

UZASADNIENIE

Powód R. Z., pozwem wniesionym w dniu 8 czerwca 2017 r., domagał się od (...) Oddziału Wojewódzkiego N. w S. kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing. W pozwie wyszczególnił kilkanaście zdarzeń, które jego zdaniem w okresie od sierpnia 2014 r. do lutego 2017 r. stanowiły przejawy mobbingu i doprowadziły do powstania u niego rozstroju zdrowia. Wskazał mianowicie na: nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia zmieniającego złożonego mu w dniu 29 sierpnia 2014 r. z jednoczesnym przeniesieniem go na stanowisko niezgodne z kwalifikacjami i doświadczeniem, brak poprzedzenia wypowiedzenia zmieniającego oceną, nieterminową wypłatę nagrody jubileuszowej, udostępnienie osobom nieupoważnionym informacji z jego akt osobowych, publiczne, ustne wypowiadanie przez dyrektora D. R. ocen, poglądów, opinii na temat jego pracy, zachowań oraz stosunków z innymi pracownikami, przekroczenie uprawnień w zakresie dostępu do danych szczególnie chronionych dotyczących jego przynależności do związków zawodowych, brak uznania udziału w obowiązkowym szkoleniu jako pracy w godzinach nadliczbowych, zmianę zarządzenia dotyczącego procedur kadrowych powodującą nierówne traktowanie, utrudnianie powrotu na stanowisko po prawomocnym wyroku sądowym, wysyłanie pism na adres domowy za zwrotnym potwierdzeniem odbioru, mimo, iż każdego dnia był obecny w miejscu pracy, odmowę zatrudnienia pracownika w Wydziale Informatyki, który okazał się być w konkursie najlepszym kandydatem, odmowę uwzględnienia prośby powoda o rozwiązanie umowy o pracę z T. G. z ustawowym trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wstrzymanie procedury naboru na stanowisko kierownika Sekcji Eksploatacji i Infrastruktury zwolnionego z dniem 1 listopada 2016 r. przez T. G., nieprzyznawanie premii kwartalnych oraz nieinformowanie o przyczynach ich nieprzyznawania, nieprawdziwą, nierzetelną ocenę jego postępowania w trakcie usuwania awarii w dniach od 31 lipca do 1 sierpnia 2016 r., rozpoczęcie wobec powoda procedury rozwiązania umowy o pracę, wyznaczenie 3-dniowego terminu na zwrot przekazanych mu do użytkowania składników majątkowych. Każdy z powyższych przejawów mobbingu został w pozwie obszernie uzasadniony, wraz z ze wskazaniem, iż powód padł ofiarą zwierzchnika w osobie dyrektora D. R..

Pozwany (...) Oddział Wojewódzkiego N. w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Zakwestionował zarówno zasadność roszczenia o zadośćuczynienie, jak i jego wysokość. W obszernym uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż wszystkie zachowania i zaniechania ze strony pracodawcy przytoczone w treści pozwu nie wypełniają znamion mobbingu. Podkreślił, iż każde nieakceptowane przez powoda działanie pracodawcy jest przez niego w sposób nieuprawniony interpretowane jako noszące znamiona mobbingu, a niniejsza sprawa stanowi pokłosie trwającego pomiędzy stronami sporu na tle wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony procesu pozostawały w stosunku pracy od 16 stycznia 2013 r., przy czym od 16 kwietnia 2013 r. w oparciu o umowę pracę na czas nieokreślony. R. Z. był zatrudniony w pozwanym Oddziale N. na stanowisku Naczelnika Wydziału (...).

Niesporne

W dniu 29 sierpnia 2014 r. pełniący od niespełna dwóch tygodni obowiązki dyrektora pozwanego D. R. wypowiedział R. Z. warunki pracy i płacy wskazując na nieumiejętne zarządzanie zasobami ludzkimi, wywołanie konfliktu z audytorem zewnętrznym, wdrożenie do użytkowania niekompletnego systemu zarządzania ruchem klientów na sali obsługi i zaproponował mu stanowisko starszego specjalisty w sekcji eksploatacji i infrastruktury Wydziału Informatyki.

R. Z. zaproponowane warunki przyjął, odwołał się jednak od oświadczenia pracodawcy do sądu.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2015r. sygn. akt (...) Sąd Rejonowy S. w S. przywrócił powodowi poprzednie warunki płacy i pracy. Apelacja pozwanego od tego wyroku oddalona została prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w S. z dnia 24 czerwca 2016 r. sygn. akt (...).

Niesporne

W dacie dokonywania R. Z. wypowiedzenia zmieniającego obowiązywało zarządzenie nr 10/11 dyrektora Oddziału z dnia 24 stycznia 2011 r. dotyczące niektórych procedur kadrowych. Przewidywało ono dokonanie oceny pracowników przed m.in. zmianą stanowiska. Dyrektor Oddziału nie poprzedził wypowiedzenia zmieniającego zastosowaniem procedury oceny.

Niesporne, nadto zarządzenie nr 10/11 – k. 46.

Uznał ją bowiem za zbyteczną w sytuacji, gdy był bezpośrednim przełożonym powoda.

Dowód: zeznania świadka A. Ż. – k. 350-351.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku, na jakie przeniesiono go w drodze wypowiedzenia zmieniającego, należał m.in. nadzór nad agregatem prądotwórczym i wydzieloną siecią energetyczną. W pozwanym Oddziale N. znajduje się agregat prądotwórczy o mocy powyżej 50 kW (128 kW). Powód winien zatem posiadać świadectwo kwalifikacji (...)E. S. szkolenie zakończone w dniu 29 października 2015 r. pozytywnie zdany egzaminem R. Z. odbył w II połowie 2015 r.

