

Sygn. akt VI P 169/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Danuta Szufnarowska, Elżbieta Wojda

Protokolant: Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Zespołowi (...) sp. z o.o. Oddział (...) w W.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Zespołu (...) sp. z o.o. Oddział (...) w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 5 200 zł. (pięć tysięcy dwieście złotych) tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę;

II. oddała powództwo o odszkodowanie;

III. wzajemnie znosi między stronami koszty postępowania;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego Zespołu (...) sp. z o.o. Oddział (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 260 zł. (dwieście sześćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej, z której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 900,67 zł. (cztery tysiące dziewięćset złotych 67/100).

Danuta Szufnarowska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Elżbieta Wojda

Sygn. akt VI P 169/13

UZASADNIENIE

R. K. pozwem z dnia 1 marca 2013 r. (data nadania k, 22) skierowanym przeciwko Zespołowi (...) SP. z o.o. w W. wniósł o:

1. ustalenie, iż w Zespole (...) SP. z o.o. w W. stosowany był wobec niego mobbing;
2. uznanie, że strona pozwana Zespół (...) Sp. z o.o. w W. nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda R. K. lobbingu, czym naruszyła art. 94³ § 1 kp;
3. zasądzenie, na podstawie art. 94³ § 3 kp od pozwanego na rzecz powoda kwoty 5 200 zł;
4. zasądzenie, na podstawie art. 94³ § 4 kp od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4 800 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż u pozwanego był zatrudniony od dnia 1 lipca 2006 roku, początkowo jako zarządca nieruchomości, następnie jako wicedyrektor pozwanego i osoba pełniąca obowiązki dyrektora. W okresie 5 czerwca 2008 – 31 stycznia 2012 r. powód zajmował stanowiska Dyrektora Zespołu (...) w W. Oddział (...). Od dnia 1 lutego 2012 r. powód ponownie został zatrudniony u pozwanego na stanowisku zarządcy nieruchomości. Dyrektorem został A. M. (1). Od tej zmiany nowy dyrektor stosował ciągle mobbing wobec powoda. Powodowi w momencie powrotu na stanowisko zarządcy oświadczone, iż do jego zadań będzie należał nadzór nad administratorami, nie podlegającymi bezpośrednio innemu zarządcy. Mimo to nie zostało określone precyzyjnie, jakie zadania są przed nim stawiane, czego się od niego wymaga, jakie są jego obowiązki i uprawnienia. Powód sam musiał organizować sobie pracę. W ocenie powoda powyższe zachowanie ze strony dyrektora A. M. (1) miało na celu wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, wyeliminować powoda z bieżących prac pozwanego oraz izolować powoda od klientów pozwanego i zespołu pracowniczego. Jednocześnie powód decyzją A. M. (1) został wskazany w umowach z klientami pozwanego jako zarządca odpowiedzialny za wykonanie umów administrowania. Nie udało mu się jednak nawiązać współpracy z większością wskazanych wspólnot, był bowiem ignorowany i odsuwany od swojej pracy. Nie były mu powierzane zadania zgodne z jego kompetencjami i doświadczeniami.

Powód wskazał również, iż zgodnie z uzyskanymi przez niego informacjami, dyrektor A. M. (1) miał publicznie mówić o zwolnieniu powoda, jak tylko znajdzie na niego „haka”. Powód nie został ujęty również w strukturze organizacyjnej pozwanego sporządzonej przez Dyrektora. Powód zgłaszał działania i zachowania A. M. (1) pozwanemu, jednak nie doczekał się reakcji. Następnie w dniu 26 listopada 2012 r. złożył skargę na działalność pozwanego do prezesa (...)M. Ś.. Pismem z dnia 4 grudnia 2012 r. powód został poinformowany, iż została przeprowadzona kontrola, nie znaleziono poszlak które nosiłyby znamiona nieodpowiedniego taktowania powoda przez A. M. (1).

(pozew - k. 1 -4).

Pełnomocnik powoda wskazał na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. r, iż podtrzymuje powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem z uwagi na zaistniałe okoliczności o których mowa w pkt 1 i 2 pozwu, oświadczył, iż nie wnosi formalnego powództwa o ustalenie okoliczności wskazanych w pkt 1 i 2 pozwu oraz podtrzymał powództwo odnośnie odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy.

(protokół rozprawy z dnia 29 listopada 2016 k. 195)

W piśmie z dnia 17 stycznia 2017 r. (data stempla pocztowego k. 113) pełnomocnik powoda sprecyzował ostatecznie, iż podtrzymuje powództwo o zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z lobbngiem, wyjaśnił również, że wskazanie na rozprawie, iż powód dochodzi odszkodowania w związku rozwiązaniem umowy jest wynikiem omyłki pełnomocnika.

(pismo k. 201-202).

Pozwany Zespół (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zaprzeczył, ażeby powód był poddawany praktykom wypełniającym znamiona mobbingu. Wskazał, że powód po odwołaniu go ze stanowiska dyrektora zgodził się objąć poprzednie stanowisko zarządcy. W wyniku przeprowadzonej przez siebie analizy, dyrektor A. M. (1) podjął decyzję o powierzeniu nadzoru nad administratorami i umowami R. K., o czy poinformował powoda. Pozwany wystosował aneksy do zarządów wspólnot mieszkaniowych ze wskazaniem odpowiedzialnych zarządców, w tym również R. K.. Powód powrócił do wykonywanych wcześniejszych obowiązków, w związku z czym zakres działania, obowiązków i uprawnień zarządcy był mu bardzo dobrze znany. Wynikał wprost z zakresu obowiązków, jak również z zawartych umów ze wspólnotami. Pozwany wskazał, iż planował R. K. powierzyć nadzór nad rejonem (...). Powód nie wyraził zgody na objęcie administrowaniem wskazanego zasobu, powołując się na konieczność zmiany jego zakresu obowiązków w trybie z art. 42 kp. Wobec powyższego Dyrektor Oddziału wręczył mu w dniu 31 sierpnia 2012 r. wypowiedzenie

zmieniające dotyczące zmiany warunków pracy w części zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku zarządcy. Powód nie przyjął wypowiedzenia warunków pracy w oświadczeniu złożonym w dniu 15 października 2012 r. Umowa uległa rozwiązaniu w dniu 30 listopada 2012 r.

