa na zwolnieniach bądź urlopowach powoduje, że innym pracownikom też ciężko jest ustalić wspólne przeprowadzenie projektów, wiążąco umówić się na wspólną realizację zadań. Żaden ze świadków nie potwierdził, iż pracodawca wzywał na spotkania pracowników podległych powodowi bez powiadamiania i udziału powoda.

W tym miejscu warto przywołać wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, zgodnie z którym izolacja musi być następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy. W świetle zeznań świadków izolacja ewidentnie była spowodowana zachowaniem Powoda, który po powrocie ze zwolnienia nie

przejawiał chęci włączenia się w bieżącą pracę zespołu. Izolacja, jeżeli w ogóle można użyć takiego określenia, nie była efektem zamierzonych działań pracodawcy.

Z zeznań wójta P. I. wynika, że inni pracownicy zgłaszali skargi na jakość współpracy z Powodem, w szczególności na terminowość wykonywania zadań. Trudno mieć pretensję do przełożonego, że powierzył komuś innemu zadania, które musiały przecież zostać wykonane. Zdaniem Sądu w oparciu całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym opinie biegłych można przyjąć, iż praca przerosła Powoda z uwagi na ogromne ambicje powoda, wpływ stresu i brak doświadczenia w pracy zespołowej o tak dużym stopniu odpowiedzialności. Powód ani wcześniej ani obecnie nie pracował w żadnej instytucji, spółce, nigdy nie miał przełożonych, prowadził i prowadzi własną działalność gospodarczą, za którą odpowiadał jedynie przed samym sobą. Świadkowie i powód potwierdzili w zeznania ogromne zaangażowanie powoda, pracę po godzinach, w czasie wolnym. S. O. chciał wykonać ciężące na nim zadania, jednakże jego predyspozycje psychofizyczne uniemożliwiły mu osiągnięcie celu. W zeznaniach większości świadków (k.121, k. 188, k. 189, k. 354) pada stwierdzenie, że nie zauważyli oni, ażeby powód był niewłaściwie traktowany. W większości świadkowie byli zdania, że współpraca pomiędzy Powodem a przełożonymi przebiega poprawnie (k.354). W świetle opinii biegłych należy uznać, że Powód subiektywnie interpretował działania pracodawcy, a także zachowania współpracowników. Faktem jest, że zachowania mobbingowe najczęściej mają miejsce w „cztery oczy”. Jednak pomimo tego w miejscu pracy ludzie wymieniają się swoimi obserwacjami, wymieniają myśli, rozmawiają o pracy, o innych pracownikach, o przełożonych – jest to w pełni naturalne zjawisko. Można oczekiwać, że informacja o mobbingu ze strony pracodawcy jest tego rodzaju, że byłaby znana przynajmniej części pracowników. W ocenie powoda lobbieniem było także działanie wójta zmierzające do rozwiązania z nim stosunku pracy. Wójt podjął decyzję o zwolnieniu Powoda z pracy, ponieważ przebywał on na zwolnieniu ponad 180 dni i taką możliwość przewidywały przepisy prawa pracy. Było to działanie zgodne z prawem. Zdaniem Sądu było to także działanie logiczne z punktu widzenia dbałości o interesy zakładu pracy i zapewnienie prawidłowej organizacji pracy, obsługi kadrowej. Nie należy więc takiego zachowania interpretować jako mobbing, lecz realizację obowiązków odpowiedzialnego pracodawcy. Co do zarzutu powoda dotyczącego złych warunków lokalowych należy także wziąć pod uwagę czynniki natury obiektywnej, takie jak np. to, że warunki lokalowe bywają trudne w wielu urzędach gminy i często jest tak, że w jednym pokoju siedzi po kilka osób. Poza tym, w innych działach były podobne sytuacje, choć zdarzały się także działy mające więcej pokoi ale zazwyczaj miały większą obsadę pracowników. Świadek T. B. zeznała, (k.355), że zdarzały się pokoje, w których siedziały 4 osoby, i że warunki lokalowe ogólnie były trudne.

W tym miejscu należy przywołać orzecznictwo, które wskazuje element obiektywizmu jako nieodłączny element mobbingu.

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (III PK 2/09, wyrok SN z dnia 7 maja 2005 r.)

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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (II PK 88/08, wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r.)

Także w literaturze podkreśla się, że warunkiem koniecznym mobbingu jest, aby zachowania pracodawcy według obiektywnej miary mogły być uznane za wywołujące chociażby jeden ze skutków w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP.

Sprawy z zakresu mobbingu muszą być rozstrzygane z uwzględnieniem i wyważeniem interesów stron. W niniejszej sprawie należy także wziąć pod uwagę interes pracodawcy.

W świetle komentarzy, mobbing polega na uporczywym i długotrwałym działaniu. Działanie takie nie musi być sprzeczne z prawem, natomiast powinno być przede wszystkim naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Komentarz do art. 93(4) E. Maniewska LEX 2011

W niniejszej sytuacji żadne z zachowań pracodawcy wymienione w pozwie nie może być uznane za naganne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym bardziej sprzeczne z prawem.