W okresie od 29 sierpnia 2015 r. do 9 października 2015 r. prowadzona była korespondencja powoda z ówczesnym przełożonym P. K. w sprawie udziału w szkoleniu, w szczególności rozliczania godzin poświęconych na szkolenie (przypadających po zwykłych godzinach pracy) w ramach czasu pracy. Powód w dniu 9 października 2015 r. poinformował przełożonego, że aby wykonywać czynności z zakresu nadzoru i eksploatacji agregatu prądotwórczego oraz zespołu (...) musi posiadać odrębne świadectwo kwalifikacyjne, a udział w szkoleniu jako obowiązkowy winien być zaliczony do czasu pracy. Wcześniej przełożony wskazywał, iż udział ten nie będzie rozliczany w ramach nadgodzin, albowiem pozostawał w takim przekonaniu. Po skierowaniu tej kwestii do działu kadr, te stanęły na stanowisku, iż rozliczenie czas spędzonego na szkoleniu nastąpi w ramach nadgodzin, za które będzie przysługiwał czas wolny do odebrania.

Dowód: zeznania świadka P. K. – k. 176-177, 212-214, zeznania świadka M. M. – k. 215-218.

W dniu 15 września 2014 r. powód zwrócił się do naczelnika wydziału kadr i szkoleń z prośbą o niezwłoczne wyjaśnienie przyczyn niewypłacenia zgodnie z obowiązującymi przepisami nagrody jubileuszowej przysługującej mu po osiągnięciu 20 lat stażu pracy przedstawiając ten staż (łącznie 20 lat, 7 miesięcy i 21 dni), w tym przypadający w okresie od 11 października 2011 r. do 10 kwietnia 2012 r. czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Pracownik wskazał, iż R. Z. spełnił warunki do nagrody pod koniec stycznia 2014 r. Dodał też, że dokumenty niezbędne do wyliczenia są w jego aktach od 2013 r. Wobec powyższego wniósł, w przypadku prawidłowości jego obliczeń o niezwłoczne wypłacenie nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami od dnia jej wymagalności, tj. od dnia następnego po osiągnięciu warunkującego nagrodę stażu.

Pismem z dnia 19 września 2014 r. naczelnik wydziału Kadr poinformowała powoda, iż okres jego zarejestrowania w PUP został w systemie informatycznym Kadry – Płace wprowadzony z błędnym oznaczeniem, co poskutkowało niewliczeniem go do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej i dlatego nagrody tej powód nie otrzymał wcześniej. Po wprowadzeniu korekty danych ustalono jako prawidłową datę nabycia nagrody dzień 26 stycznia 2014 r. Wobec powyższego nagrodę wypłacono w dniu 17 września 2014 r. W piśmie wskazano, iż doszło do błędu pracownika, a składająca pismo przeprasza za ten błąd w imieniu własnym i podwładnego. Jednocześnie podano, iż

przygotowywane jest osobne pismo o wypłaceniu odsetek z nieumyślnej winy pracownika, chyba że powód zrezygnuje z ich dochodzenia.

Dowód: pismo powoda – k. 53, pismo z dnia 19.09.2014r. – k. 54, korespondencja e-mail k. 206, zeznania świadka I. S. (1) – k. 219-220, zeznania świadka A. Ż. – k. 350-351.

R. Z. otrzymał nagrodę jubileuszową w dacie wskazanej mu przez kierownika Wydziału Kadr, krótko potem także wypłacono mu należne odsetki.

Niesporne

Nie później niż w październiku 2015 r. R. Z. uzyskał od przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej J. J. (1) informację, że dyrektor D. R. w rozmowach sugerował zainteresowanie przynależnością związkową powoda., a nadto, iż pyta czasem niby żartem „ilu was jest” „kto tam jest w waszym związku”. Sam D. R. wiedział, że R. Z. jest członkiem związku zawodowego.

Dowód: e-mail – k. 60, przesłuchanie D. R. – k. 359-359v.

W dniu 24 czerwca 2016 r. R. Z. po prawomocnym przywróceniu go do pracy przez sąd zgłosił gotowość do pracy od dnia 27 czerwca 2016 r. Z dniem 27 czerwca 2016 r. pracodawca przywrócił go zgodnie z wyrokiem sądu na wcześniej zajmowane stanowisko. Przywrócenie to zbiegło się czasowo z zamiejscowym szkoleniem dotyczącym wdrożenia telefonii IP, na które powód był skierowany w ramach stanowiska starszego specjalisty. Powód w związku z przywróceniem oświadczył, że na szkolenie nie pojedzie, jednak dyrektor Oddziału podtrzymał polecenie jego udziału w tym szkoleniu i ostatecznie R. Z. wziął w nim udział. Dyrektor stanął na stanowisku, że szkolenie to ma obowiązkowy charakter również w ramach stanowiska naczelnika wydziału.

Dowód: pismo z dnia 24.06.2016 r. – k. 63, pismo z dnia 27.06.2016 r. – k. 64, zeznania świadka P. K. – k. 176-177, 212-214, zeznania świadka M. M. – k. 215-218, zeznania świadka I. S. (1) – k. 219-220, zeznania świadka T. G. – k. 265-266, przesłuchanie D. R. – k. 359-359v.

Pismem z dnia 5 lipca 2016r. R. Z. zwrócił się do dyrektora D. R. z wnioskiem o rozważenie polubownego rozwiązania kwestii wypłaty kwoty, stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez niego na stanowisku starszego specjalisty, a wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby na stanowisku naczelnika Wydziału (...) przez okres pozostawania na niższym stanowisku, tj, za okres niemalże dwóch lat. Pracodawca w dniu 8 lipca 2016 r. dokonał na rzecz powoda wypłaty kwoty 9.433,46 zł (6573,52 zł netto) stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), a faktycznym wynagrodzeniem otrzymywanym po wręczonym wypowiedzeniu zmieniającym za okres 2 miesiące.