Pozwany wskazał, że powód był rozgoryczony z powodu ograniczenia swojego zakresu obowiązków związanego z odwołaniem go ze stanowiska dyrektora. Nadto, skoro nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, to musiał znać swój poprzedni zakres zadań, który akceptował. Pozwany zaprzeczył również, by dyrektor A. M. (1) przejmował klientów, którzy chcieli rozmawiać z powodem. Pozwany opisał również sytuację, w której powód na zebraniu zarządców publicznie zarzucił dyrektorowi M., iż rozmawiał on z innymi osobami o wyrzuceniu powoda pracy oraz o tym, iż namawia wspólnoty mieszkaniowe do odejścia ze spółki. Pozwany zaprzeczył również, jakoby powód nie był uwzględniony w projekcie struktury organizacyjnej z dnia 30 maja 2013 r. Zdaniem pozwanego powód nie wskazał, na czym miałyby polegać wielomiesięczne „szykanowanie go”. Ponadto podniósł, że powód był kierowany na szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji, uwzględniany w przetargach, spotkaniach z zarządami wspólnot mieszkaniowych, nie potracano mu premii ani nie zmniejszano zarobków. Nadto powód został zwolniony na własne życzenie, nie przyjmując wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oraz nie wykazał, iż w wyniku działań dyrektora pozwanego doszło do rozstroju zdrowia powoda. Wobec powyższego roszczenia powoda są niezasadne.

(odpowiedź na pozew – k. 25 - 32).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. został zatrudniony u pozwanego Zespołu (...) SP. z o.o. w W. Oddział (...) na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 01.07.2006 do 30.11.2012 r.

W okresie zatrudnienia P. K. wykonywał pracę na stanowiskach: Zarządca nieruchomości - od 01.07.2006 do 31.12.2007, Wicedyrektor Oddziału - od 01.01.2008 do 31.01.2008, p.o., Dyrektor Oddziału w wymiarze pełnego etatu - od 01.02.2008 do 04.06.2008, Dyrektor Oddziału w wymiarze pełnego etatu - od 05.06.2008 do 31.01.2012, Zarządca nieruchomości od - 01.02.2012 do 30.11.2012 r.

(dowód – umowa o pracę – akta osobowe część k. 7, świadectwo pracy k. 19).

Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności dla stanowiska zarządcy, załączony do umowy o pracę powoda z dnia 2 stycznia 2007r., obejmował:

- utrzymanie porządku i czystości w powierzonych nieruchomości, zabezpieczenie prawności technicznej urządzeń funkcjonujących w nieruchomości, utrzymanie w sprawności technicznej poszczególnych elementów infrastruktury nieruchomości,
- stały nadzór nad stanem czystości i porządku w powierzonych nieruchomości poprzez zlecenie sprzątnięcia osobom fizycznym lub firmom zewnętrznym i prowadzenie kontroli w tym zakresie,
- zgłaszanie danych o wystąpieniu usterek technicznych w nieruchomości i konieczności ich usunięcia,
- przyjmowanie zgłoszeń od poszczególnych właścicieli o występujących awariach na części wspólnej nieruchomości i podjęcie natychmiastowych działań w celu ich usunięcia,
- kontrola i zlecenie dezynfekcji, dezynsekcji i deratyzacji,
- prowadzenie ewidencji oraz kontroli realizacji zawartych na nieruchomości umów,
- ustalenie zasad współkorzystania poszczególnych nieruchomości budynkowych sąsiadujących ze sobą z wspólnych altan śmietnikowych, węzłów co i itp.,

- weryfikacja wystawianych wspólnocie mieszkaniowej faktur, rachunków za wymienione dostawy i usługi,
- pilnowanie terminowości przeglądów technicznych wynikających z innych przepisów prawa np. przeglądy roczne nieruchomości budynkowej, przewodów kominowych, instalacji gazowej itd. zgodnie z. Ustawą „Prawo Budowlane”,
- prowadzenie teczek prawno- merytorycznej nieruchomości zgodnie z określonym wzorem obowiązujący w (...), prowadzenie teczek merytorycznej Wspólnoty Mieszkaniowej,
- utrzymywanie w należyтым porządku i ewidencji dokumentacji technicznej nieruchomości, utrzymywanie bezpośredniego kontaktu z Zarządem Wspólnoty Mieszkaniowej,
- uzgadnianie wszelkich planów i ich sposobu realizacji z Zarządem Wspólnoty,
- wskazywanie Zarządowi na nieprzewidziane rocznym planem gospodarczym sytuacji mającej istotny wpływ na sytuację gospodarczą wspólnoty,
- dokonywanie kwartalnych i półrocznych analiz kosztów i przychodów wspólnoty i co za tym idzie wnioskowanie o dokonywanie zmian np. w stawkach opłat za media,
- czuwanie nad lokalnym rynkiem usług i przedstawianie propozycji bezpośrednio przełożonemu co do zmian kontrahentów lub negocjowaniu już istniejących stawek za usługi,
- utrzymywanie ścisłej współpracy z księgowością wspólnoty oraz nadzorowanie pracy podległych administratorów z Rejonu R. i W.,
- nadzór nad wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy o administrowanie: prowadzenia ewidencji i rozliczeń związanych urządzeniami elektrycznymi i sanitarnymi, opracowywania rocznych i wieloletnich planów remontów oraz opracowywania propozycji planu modernizacyjnego i inwestycyjnego, dokonywania analizy rzeczowej i finansowej realizowanych zadań remontowych,
- nadzór nad sporządzaniem obowiązującej sprawozdawczości, nad sporządzaniem umów na dostawy mediów, prowadzeniem dokumentacji związanej z organizowaniem przetargów zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych, organizowaniem i udziałem nad realizacją przeglądów okresowych nieruchomości, uczestniczenie w komisyjnych odbiorach remontowanych obiektów,
- nadzór nad odbiorem i rozliczaniem zleconych robót remontowych zgodnie z warunkami umowy, przepisów prawa budowlanego i ustawy o zamówieniach publicznych, organizowaniem przetargów i komisyjne wyłanianiem wykonawców robót i usług konserwacyjno-remontowych, sporządzaniem umów na roboty remontowe i konserwację, rozpatrywaniem skarg i wniosków dotyczących usterek i wad powykonawczych w obiektach objętych gwarancją oraz rękojmią wykonawcy robót,
- nadzór nad utrzymaniem porządku i czystości w budynkach oraz na działkach niezabudowanych oraz potwierdzanie wykonania usług, prowadzenie i aktualizacja ewidencji oporniarowania zasobów lokalowych oraz budynków, dekorowaniem budynków flagami narodowymi w okresach świąt państwowych, aktualizowaniem tablic ogłoszeniowych na klatkach schodowych, wykonywaniem szkiców lokali, przechowywaniem kluczy do pustostanów oraz pomieszczeń wspólnych,
- organizowanie pierwszych zebrań nowopowstałych wspólnot mieszkaniowych, uczestniczenie w przygotowaniu protokółów przejęcia-przekazania zarządu nieruchomością wspólną wraz z niezbędną dokumentacją,
- wykonywanie innych poleceń przełożonych, jeśli nie są sprzeczne z umową o pracę, przepisami prawa i zakresem obowiązków.