Celem ustawodawcy wprowadzającego regulację dot. mobbingu z dniem 1 stycznia 2004 r. była ochrona pracowników przed terrorem i przemocą psychiczną w środowisku pracy. Jednak przepisy dotyczące mobbingu nie mogą być traktowane jako możliwość podważenia wszelkich działań pracodawcy, nawet tych, które nie do końca odpowiadają oczekiwaniom danego pracownika i nie są do końca zadawalające dla pracownika. Należy zauważyć, że pracodawca, w szczególności taki jak wójt, musi wyważyć interes społeczny, interes pracowników i racje konkretnej osoby. Kodeksowa regulacja mobbingu nie może służyć spełnianiu indywidualnych oczekiwań pracowników. W niniejszej sprawie istotne znaczenie ma rozpoznana osobowość psychoneurotyczna powoda i związany z nią sposób postrzegania świata Biegła psycholog E. C. zeznała: „Predyspozycja paranoiczna to nie są zaburzenia osobowości tylko łatwość do reagowania w sytuacjach trudnych w konkretny sposób, bardziej podejrzliwy, egocentryczny, skupiony na sobie, nadwrażliwy(...). Gdyby osoba nie miała nadwrażliwości takiej jak powód mogłaby reagować inaczej lub nie byłoby reakcji takiej jak u powoda”. Biegła psychiatra M. W. zeznała zaś: „Osoby z taką osobowością potrafią kumulować negatywne emocje, są bardzo sztywne w swoich zachowaniach, kierują się bardziej emocjonalnością. Większość sytuacji zewnętrznych przeżywają bardziej pesymistycznie niż reszta otoczenia. W obecnych czasach wiele osób twierdzi, że jest przeciążona pracą a tylko w części dochodzi do zaburzeń psychicznych wymagających korekty farmakologicznej lub psychologicznej. W większości są to osoby mające tego rodzaju osobowości jak powód” . (k.916-918). Przejawem tych cech osobowości powoda jest subiektywnie negatywne postrzeganie jego wizerunku na fotografii w (...) . Powód twierdzi bowiem, iż na zdjęciu nja okładce, na którym jest razem z wójtem jego twarz została celowo zniekształcona. Żadna z osób której okazana gazetę nie oceniła tego zdjęcia w ten sposób. Zdaniem Sądu z punktu widzenia obiektywnego można powiedzieć, że zdjęcie jest mało czytelne, nie zawiera wyraźnych rysów przedstawionych tam osób ( vide k. 421).

W świetle ustaleń faktycznych przyjętych w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że powód nie udowodnił, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94 (3) § 2 kp zostały spełnione.

Trzeba jednocześnie wskazać, że nie jest to jedyna okoliczność, którą powód miał udowodnić. Otóż ciężar dowodu także co do związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy, spoczywa, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, na pracowniku.

Jednak jak już zostało wskazane powyżej, żaden z przedstawionych przez powoda dowodów nie potwierdza, że w przedmiotowej sprawie wystąpiły działania o charakterze mobbingu. Powód nie udowodnił w toku postępowania, że działania pozwanej spełniały ustawowej przesłanki mobbingu. Nie przedstawił również dowodów potwierdzających, że doszło do rozstroju zdrowia. Nawet zakładając, w oparciu o długie okresy nieobecności powoda w pracy i przyznawane mu zwolnienia lekarskie, że doszło u powoda do rozstroju zdrowia, pozostaje jeszcze kwestia związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia. W tym zakresie ciężar dowodu spoczywał również na powodzie. Tymczasem powód nie przedstawił żadnych dowodów na tą okoliczność.

Wobec powyższego, przy uwzględnieniu faktu, że powód nie udowodnił ani wystąpienia przesłanek (elementów) mobbingu, ani wystąpienia rozstroju zdrowia, nie można było uznać, że w przedmiotowej sprawie doszło do działań mieszczących się w zakresie mobbingu.

Z uwagi na nieudowodnienie przez powoda wystąpienia mobbingu nie było również możliwe zasądzenie odszkodowania za szkody wyrządzone mobbingiem oraz zadośćuczynienia za krzywdy wyrządzone mobbingiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo w całości. Na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami sądowymi i kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Sąd uznał iż nie zasadnym jest obciążanie powoda tymi kosztami. Przemawiają za tym choćby zasady słuszności. S. O. jest osobą niezamożną. Na wizyty u specjalistów i leki konieczne dla ratowania jego zdrowia psychicznego wydaje miesięcznie znaczną część dochodów / vide oświadczenia strony i złożone przez nią faktury Vat i rachunki/. Powód, co znaczące, dochodził według niego

słusznym, należnym mu roszczeniom. Biorąc pod uwagę jego osobowość, nadwrażliwość, emocjonalność, odbieranie w sposób subiektywny zachowań przełożonych, w swojej świadomości ze wszelkich miar zasadnymi uważał swoje roszczenia. Niewątpliwym jest, iż okres zatrudnienia u pozwanego nie pozostał bez wpływu na jego sytuację rodzinną i majątkową. Tym samym, zdaniem Sądu nieobciążanie go kosztami procesu jest uzasadnione i przemawiają za tym zasady słuszności.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.