Dowód: pismo powoda z dnia 05.07.2016 r. – k. 69-70, dowód wpłaty – k. 72.

W dniu 20 stycznia 2016 r. dyrektor D. R. wydał zarządzenie nr 2/16 w sprawie wprowadzenia niektórych procedur kadrowych w (...) Oddziale Wojewódzkim (...) w przedmiocie procedury oceniania pracowników (załącznik nr 1) i procedury wnioskowania o zatrudnienie i awansowanie pracownika (załącznik nr 2). Według nowej procedury pracownicy mieli być oceniani wedle potrzeb, a nie jak dotychczas cyklicznie.

Powód zgłaszał swoje wątpliwości co do zapisów zarządzenia przedstawicielowi związku zawodowego, który to związek, po analizie treści nowej procedury, stanął na stanowisku, iż nie ma ona charakteru niekorzystnego dla pracowników.

Dowód: zarządzenie nr 2/16 wraz z k. 66- 68, zeznania świadka J. J. (1) – k. 174-175, korespondencja e-mail – k. 204-205v., zeznania świadka M. M. – k. 215-218, zeznania świadka M. K. – k. 239-240, przesłuchanie D. R. – k. 359-359v.

W lipcu 2016 r., w związku z wakatem w Sekcji Eksploatacji i Infrastruktury Wydziału Informatycznego, którego powód był naczelnikiem, został rozpisany konkurs na stanowisko starszego informatyka, na który zgłosiło się trzech kandydatów. Powód optował za wyborem kandydatury R. D.. Dyrektor D. R. nie wyraził zgody na jego zatrudnienie z uwagi na niewystarczające doświadczenie zawodowe i polecił rozpisanie nowego konkursu ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji kandydatów w kwestii zagadnień sieciowych. W ponownym postępowaniu konkursowym wybrano ponownie R. D. i został on zatrudniony.

Dowód: protokół z dnia 15.07.2016 r. z naboru na wolne stanowisko pracy starszego informatyka – k. 73-74v. i k. 130-131v., protokół z dnia 20.09.2016 r. z naboru na wolne stanowisko pracy starszego informatyka – k. 132, protokół z dnia 11.10.2016 r. z naboru na wolne stanowisko pracy starszego informatyka – k.133-135, zeznania świadka M. M. – k. 215-218, zeznania świadka M. M. – k. 215-218, zeznania świadka T. G. – k. 265-266, zeznania świadka Ł. C. – k. 266-267, zeznania świadka Ł. F. – k. 267-268, przesłuchanie D. R. – k. 359-359v.

Na koniec września 2016 r. kierownik Sekcji Eksploatacji i Infrastruktury Wydziału Informatycznego, T. G. złożył prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2016 r., na co dyrektor D. R. wyraził zgodę. R. Z. wnioskował o niewyrażenie zgody na rozwiązanie umowy w tej dacie, lecz po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, co pozwoliłoby na przeprowadzenie rekrutacji i przekazanie obowiązków innym pracownikom. Dyrektor wskazał, iż uwzględniając prośbę T. G. o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron kierował się przede wszystkim zasadami współzycia społecznego i przywołanymi przez tego pracownika powodami osobistymi. Wskazał, że ta zgoda została już udzielona, co wyklucza zmianę decyzję, natomiast uruchomiona zostanie procedura naboru, aby można było zatrudnić odpowiednią osobę.

Dowód: pismo powoda z dnia 04.10.2016 r. – k. 75, pismo z dnia 05.10.2016 r. – k. 76, zeznania świadka T. G. – k. 265-266.

Przez krótki czas stanowisko kierownika sekcji eksploatacji i informatyki Wydziału Informatycznego nie było obsadzone. Po przeprowadzeniu procedury jego obsadzenia, stanowisko to objął R. D..

Dowód: zeznania świadka T. G. – k. 265-266, zeznania świadka Ł. C. – k. 266-267, zeznania świadka Ł. F. – k. 267-268, zeznania świadka M. P. – k. 268.

W dniach 31 lipca i 1 sierpnia 2016 r. doszło u pozwanej do awarii serwerów zapasowych i produkcyjnych. W związku z jej wystąpieniem dyrektor D. R. zarzucił R. Z.: przedwczesne opuszczenie miejsca pracy (o godzinie 15.13) i pozostawienie pracowników bez nadzoru i pomocy, mimo, że nie została usunięta przyczyna awarii, niezastosowanie się do przepisów Zarządzenia Dyrektora (...) nr (...) w sprawie wprowadzenia Procedury zarządzania incydentami bezpieczeństwa w ZO N. oraz nieterminowe powiadomienie kierownika jednostki o awarii. R. Z., w obszernym piśmie wyjaśniającym, przyznał, iż musiał wcześniej wyjść pracy, jednak awaria nie miała szerokiego zasięgu, doszło do niej głównie w godzinach popołudniowych i nocnych i nie doprowadziła do utraty danych.

Podczas spotkań prowadzonych bezpośrednio po awarii dyrektor oczekiwał od wszystkich osób odpowiedzialnych, w tym powoda, wyjaśnień. Kierowane przez dyrektora uwagi, w tym również wobec powoda, nie miały charakteru szykany.

Kontrola przeprowadzona w trybie uproszczonym przez D. Kontroli Wewnętrznej Departament Kontroli Wydział (...) Centralnych i Sieci Teleinformatycznych Departament Informatyki, obejmująca również powyższą awarię, wykazała brak należytego nadzoru R. Z. – jako naczelnika Wydziału (...) nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez pracowników Wydziału. Nieprawidłowości zostały wykazane również wobec I. S. (2) oraz P. K..