Stanowisko zarządcy mało charakter samodzielny.

(zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 3 akt osobowych – część B, zeznania świadka M. P. k. 133-136, świadka E. J. k.81-82)

Pismem z dnia 31.01.2012 powód zwrócił się z prośbą o zmianę zajmowanego przez niego stanowiska z Dyrektora Oddziału (...) na (...) w związku z sytuacją rodzinną. W związku z uchwałą Nr (...) z dnia 30.01.2012 r. Zespół (...) Sp. z o.o. odwołał R. K. z dniem 31 stycznia 2012 r. ze stanowiska (...) Sp. z o.o. Porozumieniem z dnia 31.01.2012 r., zawartym pomiędzy Zespołem (...) Sp. z o.o. reprezentowanym przez Prezesa Zarządu T. K. i Wiceprezesa Zarządu ds. operacyjnych H. P., (...) Sp. z o.o. Oddział (...) - Wschód przejął z dniem 1 lutego 2012 r. powoda i zobowiązał się do dalszego zatrudnienia go na stanowisku (...)

(podanie powoda k.53 akt osobowych – część B , odwołanie k. 54 akt osobowych – część B , porozumienie k. 56 akt osobowych – część B)

W trakcie wręczania powodowi odwołania, dyrektor ds. zarządzania A. K. poinformowała powoda, że nowy zakres obowiązków wyznaczy mu A. M. (1). Na tym etapie nie zostało powodowi wskazane, że ma nadzorować administratorów jako zarządcą .

(zeznania świadka M. P. k. 134-135)

W okresie po odwołaniu powoda z funkcji dyrektora, rejonami leżącymi w zakresie obowiązków powoda kierowali już inni zarządcy tj: rejonem R. - M. B., rejonem W. – I. C.. Powód nie mógł w związku z tym wykonywać w R. i W. swoich obowiązków zarządcy. Zgodnie ze strukturą obowiązującą u pozwanego, każdy zarządcą miał przydzielony konkretny rejon i konkretne budynki, którymi się zajmował. Nie dochodziło do sytuacji, w której dwóch zarządców mogło pracować w jednym rejonie, chyba że jeden z nich znajdował się w okresie wypowiedzenia.

(zeznania świadka M. P. k. 133-136, świadka T. M. (1) k.136-137, świadka E. J. k.81-82)

Po powrocie powoda na stanowisko zarządcy nie otrzymał on na piśmie nowego zakresu obowiązków. Wobec powyższego powinien obowiązywać go poprzedni zakres obowiązków, załączony do umowy z dnia 2 stycznia 2006 r.

(zeznania powoda k. 159-162, zeznania świadków M. P. 133-136, E. J. k. 81-82, A. M. (1) protokół rozprawy z dnia 20 września 2016 r. od 00:08:53 do 00:12:03)

Powód nie wiedział dokładnie, jakie zadania ma wykonywać. Nie wskazano mu, jakich administratorów ma nadzorować. Dyrektor A. M. (1) nie przedstawił powoda pracownikom, z którymi miał współpracować. Osoba obejmująca stanowisko zarządcy nieruchomości oprócz podpisania i zapoznania się z zakresem obowiązków miała wskazane konkretne wspólnoty, nieruchomości, którymi miała się zajmować. Zwyczajem było, że osoba kierująca oddziałem informowała wspólnoty o wszelkich zmianach. W przypadku powoda po powierzeniu mu stanowiska zarządcy nie doszło do przekazania takiej informacji.

Powód zajmował stanowisko pracy w pokoju, w którym pracował również wicedyrektor T. M. (2). W pomieszczeniu tym był jeden komputer i powód mógł przy nim pracować tylko wówczas, gdy nie korzystał z niego wicedyrektor. Powód miał wyznaczone godziny pracy od 8:00 do 16:00. W ciągu dnia często zdarzało się, że nie miał do wykonania żadnej pracy.

(zeznania powoda 159-162 , częściowo zeznania T. M. (1) k.136-139)

W marcu 2012 r. powodowi zostało zlecone przez dyrektora A. M. (1) przygotowanie wzoru aneksu z podwyżkami do umów. Powód nie mając przydzielonych innych obowiązków w pracy zaproponował, że przygotuje konkretne aneksy dla każdej wspólnoty, której dotyczyły zmiany. Dyrektor wraził zgodę na inicjatywę powoda, wobec czego ten przez miesiąc sporządził około 100 aneksów.

Od kwietnia 2012 roku powód nie miał wyznaczonych stałych, ciągłych zadań ani wskazanych konkretnych rejonów działalności. Przez cały okres od kwietnia do listopada 2012 roku przygotował dwie albo trzy oferty w celu pozyskania nowych wspólnot oraz jedną ofertę przetargową. W tym okresie powód wykonywał doraźne polecenia dyrektora M., nie zawsze zgodne z formalnie przydzielonym rejonem oraz wskazanym przy zawieraniu umowy z dnia 2 stycznia 2007 r. zakresem obowiązków. Zlecano mu jedynie współpracę z pojedynczymi wspólnotami z różnych rejonów – zarówno z R., jak i G., wykonywał również polecenia dyrektora w S.. Takie incydentalne przydzielanie obowiązków było niezgodne ze strukturą organizacyjną zakładu pracy, zgodnie z którą każdy zarządca powinien mieć przydzielony swój rejon oraz przyporządkowanych podległych administratorów i wspólnoty. W strukturze organizacyjnej nie było stanowiska zarządcy koordynatora. Nadto fakt, iż danym obszarem powinien zajmować się jeden zarządca powodował, że gdy powodowi przydzielano poszczególne wspólnoty z rejonu innych zarządców, osoby z którymi miał współpracować nie zawsze wiedziały z kim się kontaktować. Na powoda w systemie K. zadekretowano 15 spraw, z którymi był on w stanie uporać się w krótkim czasie. Wobec jasno określonego zakresu obowiązków, którymi mógłby zajmować się samodzielnie, powód często siedział w biurze nie mając żadnych zadań do realizacji.