Dowód: pismo z dnia 08.09.2016 r. – k. 80, pismo z dnia 12.09.2016 r. – k. 8182v., pismo z dnia 14.12.2016 r. – k. 83, sprawozdanie z dnia 05.12.2016 r. – k. 84-91v. , zeznania świadka J. S. (1) – k. 173-174, zeznania świadka P. K. – k. 176-177, zarządzenie nr (...) wraz załącznikiem – k. 197-203, zeznania świadka E. K. – k. 214-215, zeznania świadka

B. M. – k. 233-234, zeznania świadka T. Ż. – k. 236-238, zeznania świadka I. S. (2) – k. 263-265, zeznania świadka Ł. W. – k. 351, zeznania świadka W. S. – k. 352, zeznania świadka W. G. – k. 352-353, przesłuchanie D. R. – k. 359-359v.

Z uwagi na powyższe nieprawidłowości, R. Z., decyzją dyrektora D. R., nie otrzymał uznaniowej premii za IV kwartał 2016 r. Z tych samych względów premii nie otrzymali I. S. (2) oraz P. K..

Nieprzyznanie premii uznaniowej za III kwartał 2014 i za III kwartał 2016 r. wynikało również z negatywnej oceny pracy powoda.

Dowód: pismo z dnia 12.01.2017 r. – k. 138, zeznania świadka P. K. – k. 176-177, 212-214.

Pismem datowanym na 2 sierpnia 2016 r. powód zwrócił się do A. J. pełniącego obowiązki Prezesa N. z, jak to określił, prośbą o przeprowadzenie w (...) Wojewódzkim oddziale N. w S. kompleksowej kontroli dotyczącej przestrzegania praw pracowniczych. Wskazał, że czyni to w związku z zapadnięciem na jego korzyść prawomocnego rozstrzygnięcia sądowego i zaznaczył, że sądy obu instancji stwierdziły, iż żaden z podanych mu powodów wypowiedzenia nie był prawdziwy, a działania D. R. (pozbawione merytorycznych podstaw) pozorne. Powód wskazał, że z uwagi na obawę o dalsze działania dyrektora w stosunku do niego ogólnikowo nakreśla tylko obszary, które szczególnie powinny zostać zbadane i wymienił:

1. nieprzestrzeganie przepisów układu zbiorowego,
2. nieprzestrzeganie przepisów kodeksu pracy,
3. nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki,
4. nieprzestrzeganie obowiązujących w Oddziale wewnętrznych zarządzeń.
5. nieprzestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych,
6. nieprzestrzeganie przepisów ustawy o związkach zawodowych,
7. wprowadzanie wewnętrznych przepisów niezgodnych z obowiązującymi w Centrali N.,
8. nieprzestrzeganie przepisów odnośnie czasu pracy,
9. nieprzestrzeganie przepisów dotyczących należności przysługujących pracownikom.

Dalej powód wskazał, iż szczegóły nieprawidłowości we wszystkich tych obszarach, a także wielu innych gotów jest przekazać osobiście tylko adresatowi pisma lub komisji powołanej do przeprowadzenia kontroli, o którą wnioskuje. Jednocześnie poinformował, iż zdarzenia, które go dotknęły, trwały od momentu wręczenia wypowiedzenia zmieniającego w dniu 29 sierpnia 2014r., a ich ilość, skoncentrowanie w czasie oraz bezpośredni lub pośredni wpływ na jego osobę noszą, w jego opinii, znamiona celowego nękania.

Powód wskazał też w piśmie, iż w przypadku braku pomocy ze strony Prezesa N. zwróci się bezpośrednio do Ministerstwa Zdrowia o powołanie zewnętrznej komisji ds. zbadania nieprawidłowości w (...) Oddziale (...) w S. oraz rozważy poinformowanie mediów o rozstrzygnięciu sądowym w jego sprawie i o szczegółach wszystkich sytuacji, które według niego naruszają przepisy prawa lub wewnętrznych regulacji w N.. Do pisma zostały załączone wyroki sądowe wydane w sprawie z jego odwołania od wypowiedzenia zmieniającego. W treści pisma wskazano, iż wraz z załącznikami zostaje ono przekazane także do wiadomości Ministra Zdrowia.

Dowód: pismo powoda – k.93-93v.

Centrala (...) przeprowadziła w okresie od 27 września 2016 r. do 26 października 2016r. kontrolę w pozwanym Oddziale Funduszu. Kontrola taka w zakresie realizacji zadań przez komórkę kadrową była uprzednio planowana, w związku jednak z pismem powoda poszerzono ją o obszar objęty zarzutami R. Z..

Termin kontroli wyznaczono w ten sposób, by przypadał on po urlopie wypoczynkowym powoda, tak by kontrolujący mieli z pracownikiem bezpośredni kontakt podczas czynności.

Powód wskazał kontrolującym w toku czynności następujące obszary nieprawidłowości dotyczące jego osoby:

- brak oceny przed zmianą warunków pracy i płacy w 2014 r.,
- przeniesienie na stanowisko niezgodne z kwalifikacjami i doświadczeniem (brak szkolenia (...)),
- nieprawdziwe powody zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym,
- wypłacenie nagrody jubileuszowej dopiero po piśmie wzywającym do wypłaty,
- poinformowanie osób postronnych o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego (chodziło o powołane wcześniej okoliczności wskazywane przez świadka w toku postępowania sądowego dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego),
- rozpowszechnianie wśród pracowników oddziału informacji, iż jego sprawa może spowodować niewypłacenie pracownikom premii uznaniowej,
- zmiana zarządzenia dotyczącego procedur kadrowych w sposób dyskryminujący grupę pracowników,
- dokonywanie ustaleń co do przynależności związkowej (rozpytywanie przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej),
- rozpowszechnianie informacji, że powód wraz z inną pracownicą rozwalają oddział,
- brak uznania udziału w obowiązkowym szkoleniu ((...)) jako nadgodziny,
- utrudnianie powrotu na stanowisko i przejęcia oddziału (obowiązek udziału w szkoleniu w W. w okresie od 27 czerwca 2016 r. do 1 lipca 2016 r., na które skierowano go jeszcze na poprzednim stanowisku i związana z tym konieczność zdalnego podejmowania działań zmierzających do funkcjonowania oddziału),
- wysyłanie przez pracodawcę pism na adres domowy za zwrotnym potwierdzeniem odbioru (chodziło o pismo obejmujące odmowę wypłaty żądanej przez powoda różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym a wynagrodzeniem, jakie by otrzymywał w przypadku niedokonania wypowiedzenia zmieniającego)
- odmowa zatrudnienia w Wydziale Informatyki osoby będącej najlepszym kandydatem (jedynego z trzech aplikujących na wakat powstały po przywróceniu powoda do pracy, spełniającego postawione wymagania)
- nagrywanie szkolenia pomimo braku zgody prowadzącego i uczestników (chodziło o nagranie stacjonarną kamerą szkolenia mającego miejsce w dniu 18 czerwca 2015 r.),
- zastrzeżenia pracodawcy co do działań powoda w sprawie awarii serwerów zapasowych i produkcyjnego w lipcu i sierpniu 2016 r.

Kontrolujący po przesłuchaniu szeregu pracowników Oddziału (15 osób), w tym powoda i dyrektora i przeanalizowaniu dokumentów ostatecznie uznali, że nie znajdują potwierdzenia zarzuty w postaci podania osobom postronnym informacji o przyczynach wypowiedzenia zmieniającego, informowania przez dyrektora Oddziału o negatywnym wpływie sprawy powoda na premię jubileuszową dla pracowników, rozpytywania o przynależność związkową powoda, rozpowszechniania informacji o „rozwalaniu oddziału” przez dwoje pracowników, w tym R.

Z., utrudniania powrotu na stanowisko, nagrywania szkolenia. Żadna z przesłuchanych osób tych zarzutów nie potwierdziła, nie zostali zaś przez powoda wskazani pracownicy mogący mieć dostateczną wiedzę w kwestiach objętych zarzutami.

Kontrolujący nie stwierdzili też nieprawidłowości we wprowadzeniu nowych procedur kadrowych, wysyłaniu pism na adres domowy, zastrzeżeniach w związku z działaniami powoda przy awarii serwerów, a nadto rozliczaniu czasu pracy w związku ze szkoleniem, albowiem pracodawca zweryfikował samodzielnie początkowo błędne stanowisko w tym ostatnim zakresie.

Potwierdzili natomiast:

- nieprzeprowadzenie przed wypowiedzeniem zmieniającym procedury oceny,
- zatrudnienie powoda na stanowisku starszego specjalisty w sekcji eksploatacji pomimo nieposiadania stosownych uprawnień do opieki nad agregatem prądotwórczym (w tym zakresie stwierdzili, że uchybienie usunięto pod koniec 2015r.)
- wypłatę nagrody jubileuszowej z opóźnieniem (w tym zakresie ustalili, że opóźnienie wynikało z błędu pracownika kadr polegającego na nieprawidłowym oznaczeniu okresu posiadania przez powoda statusu bezrobotnego, a odsetki wypłacono w dniu 22 września 2016 r. ze środków pracownika odpowiedzialnego za błąd).
- uchybienia w procesie rekrutacji (ustalanie okoliczności innych niż tylko weryfikujące kompetencje kandydatów).

Kontrolujący doszli do przekonania, że R. Z. nie może pogodzić się z chęcią usunięcia go ze stanowiska naczelnika Wydziału (...) i w każdym zachowaniu dyrektora doszukuje się obecnie szykan z jego strony. Precyzując zarzuty, w tym np. co do opóźnienia w wypłacie nagrody jubileuszowej, powód wskazywał na złą wolę pracodawcy.

W obydwu obszarach kontroli przyznano ocenę pozytywną z uchybieniami stwierdzając, iż prawa pracownicze są przestrzegane, a uchybienia mają charakter incydentalny i nie pozostają rażące.

Dowód: pismo z dnia 07.12.2016 r. – k. 139, sprawozdanie z kontroli – k. 120-129v., 281-317, zeznania świadków: A. A. – k. 357-357v., D. M. – k. 357v.-358.

Pismem z dnia 12 stycznia 2017 r. powód wystąpił do Centrali N. o udostępnienie sprawozdania z kontroli, następnie zaś w dniu 27 stycznia 2017 r. złożył do Prezesa N. wniosek o udzielenie mu informacji publicznej w zakresie treści dokumentacji z przebiegu i efektów kontroli. W odpowiedzi Centrala (...) poinformowała, że kontrola objęła dwa obszary, a informacje co do jej przebiegu mają charakter wewnętrzny i nie podlegają udostępnieniu w żądanym trybie.

W związku z kolejnym pismem powoda z dnia 15 lutego 2017 r. przekazano mu jednak zanonimizowany wyciąg ze sprawozdania z kontroli w części obejmującej zgłaszane przez niego wobec pracodawcy zarzuty. W dniu 13 marca 2017 r. powód wystąpił do sądu administracyjnego ze skargą na bezczynność Prezesa N. w przedmiocie udzielenia informacji publicznej. Skarga ta została oddalona.