(zeznania powoda k. 159-162, zeznania świadka M. protokół rozprawy z dnia 20 września 2016 r. od 00:40:08 do 00:43:27, od 00:59:12 do 01:06:28 i od 01:10:24 do 01:14:21, częściowo zeznania T. M. (1) k.136-139, korespondencja e-mailowa k. 92- 100, wydruki z systemu K. k. 111-126)

Zaistniała sytuacja wpływała negatywnie na poczucie przydatności zawodowej powoda, który czuł się niepotrzebny, odsuwany od działalności pracodawcy i wykluczony poza margines pracowników. Ponadto powód wobec nie przydzielenia mu pracy przez dyrektora odbierał zaistniałą sytuację, jako izolowanie go i umniejszanie jego znaczenia zawodowego.

(zeznania powoda k. 159-162, zeznania świadka B. K. k. 79-80)

Dnia 01 sierpnia 2012r., powodowi przedstawiono nowy zakres obowiązków. Czynności w nim wskazane co do zasady pokrywały się z uprzednio obowiązującymi powoda. Nie został jednak wskazany w nim konkretny rejon, jakim powód miał się zajmować.

(zakres obowiązków z dnia 1 sierpnia 2014r. k. akt osobowych część B)

Pismem z dnia 20 sierpnia 2012 r., przedstawionym pracodawcy 22 sierpnia 2012 r. powód poinformował, że na ten moment obowiązującym i jedynym przez niego podpisanym dokumentem jest "Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności", znajdujący się w aktach osobowych, który stanowi integralną część umowy o pracę. Wskazał, iż nie wyraża zgody na wprowadzenie nowego zakresu w trybie porozumienia stron i oczekuje, że nowy „Zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień" zostanie wprowadzony w trybie z art. 42 kodeksu pracy.

(pismo z dnia 20 sierpnia 2012 r. k 67 akt osobowych – część B)

Powód na przełomie sierpnia i września 2012 r. został ustnie poinformowany, że pracodawca przewiduje przyporządkowanie go do rejonu (...), znajdującym się na P..

(zeznania powoda k.160, M. P. k. 133-134)

Pracodawca pismem z dnia 31 sierpnia 2012 r. wypowiedział R. K. warunki pracy wynikające z umowy o pracę zawartej dnia 02 stycznia 2007 roku w części dotyczącej zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku zarządcy, stanowiącego integralną część umowy o pracę. Nowy zakres obowiązków i odpowiedzialności miał obowiązywać od dnia 01 grudnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano zmianę struktury organizacyjnej (...) sp. z o.o. W.- W.

(wypowiedzenie zmieniające k. 1 akt osobowych – część C)

Powód skierował do prezesa Zarządu (...) SP. z o.o. pismo z dnia 14 września 2012 r. z prośbą o pomoc „w wyjaśnieniu jego sytuacji zawodowej”, w którym opisał okoliczności dotyczące swojego zatrudnienia oraz jego konflikt z dyrektorem A. M. (2). Jednocześnie wskazał, że nie przydzielono mu administratorów, których miałby nadzorować.

(pismo k. 12-13)

Powód w dniu 15 października 2012 r. złożył pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Nie odpowiadał mu fakt, że nowy proponowany mu ustnie rejon znajduje się w innej części miasta, co wymaga kilkugodzinnych dojazdów. Ponadto wobec niewskazania na piśmie w warunkach pracy konkretnego rejonu obawiał się, iż będzie przesuwany przez dyrektora do kolejnych rejonów na całym terenie działalności pracodawcy. Był również rozgoryczony zaistniałą sytuacją i dotychczasowym traktowaniem. Wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 listopada 2012 r.

(oświadczenie k. 17, świadectwo pracy k. 19, zeznania powoda – rozprawa z dnia 19 listopada 2015 r. od: 00:09:59 do 00:13:27 i od 00:22:30 do 00:24:00, zeznania świadka B. K. k. 79-80)

Wobec braku odpowiedzi na pismo z dnia 14 września 2012 r., powód w dniu 26 listopada 2012 r. skierował skargę na działalność prezesa (...) z o.o do Prezesa Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W., w której ponownie opisał swoją sytuację oraz fakt ignorowania poprzedniego pisma. Prezes (...) zwrócił się do Zarządu (...) sp. z o.o. p o udzielenie odpowiedzi zainteresowanemu. Pismem z dnia 4 grudnia 2012 r. powód został poinformowany, że z jego akt personalnych wynika, iż był odpowiedzialny za nadzorowanie administratorów z rejonu W. i R., zaś następnie został mu zaproponowany rejon Z. W.. W związku z powyższym wręczono mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, którego powód nie przyjął. W sprawie zarzutów dotyczących mobbingu prowadzone było postępowanie wyjaśniające, w którym nie ustalono, aby dochodziło do nieprawidłowości.

(pismo z dnia 26 listopada 2012 r. k. 14 pismo prezesa WAM k. 15, odpowiedź na skargę k. 15v)

Postępowanie wyjaśniające, które prowadziła M. P., dotyczyło jedynie kwestii konfliktu i rzekomego rozprowadzania przez dyrektora A. M. (1), że wyrzuci powoda z pracy. M. P. nie badała, czy powód miał przydzielony określony zakres pracy.

(zeznania świadka M. P. k. 133-134)

Wynagrodzenie powoda otrzymywane w ciągu trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy wynosiło 4900,67 zł brutto miesięcznie.

(zaświadczenie pracodawcy k.)

Powód nie korzystał w związku z zaistniałą sytuacją w pracy z pomocy psychiatry, czy psychologa..

(zeznania powoda k. 159-162, zeznania świadka B. K. k. 79-80)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dokumentów, w tym akt osobowych powoda, przedstawionych w toku niniejszego postępowania. Strony w toku postępowania nie kwestionowały treści i autentyczności tych dokumentów, a Sąd nie znalazł podstaw, aby podważać ich moc dowodową i wiarygodność z urzędu. Z tych względów stały się podstawą dokonanych ustaleń.

Sąd oparł się także na złożonych na rozprawie zeznaniach świadków oraz powoda, w zakresach, w jakich uznał je za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. P. dotyczące znanych jej okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia powoda, a także opisu struktury organizacyjnej pozwanego oraz sposobu podziału i zakresu działań zarządców przypisanych do rejonów. Zeznania świadka są logiczne, konsekwentne i znajdują w tym zakresie

potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz świadków T. M. (1) i A. M. (1) w zakresie, w jakim zostały uznane za wiarygodne. Świadek M. P. potwierdziła, że nowe obowiązki powoda po powrocie na stanowisko zarządcy miał mu wyznaczyć dyrektor A. M. (2), oraz że powodowi ustnie powierzono rejon Z. W. we wrześniu 2012 roku. Ponadto wobec braku wręczenia powodowi nowego pisemnego zakresu obowiązków, obowiązywał go stary, dotyczący R. i W.. Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka co do opisanego przebiegu postępowania wyjaśniającego, były one bowiem jasne, logiczne i znajdowały oparcie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadek nie miała jednak szczegółowej wiedzy dotyczącej rzeczywistego zakresu obowiązków powoda, nie wiedziała również, kto zajmował się rejonem R. i W. od stycznia 2012 r.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka E. J. co do opisanego przez nią sposobu działania zarządców oraz tego, że ich zadania wynikały z zakresu obowiązków, a także okoliczności, iż do rejonu R., którym miał się zajmować powód był już przypisany jeden zarządca. Zeznania świadka korespondują z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez sąd za wiarygodny. Świadek wyjaśniła również, iż posiadana przez powoda kopia struktury organizacyjnej zawiera naniezione przez nią notatki, zawierające błędy. Świadek nie miała natomiast możliwości obserwowania relacji R. K. z dyrektorem A. M. (1), w związku z czym nie miała wiedzy co do tego, czy zachowanie dyrektora mogło wywoływać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej u powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka B. K. co do stanu psychicznego powoda w okresie po powrocie na stanowisko zarządcy oraz tego, jak odbierał nie przydzielenie mu określonego jasno zakresu obowiązków, a także faktu, iż nie leczył się on w związku z zaistniałą sytuacją. Świadek nie była jednak zatrudniona u pozwanego, wobec czego nie obserwowała bezpośrednio stosunków między powodem, a jego przełożonym.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka T. M. (2), w zakresie w jakim potwierdził on, iż po odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora powodowi nie został przydzielony obszar do pracy, zaś rejonu R. i W. miały przypisanych innych zarządców. Świadek wskazał, że powodowi miał być przydzielony rejon Z. W., nie wiedział jednak, kiedy powód o tym został poinformowany. Świadek w sposób wiarygodny opisał sposób działania zarządców, wskazując iż każdy miał przydzielony konkretny rejon i konkretne budynki, którymi się zajmował. Potwierdził także, iż u pozwanego, jeśli przychodziła nowa osoba zarządcy, to była ona przedstawiana pozostałym pracownikom Oddziału (...) (Zarządcom i Administratorom), zaś wspólnoty były o tym informowane pismem od dyrektora. Wskazał, że A. M. (2) zlecał powodowi czasem jakieś zadania na G.. Sąd dał wiarę również świadkowi co do tego, iż powód, który zajmował razem z nim pokój i korzystał ze wspólnego komputera, nie mając określonego własnego obszaru działania czasami nie miał żadnej pracy do wykonania. Zeznania świadka nie są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, potwierdził je również sam powód. Sąd nie dał wiary świadkowi co do okoliczności, w których twierdzi, że powód nie był eliminowany z bieżących spraw oddziału i nie był pomijany przez dyrektora. Przeczą temu zeznania samego świadka oraz powoda, z których wynika, iż był on traktowany w zupełnie inny sposób niż pozostali zarządcy. Nie został wprowadzony w sposób zwyczajowy do wykonywania swoich obowiązków oraz nie miał przydzielonego rejonu. Fakt, iż świadek nie ocenia tych zdarzeń jako przejawu izolowania powoda i umniejszania jego znaczenia w spółce świadczy o subiektywnej ocenie świadka i nie może stać się podstawą do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. M. (1) co do okoliczności, iż rejonu W. i R. miały innych zarządców niż powód, bowiem potwierdzają to zeznania świadków T. M. (2), E. J., M. P. oraz powoda. Sąd odmówił waloru wiarygodności twierdzeniom świadka w części, w której wskazuje, że powód miał zlecone nadzorowanie zależności zarządczej tych rejonów, bowiem z zeznań M. P. i E. J. jednoznacznie wynika, iż w pozwanej spółce każdy zarządca miał wyznaczony własny rejon i podległych sobie administratorów, zaś sytuacja, gdy dwóch zarządców działało na tym samym rejonie mogła wystąpić jedynie wtedy, gdy jeden z nich pozostawał w okresie wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę A. M. (1) co do faktu, iż uzgodnił on z powodem, że ten przygotowuje około 100 aneksów do umów, oraz że dekretował na niego poszczególne sprawy dotyczące różnych rejonów i zlecił mu przygotowanie przetargu, a także, iż powód nie miał formalnie zmienionego zakresu obowiązków. Okoliczności te znajdują potwierdzenie w zeznaniach powoda, a także w załączonej korespondencji mailowa oraz wydrukach z systemu K.. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka również co do tego, iż nie przedstawił on powoda pozostałym pracownikom jako zarządcy,