Jeszcze w roku postępowania powód wystosował do Ministra Zdrowia pismo z dnia 10 maja 2017 r. obejmujące zakwestionowanie prawidłowości ustaleń kontroli i prawidłowości postępowania Centrali Funduszu w zakresie nieudostępnienia mu całości sprawozdania pokontrolnego (domagał się powołania zewnętrznej komisji, która rzetelnie przeanalizuje przypadki naruszeń przepisów prawa w Oddziale i postępowanie Centrali N. oraz wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec Prezesa N. oraz urzędników Centrali winnych zaniedbań, wskazał też, że w przypadku braku pomocy skieruje sprawę do sądu pracy, co jednak traktuje jako ostateczność, gdyż pojawienie się sprawy o mobbing zostanie dostrzeżone przez media a to skutkować będzie negatywnym wpływem na wizerunek i N. i Ministerstwa Zdrowia, czego pragnie uniknąć). Na to ostatnie pismo powód uzyskał obszerną odpowiedź Prezesa N., któremu zostało ono przekazane według właściwości. Obejmowała ona, poza przytoczeniem przebiegu zdarzeń

od wpływu skargi („prośby”) powoda, także wyjaśnienie co do przyczyn nieudostępnienia pełnej dokumentacji i wskazanie, z uzasadnieniem stanowiska, dlaczego kontrolę uznano za przeprowadzoną w sposób bezstronny.

Kolejne pismo powoda obejmujące zarzuty co do ustaleń pokontrolnych, skierowane do Prezesa N. pochodziło z 26 czerwca 2017 r. I na nie Centrala (...) odpowiedziała.

Dowód: pismo z dnia 13.06.2017r. k. 166-167v., pismo z dnia 24.07.2017r. k. 168-168v.

W dniu 17 lipca 2017 r. R. Z. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w tym oświadczeniu okoliczności wskazujące na przekroczenie przez adresata oświadczenia dozwolonej krytyki pracodawcy poprzez złożenie w dniu 8 sierpnia 2016 r. skargi do prezesa N. zmierzającej do zdyskredytowania oraz godzącej w dobra osobiste dyrektora oddziału, w której to skardze w sposób nieuprawniony i nieoparty żadnymi dowodami:

1. podważa kompetencje dyrektora do sprawowania tej funkcji kwestionując jego prawo do:

- wykonywania uprawnień pracodawcy w zakresie prowadzonej polityki personalnej w szczególności w zakresie awansowania i wynagradzania pracowników, oceny pracy oraz zatrudniania pracowników,
- wydawania aktów wewnętrznych podważając ich celowość i słuszność,

2. wskazuje szereg nieprawidłowości w działalności dyrektora w szczególności związanych z nieprzestrzeganiem przepisów (...) dla pracowników N., kodeksu pracy, kodeksu etyki, wewnętrznych zarządzeń, ustawy o ochronie danych osobowych, a także innych przepisów obowiązujących w oddziale

3. zarzuca dyrektorowi świadome, celowe i niezgodne z prawem oraz zasadami etycznymi działania ukierunkowane na osobę powoda zmierzające do niewypłacenia należnych świadczeń pracowniczych, naruszenia dóbr osobistych i innych praw pracowniczych

4. zawiadamia prezesa N. o zamiarze upublicznienia bliżej nieopisanych nieprawidłowości sugerując ich zaistnienie poprzez złożenie skarg na dyrektora Oddziału do Ministra Zdrowia jak i powiadomienia mediów w przypadku gdyby ten zaniechał kontroli.

Jak wskazano w oświadczeniu, wszystkie wyżej wymienione zarzuty nie znalazły potwierdzenia w wynikach przeprowadzonej kontroli zakończonej sprawozdaniem pokontrolnym z dnia 26 października 2016r. przedmiotowa skarga pozbawiona podstaw merytorycznych wpłynęła negatywnie na atmosferę w miejscu pracy, ci nie sprzyja prawidłowemu realizowaniu zadań. Badanie skargi wiązało się z zaangażowaniem szeregu pracowników w wyjaśnianie postawionych dyrektorowi Oddziału zarzutów. Tym samym doszło do zdyskredytowania osoby dyrektora nie tylko wobec jego przełożonego ale i pracowników oddziału. Okoliczności te skłaniają pracodawcę do uznania, iż powód w sposób zawiniony naruszył zasady etyki zawodowej pracowników N. w szczególności postanowienia § 3 pkt 7 ppkt 2 i 3 oraz art. 100 § 2 k.p.

Wskazane przyczyny wszystkie razem i każda z osobna są przejawem braku lojalności spowodowały utratę zaufania przez pracodawcę.

Niesporne

Wypowiedzenia dokonano w pierwszym dniu pracy powoda po długotrwałej niezdolności do pracy trwającej od 16 stycznia 2017 r.

Dokonanie wypowiedzenia poprzedziła konsultacja z działającą w zakładzie pracy organizacją związkową (...), do której należy powód.

Organizacja wskazała, iż podane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniają rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, bowiem każdy pracownik, który ma subiektywne przekonanie o nieprzestrzeganiu przepisów prawa w zakładzie pracy ma prawo występować nie tylko do przełożonych ale i odpowiednich instytucji zgłaszając im swoje wątpliwości. W ocenie organizacji powód dbając o przestrzeganie prawa w miejscu pracy wykazał się troską o dobro zakładu pracy mając na celu wyeliminowanie zachowań działających na szkodę pracowników.