wyzaczył na zebraniu we wrześniu inną osobę do przeprowadzenia spotkania z członkami wspólnoty znajdującej się na nowym terenie powoda oraz zlecał mu pracę w innych rejonach niż wynikających z pierwotnego zakresu obowiązków. W tym zakresie zeznania korespondują z zeznaniami powoda. Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom świadka, iż powód miał realizować swoje zadania wynikające z dotychczasowego zakresu obowiązków, są one bowiem wewnętrznie sprzeczne. Wskazywane przez świadka zadania, jakie zlecał powodowi, nie korespondują z zakresem obowiązków znajdującym się w aktach osobowych powoda, nadto sam świadek wskazał, iż powód miał wykonywać pracę „innej rangi” niż pozostali zarządcy bądź pełnić nieistniejącą w strukturze spółki rolę koordynatora zarządców. Za niewiarygodne należało również uznać zeznania świadka co do okoliczności, iż przydzielał on powodowi wystarczającą ilość pracy, przeczą bowiem temu zarówno zeznania samego powoda jak i świadka T. M. (1).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, iż po powrocie na stanowisko zarządcy nie otrzymał on pisemnego zakresu obowiązków i jednocześnie nie mógł on realizować poprzedniego, który wciąż go obowiązywał, potwierdzają to bowiem zeznania świadków M. P. i E. J., a także zeznania T. M. (1) i A. M. (1) w zakresie, w jakim zostały uznane za wiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda również co do tego, iż nie miał wyznaczonych stałych zadań, które mógł realizować samodzielnie, a konkretne sprawy były na niego dekreteowane przez dyrektora A. M. (1) i dotyczyły różnych rejonów, wobec czego często w pracy nie miał co robić. Ponadto na wiarygodność zasługują twierdzenia odnośnie faktu, że powód nie został wdrożony do pracy zarządcy w zakresie jego formalnych obowiązków na tym stanowisku i nie przypisano mu konkretnych administratorów. Twierdzenia te znajdują potwierdzenie w uznanych za wiarygodne zeznaniach T. M. (1) i A. M. (1). Sąd uznał za wiarygodny również opisany przez powoda przebieg spotkania zarządców we wrześniu 2012 r., znalazł on bowiem pośrednie potwierdzenie w wiarygodnych zeznaniach A. M. (1). Sąd dał wiarę powodowi również co do tego, iż zaistniała sytuacja była dla niego niekomfortowa, czuł się w związku z tym izolowany i odsuwany na margines oraz postrzegał te działania jako godzące w jego poczucie własnej wartości jako pracownika. Potwierdzają to zeznania B. K., treść skarg kierowanych przez powoda do prezesa ZZ WAM i prezesa WAM. Ponadto twierdzenia powoda w tym zakresie są logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Sąd dał powodowi wiarę również co do tego, iż nie leczył się on w związku z zaistniałą sytuacją, a jedynie częściej przechodził różne infekcje. Co do twierdzeń powoda, iż słyszał on, że dyrektor A. M. (1) miał opowiadać innym osobom, iż zwolni go z pracy i szuka na niego „haków”, Sąd uznał je za nieudowodnione, bowiem powód nie wskazał, z jakiego dokładnie źródła czerpał takie informacje. Świadek A. M. (1) oraz pozostali pracownicy przesłuchani w sprawie zaprzeczyli okolicznościom istnienia takich wypowiedzi.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie, chociaż z innych przyczyn i podstawy prawnej, niż wskazane w pozwie.

W przedmiotowej sprawie powód dochodził zadośćuczynienia w kwocie 5 200 zł. za doznany uszczerbek na zdrowiu oraz odszkodowania w kwocie 4 800 zł. w związku z tym, iż w Zespole (...) był wobec niego stosowany mobbing, oraz że pracodawca powoda nie przeciwdziałał tym zdarzeniom.

Ustawowa definicja zachowania nazywanego mobbingiem znajduje się w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tą regulacją mobbingiem ustawodawca nazywa 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 pracowników.

Jak wynika wprost z kodeksowej regulacji mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 roku w sprawie I PK 176/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. W przedmiotowym stanie faktycznym, jak ustalił Sąd, działania pozwanej wobec powoda miały charakter długotrwały i uporczywy. Z wiarygodnych zeznań świadków oraz powoda wynika, iż powód, po tym jak został przywrócony na stanowisko zarządcy, nie otrzymał nowego zakresu obowiązków. Jednocześnie nie mógł on samodzielnie realizować zadań

wynikających z poprzedniego zakresu, bowiem w rejonach wskazanych w tym dokumencie jako podlegające powodowi byli wyznaczeni już inni zastępcy. Świadkowie jasno wskazali, iż poza jednym wyjątkiem, każdym rejonem powinien zajmować się tylko jeden zarządca. Wobec powyższego, następowała kolizja między zakresami obowiązków różnych pracowników. Powód nie mógł samodzielnie podjąć decyzji, odnośnie wykonywania zadań przypisanych innym pracownikom, wobec czego zasadnie czekał, aż osoba odpowiedzialna za zorganizowanie jego pracy przekaże mu nowy, jasno i jednoznacznie sformułowany zakres obowiązków. Tymczasem powodowi od lutego 2012 r. do sierpnia 2012 r. nie został przedstawiony nowy zakres obowiązków. Zamiast tego dyrektor A. M. (1) zlecał powodowi wykonywanie poszczególnych zadań, dotyczących różnych rejonów, czy dekretował na powoda konkretne pisma, dotyczące jednostkowych spraw. Jednocześnie przez cały ten okres nie wskazał powodowi, jacy administratorzy mają podlegać jego kontroli.

Należy zaznaczyć, że stanowisko zarządcy było stanowiskiem samodzielnym, związanym z konkretnym rejonem i znajdującymi się na nim wspólnotami i wskazanymi podległymi administratorami. System pracy narzucony powodowi przez dyrektora A. M. (1) różnił się znacząco od przewidzianego dla pozostałych zarządców. Przynajmniej w pierwszym charakterze charakteryzował się mniejszym zakresem samodzielności i niejako wymuszał oczekiwanie na konkretne polecenia przełożonego. Nadto zakres zleconych czynności był nieadekwatny do możliwości powoda, wobec czego często był on zmuszony przebywać w pracy nie wykonując żadnych zadań. Sytuacja taka rodziła w powodzie przekonanie, iż jego praca nie jest przydatna i pożądana, wzbudzała w nim poczucie niepewności i zniechęcenia. Świadek A. M. (1) zeznał, iż nie chciał zlecać powodowi zadań takich jak innym zarządcom. Wobec tego powód, którego wciąż obowiązywał stary zakres obowiązków, nie wiedział czego się od niego oczekuje. W ocenie Sądu takie traktowanie powoda, który wcześniej pełnił szczególnie odpowiedzialne stanowisko dyrektora, niewątpliwie prowadziło do zaniżenia jego poczucia przydatności zawodowej i wzbudzało przekonanie, że odmiennie niż inni zarządcy, nie może on działać na stanowisku charakteryzującym się dużą samodzielnością.