Niesporne

Jeszcze w trakcie nieobecności powoda w pracy, pismem z dnia 16 lutego 2017 r. pracodawca zobowiązał go do zwrotu służbowego telefonu i sprzętu komputerowego w terminie 3 dni, powołując się na przepis § 5 ust. 13 pkt 2 i 3 Zarządzenia nr (...) z dnia 18 lutego 2011r. w sprawie zasad przyznawania i użytkowania służbowych telefonów komórkowych w Narodowym Funduszu Zdrowia, zgodnie z którym z którym użytkownik zobowiązany jest do bezzwłocznego zwrotu telefonu do komórki, w kompetencjach której znajdują się zadania z zakresu telefonii komórkowej, w przypadku:

- 1) nieobecności w pracy z powodu choroby lub z innych przyczyn, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego, trwającej powyżej 30 dni kalendarzowych,
- 2) na każde żądanie pracodawcy bez konieczności pisemnego uzasadniania.

Zgodnie zaś z § 4 ust. 3 pkt 1 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Oddziału Wojewódzkiego n. z dnia 30 września 2015r. w sprawie procedury powierzania pracownikom mienia (...) Oddziału Wojewódzkiego N.. Pracownicy zobowiązani są do rozliczenia się z powierzonego mienia tj. do jego zwrotu albo do wyliczenia się na każde żądanie pracodawcy.

Zwyczajowo, w przypadku nieobecności trwającej powyżej 30 dni, pracownik sam dokonuje zwrotu mienia służbowego, tak że ze strony pracodawcy nie ma konieczności kierowania do niego pisma. Pismo skierowane do powoda miało standardowy charakter, również w zakresie stosowanego w takich sytuacjach terminu.

Dowód: pismo z dnia 16.02.2017 r. – k. 98 , zarządzenie nr (...) z dnia 18 lutego 2011 r. wraz z załącznikami – k. 141-147, zarządzenie nr (...) – k. 148-153, zeznania świadka J. S. (2) – k. 173-174, zeznania świadka E. K. – k. 214-215.

P. K. posiada upoważnienie do przetwarzania danych osobowych. Nie ma dostępu do akt osobowych pracowników i nie przekazywał informacji o zawartości akt osobowych powoda innym pracownikom.

Dowód: zeznania świadka P. K. k. 176-177, 212-214

W okresie zatrudnienia dyrektor D. R. nie wypowiadał się publicznie o powodzie w sposób negatywny, krytyczny czy uwłaczający jego osobie. Nie kierował również bezpośrednio do powoda tego typu wypowiedzi.

Dowód: zeznania świadków: P. K. – k. 176-177, 212-214, E. K. – k. 214-215, A. K. – k. 219, I. S. (1) – k. 219-220, T. Ż. – k. 236-238, M. A. – k. 238-239.

R. Z. odwołał się od rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego S. w S. z dnia 18 września 2018 r. wydanym w sprawie (...), jego roszczenie oddalono.

Niesporne

Jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia, powód złożył pozew w niniejszej sprawie upatrując mobbingu w zdarzeniach jak wskazywane w toku kontroli prowadzonej w Oddziale przez pracowników Centrali N..

Niesporne

U pozwanej obowiązuje procedura antymobbingowa. Powód w okresie zatrudnienia nie domagał się przeprowadzenia kontroli w tym zakresie.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem okazało się niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi jeden z obowiązków spoczywających na pracodawcy (art. 94³ § 1 k.p.). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.).

Definicja mobbingu była wielokrotnie doprecyzowywana i wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych. W wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku wydanym przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w sprawie o sygnaturze akt III APa 6/15 stwierdzono przykładowo, że „mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń”. Z kolei w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu”. W tym samym orzeczeniu Sąd stwierdził, że „Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”.

W ocenie Sądu w stosunku do R. Z. w okresie od sierpnia 2014 r. do lutego 2017 r. nie były stosowane praktyki opisane w art. 94³ § 2 k.p. Powód przytoczył kilkanaście zdarzeń i działań ze strony pracodawcy, które wzbudziły jego opór oraz niezadowolenie i wszystkie z nich uznał za mobbing.

Na materiał dowodowy, na bazie którego został skonstruowany stan faktyczny złożyły się, obok niepodważanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym, przede wszystkim zeznania świadków w tym J. S. (1), J. J. (1), P. K., E. S.-K., M. M., A. K., I. S. (1), T. Ż., M. A., M. K., I. S. (2), T. G., R. C., Ł. F., M. P., J. J. (2), A. Ż., Ł. W., W. S., W. G., D. M., A. A. Świadkowie ci są wieloletnimi pracownikami pozwanej i nie można uznać, aby ich zeznania zostały ukształtowane na korzyść pracodawcy w obawie przed utratą pracy. Zeznania miały, w odniesieniu do wielu świadków, obszerny charakter i korespondowały z materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Nie sposób w nich doszukać się negatywnego nastawienia tych osób do powoda i jednoznacznego bezkrytycznego wspierania pracodawcy. Z większym krytycyzmem Sąd podszedł do zeznań świadków B. M. oraz A. Ł.. Jedynie tych dwóch na dwudziestu czterech świadków przedstawiło wersję zdarzeń, z której wynika, iż powód

był w związku z awarią poddawany ostrej krytyce ze strony dyrektora (świadek B. M. i A. Ł.), jak również często publicznie przez niego dyskredytowany (A. Ł.). Mając na uwadze, iż zeznania te, na tle pozostałych, są znacznie odosobnione i zostały złożone przez osobę która zakończyła współpracę z pozwaną w atmosferze konfliktu (A. Ł.), zaś co do zeznań B. M. dotyczą jednorazowej sytuacji z udziałem powoda. Odmienny opis zdarzeń wynikał w dużej mierze z subiektywnego spojrzenia tych przesłuchanych. Podobnie oceniono zeznania powoda, który nie kwestionując przebiegu zdarzeń w ujętych w stanie faktycznym, interpretował je w sposób dla siebie korzystny i mający ukazać go w roli ofiary mobbingu. Sąd nie miał natomiast podstaw do odmówienia wiary zeznaniom D. R., jako że były spójne z całokształtem materiału dowodowego. Dowód z zeznań świadka J. W. został pominięty jako zmierzający do wykazania okoliczności już wyjaśnionych w sprawie.