Nadto wskazać należy, iż dyrektor A. M. (1) nie przeprowadził zwyczajowego spotkania, na którym nowy zarządca był przedstawiany swoim podwładnym i współpracownikom. Wprawdzie świadek ten twierdził, iż takie spotkanie w przypadku powoda byłoby poniżające, jednakże nie wyjaśnił, dlaczego miałyby to zostać tak odebrane. Przeciwnie, zgodnie z logiką i doświadczeniem życiowym, w sytuacji gdy powód nie miał przypisanego rejonu, a dotychczasowa praktyka nie przewidywała kilku zarządców na jednym terenie, takie spotkanie niewątpliwie umożliwiłoby jednoznaczne ustalenie, z kim powód miał współpracować oraz ułatwiłoby nawiązanie kontaktu między powodem i administratorami. Samo stwierdzenie, iż pracownicy co do zasady znali powoda, bo wcześniej był dyrektorem, nie powinno zastępować zapoznania powoda z osobami, z którymi miał współpracować w ramach nowej funkcji w szczególności, że nie miał on przypisanego konkretnego rejonu. Pominięcie takiego zwyczajowego spotkania, połączone z ograniczeniem samodzielności stanowiska oraz wyznaczaniem innych osób do wypełniania zadań wynikających z jego zakresu obowiązków niewątpliwie alienowało powoda z grupy pozostałych pracowników. Ponadto mogło w nich wywołać przekonanie, iż powód nie jest on osobą wystarczająco kompetentną, zaś jego praca na stanowisku zarządcy ma charakter tymczasowy. Traktowanie takie trwało nieustannie przez ponad pół roku, wobec czego nie mogło być wytłumaczone przejściowymi trudnościami organizacyjnymi pracodawcy i niewątpliwie miało charakter długotrwały i uporczywy. W ocenie sądu wyżej opisane zachowania przełożonego powoda wyczerpywało znamiona mobbingu.

Należy jednak zauważyć, że na gruncie regulacji z art. 94³ KP ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 KP), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 KP). Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, iż pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Warto w tym miejscu dodać, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku (tak też E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94³ Kodeksu pracy, LEX,el.,2013).

Odnosnie przesłanki mówiącej o wywołaniu przez zachowania mobbingowe rozstroju zdrowia u pracownika Sąd stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, iż została ona spełniona. Podkreślić należy, iż w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 94³ § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Zadośćuczynienie pieniężne z tytułu mobbingu ma celu pokrycie wszelkich aspektów powstałej szkody majątkowej np. zwrot kosztów leczenia - leków, terapii, ale także kompensatę niepoliczalnej szkody materialnej za cierpienia moralne, psychiczne, poczucie krzywdy za utratę zdrowia i ból. Pojęcie krzywdy niesie w sobie wszelkie ujemne następstwa rozstroju zdrowia w sferze cierpień fizycznych, jak i psychicznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013r. III APa 23/12). Przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia Sąd bierze pod uwagę stopień nasilenia cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Wskazać należy, że to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 grudnia 2006 roku w sprawie II PK 112/06).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu powód R. K. nie wykazał, że sposób w jaki był traktowany, doprowadził do rozstroju jego zdrowia. Z zeznań powoda i jego żony wynika, iż nie wyznaczenie mu jasnego zakresu obowiązków i brak pracy, którą miałyby wykonywać, frustrowały go oraz sprawiały, iż był zdenerwowany i nieprzyjemny. Powód jednak nie leczył się z tego powodu u psychologa lub psychiatry, nie zdiagnozowano u niego depresji ani innego zaburzenia psychicznego, nie doszło również do innego zakłócenia funkcjonowania organizmu powoda. Fakt, iż w tym okresie był osłabiony i przechodził różne infekcje nie może zostać zakwalifikowany, jako rozstrój zdrowia, ani powiązany z działaniami mającymi charakter mobbingu. Powód na poparcie swej tezy nie przytoczył żadnych innych środków dowodowych. Wobec braku okoliczności wskazujących na to, iż sytuacja w pracy powoda spowodowała u niego rozstrój zdrowia, Sąd uznał, że powoływanie biegłego lekarza z zakresu psychiatrii nie jest konieczne i nie znajduje uzasadnienia. W świetle powyższego Sąd uznał, iż roszczenie powoda oparte na regulacji z art. 94³ § 3 KP jest nieuzasadnione.

Co do żądania przez powoda odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p., wskazać należy iż powód nie przyjął wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, związku z czym umowa o pracę z pozwanym została rozwiązana 30 listopada 2012 r. Powód nie złożył oświadczenia, iż przyczyną tego działania był mobbing, zaś z jego zeznań i zeznań świadków wynikało, iż istotną okolicznością mającą wpływ na jego decyzję była zmiana rejonu na znacznie oddalony od jego miejsca zamieszkania. Z treści art. 94³ § 4 k.p. wynika wprost, iż mowa jest w nim o rozwiązaniu umowy przez pracownika, a więc o jednostronnym oświadczeniu woli. Oznacza to, że będą mieć w tym przypadku zastosowanie dwa rodzaje rozwiązania umowy o pracę wskazane w art. 30 §1 k.p. – rozwiązanie tej umowy przez oświadczenie jednej ze stron (w tym wypadku pracownika) z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a także analogiczne oświadczenie tyle, że bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jak wynika ze świadectwa pracy powoda, stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 30 listopada 2012 roku w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez zakład pracy art. 30 § 1 pkt. 2 k. p. w związku z art. 42 § 3 k. p.

Artykuł 94³ § 4 k.p. wskazuje mobbing, jako uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. W świetle poczynionych ustaleń faktycznych i przedstawionej powyżej argumentacji Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie zachowanie powoda nie było zachowaniem określonym w art. 94³ §4 k.p., bowiem powód nie rozwiązał umowy o pracę w wyniku stosowanego wobec niej mobbingu.

Wobec powyższego w niniejszej sprawie nie było podstawy do zasądzenia odszkodowania z tytułu art. 94³ §4 k.p. i powództwo w tym zakresie należało oddalić.