Podkreślenia wymaga, iż wystąpienie części zdarzeń, przywołanych przez powoda jako sytuacje mające świadczyć o mobbingu, było niesporne. Odnosi się to do zastosowania wobec powoda w dniu 29 sierpnia 2014 r. wypowiedzenia zmieniającego z jednoczesnym przeniesieniem go na niższe stanowisko, braku poprzedzenia wypowiedzenia zmieniającego oceną, nieterminowej wypłaty nagrody jubileuszowej, zmiany zarządzenia dotyczącego procedur kadrowych, odmowy zatrudnienia pracownika w Wydziale Informatyki, odmowy uwzględnienia prośby powoda o rozwiązanie umowy o pracę z T. G. z ustawowym trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wstrzymania procedury naboru na stanowisko kierownika Sekcji Eksploatacji i Infrastruktury zwolnionego z dniem 1 listopada 2016r. przez T. G., nieprzyznawania premii kwartalnych, wyznaczenia 3-dniowego terminu na zwrot przekazanych powodowi do użytkowania składników majątkowych. Sam fakt, ich wystąpienia nie skutkuje automatycznie zakwalifikowaniem ich jako mobbingu. Ten bowiem stanowi agresywne działania lub zachowania pracodawcy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę zawodową przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników trwające przez odpowiednio długi okres. Zaistniałe z udziałem powoda sytuacje, choćby i rozpoznawane całościowo, nie mieszczą się w tej definicji. Działanie o charakterze mobbingu może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Powód zaś upatrywał mobbingu w działaniach pracodawcy, które z istoty stosunku pracy są przez pracodawcę wykonywane. Nie przekraczają one normalnego zwierzchnictwa, które pracodawca pełni nad pracownikami. Zwierzchnictwo to daje pracodawcy prawo do kierowania pracą i jej organizacją, wskazywania terminu i sposobu jej wykonania, przydzielania zadań, nakładania obowiązków, jak również oceny i kontroli, formułowania aktów wewnętrznie obowiązujących, ogólnego kierowania zakładem pracy, w tym już wypowiedzenia stosunku pracy. Działanie pracodawcy, które zaś naruszało przepisy prawa (jak dokonane wypowiedzenie zmieniające) nie mieści się w ustawowej definicji mobbingu i w przypadku naruszenia prawa prowadzi do zastosowania osobnego rodzaju sankcji.

Zauważyć należy, że część uchybień zarzucanych przez R. Z. pracodawcy została szybko skorygowana (rozliczenie czasu szkolenia), część, także skorygowana, wynikała ze zwykłego błędu pracownika (opóźnienie w wypłacie nagrody jubileuszowej), część zaś nie znalazła potwierdzenia jako zachowania o charakterze mobbingu wobec powoda (dotyczy to chociażby wprowadzenie procedury oceny, wykonania wyroku przywracającego do pracy, zatrudnienia pracownika w Wydziale Informatyki, odmowy uwzględnienia prośby powoda o rozwiązanie umowy o pracę z T. G. z ustawowym trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wstrzymania procedury naboru na stanowisko kierownika Sekcji Eksploatacji i Infrastruktury zwolnionego z dniem 1 listopada 2016 r. przez T. G., nieprzyznawania premii kwartalnych, wyznaczenia 3-dniowego terminu na zwrot przekazanych mu do użytkowania składników majątkowych, rozpoczęcia procedury wypowiedzenia umowy) albo w ogóle ich wystąpienia nikt nie potwierdził (udzielanie informacji o wpływie przywrócenia powoda do pracy na premię czy „rozwalaniu” oddziału udostępnienie osobom nieupoważnionym informacji z jego akt osobowych, publicznego, ustnego wypowiedzenia przez dyrektora D. R. ocen, poglądów, opinii na temat jego pracy, zachowań oraz stosunków z innymi pracownikami, przekroczenia uprawnień w zakresie dostępu do danych szczególnie chronionych dotyczących jego przynależności do związków zawodowych, wysyłania pism na adres domowy, nierzetelnej oceny jego postępowania w trakcie usuwania awarii w dniach 31 lipca – 1 sierpnia 2016 r.). W sprawie zgromadzony został znaczny materiał dowodowy, w tym w szczególności w

postaci zeznań świadków, jednak nie doprowadził on do ustaleń, które mogłyby wskazywać na uchybienia ze strony pracodawcy w zakresie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Powód nie sprostął ciężarowi dowodowemu i nie wykazał, aby działania pracodawcy szczegółowo wymienione w pozwie były celowo wymierzone w jego osobę i zmierzały do jego nękania czy też poniżenia. Dobór tych zdarzeń, w tym niektórych zupełnie nieodnoszących się personalnie do powoda, wskazuje iż R. Z. odnosi się do byłego już pracodawcy w sposób niezwykle krytyczny i każde jego działanie ocenia jako wrogie swojej osobie. Obiektywna ocena tych zdarzeń prowadzi zaś do przyjęcia, iż ze strony pracodawcy nie można dopatrzeć się zachowań posiadających znamiona mobbingu, co skutkowało oddaleniem powództwa. W uwagi na brak wykazania sytuacji mobbingowych nie było podstaw do badania czy wystąpiła druga przesłanka w postaci rozstroju zdrowia u powoda. Skoro bowiem powód nie był mobbowany, to ewentualny zły stan jego zdrowia nie był związany z sytuacją w miejscu pracy.

Orzeczenie o kosztach procesu wydane zostało w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi koszty celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika wynikającej z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązujących w dacie wystąpienia z powództwem (Dz.U. 2018.265 z późn.zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)