Brak zaistnienia niektórych przesłanek pozwalających na przyznanie powodowi zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p. nie wyklucza możliwości zasądzenia zadośćuczynienia w oparciu o inną podstawę prawną. Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie procesowym zasadą *da mihi factum, dabo tibi ius* - wynikającą z nałożenia na powoda jedynie obowiązku przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) - konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy do sądu. Jest także oczywiste, że przepisy prawa materialnego, wskazywane przez powoda jako podłoże jego żądań, nie wiążą sądu i mogą być przezeń pominięte przy wydawaniu orzeczenia co do istoty sporu (por. np. wyrok SN z dnia 26 czerwca 1997 r. I CKN 130/97, niepubl.). Wobec powyższego Sąd pouczył strony o możliwości zmiany podstawy prawnej roszczenia związanego z zadośćuczynieniem.

W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 marca 2013 r. III APa 52/12). Stosowanie mobbingu jest kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, które podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. Pracownik, który doświadczył mobbingu może zatem wystąpić również z roszczeniami wywodzonymi bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, czyli z klasycznymi roszczeniami cywilnoprawnymi, w szczególności:

- o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing, jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.),
- o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.),
- o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.),
- o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448 k.c.).

Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2011 r., o sygn. II PK 226/10, (LEX nr 817522). Uwzględnienie takich roszczeń wymaga jednak bądź niebudzącego wątpliwości stwierdzenia stosowania mobbingu, będącego kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli mobbing nie doprowadził do rozstroju zdrowia u pracownika, albo wykazania naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu, które wszakże podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. Nadto wskazać należy, iż w zakresie dotyczącym potencjalnej odpowiedzialności za naruszenie wyżej wskazanych dóbr osobistych pracownika, pracodawcę obciąża ciężar dowodu, że nie naruszył konkretnie wskazanych dóbr osobistych pracownika, które nie wyczerpywały ustawowych znamion mobbingu lub nie prowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala jednoznacznie przyjąć, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda R. K. w rozumieniu kodeksu cywilnego. Opisane wyżej zachowania jego przełożonego A. M. (1) godziło w poczucie przydatności zawodowej powoda i izolowało go od pozostałych pracowników, a zatem nosiło znamiona mobbingu, choć nie wywołało rozstroju zdrowia i nie doprowadziło do rozwiązania przez niego umowy z tego powodu. Sposób w jaki był traktowany powód niewątpliwie godził w jego poczucie przydatności zawodowej i wpływał na ocenę jego kompetencji w oczach współpracowników, a tym samym stanowił naruszenie dóbr osobistych powoda w postaci jego godności pracownika.

Wobec ustalenia, iż zachowania reprezentantów pracodawcy wyczerpywały znamiona mobbingu, a jednocześnie nie spowodowały rozstroju zdrowia u powoda, zasadne było przyznanie powodowi zadośćuczynienia w oparciu o art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz art. 24 k.c. Zgodnie z 448 kc w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Odpowiedzialność pracodawcy jest oparta w przypadku dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie z art. 448 k.c. na zasadzie winy, którą to winę można w niniejszej sprawie przypisać pracodawcy. Podkreślić należy, że sprawcą naruszenia dobra jest nie tylko pracownik dopuszczający się mobbingu (sprawca bezpośredni - mobber), lecz przede wszystkim pracodawca, który nie wypełnił swojego obowiązku wynikającego z 94³ § 1 k.p. oraz art. 94 pkt 10 k.p. w zakresie kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego we wzajemnych stosunkach między pracownikami oraz obowiązku szanowania dóbr osobistych pracownika. W ten sposób zostaje wypełniona niezbędna przesłanka odpowiedzialności z art. 24 k.c., tj. bezprawność działania.

W judykaturze wskazano, że w przypadku naruszenia dóbr osobistych w ramach stosunku pracy pracownik pozywa pracodawcę, niezależnie od tego, kto dopuścił się de facto naruszenia dóbr osobistych pracownika - bezpośredni przełożony, osoba upoważniona do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, pracownik oceniający na polecenie pracodawcy pracę powoda, itp. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r., II PK 152/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 266; z 15 czerwca 2005 r., II PK 270/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 144; z dnia 19 października 2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 316; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 29 października 2002 r., III APa 29/02, OSA 2003 nr 3, poz. 18, s. 1), bowiem w tym przypadku przez pracodawcę należy rozumieć również jego następców prawnych, a także wszelkie podmioty działające w jego imieniu lub na jego rzecz. W stanie faktycznym sprawy spełnione zostały wszystkie konieczne przesłanki do zastosowania art. 448 k.c.

Odnosnie wysokości zadośćuczynienia, którego może żądać pracownik należy wskazać, że przepisy nie statują żadnych ogólnych reguł w tym zakresie. Istotna jest zatem wielkość krzywdy (stopień, intensywność, czas trwania oraz nieodwracalność doznanych cierpień psychicznych lub fizycznych). Powyższy pogląd podzielił m.in. Sąd Apelacyjny w Warszawie (por. wyrok z 22 kwietnia 2004 r., II ACa 641/03, „Wokanda” 2004, Nr 9), w którym wskazano, że podstawowym kryterium dla ustalenia wysokości należnego poszkodowanemu zadośćuczynienia jest rozmiar i intensywność doznanej krzywdy, ocenianej według miar obiektywnych, oraz stopień negatywnych konsekwencji dla pokrzywdzonego wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego, w tym także niewymiernych majątkowo.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanego Zespołu (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda R. K. tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem dóbr osobistych kwotę 5 200 zł. W ocenie Sądu zasądzona kwota jest adekwatna do krzywdy odniesionej przez powoda oraz stopnia negatywnych konsekwencji dla powoda wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego i znajduje uzasadnienie w nasileniu działań mobbingowych.

Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty związane z zastępstwem procesowym biorąc pod uwagę okoliczność wygranej powoda w 52 % w zakresie zadośćuczynienia w kwocie 5 200 zł. i przegranej w 48% w zakresie odszkodowania w kwocie 4 800 zł.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał też, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. Rozstrzygnięcie o opłacie znajduje zatem oparcie w art. 13 w

związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym Sąd w punkcie IV nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 5 % od kwoty zasądzonej na rzecz powoda, tj. 260 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji wyroku.