

Sygn. akt VI P 44/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2020 roku

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

Przewodniczący Sędzia Zofia Pawelczyk-Bik

Ławnicy: Kamila Szelągowska

Joanna Korasiak

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2020 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. M. (1)

przeciwko W. (...) z siedzibą w Z.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. oddała powództwo;
2. zasądza od A. M. (1) na rzecz W. (...) z siedzibą w Z. kwotę 2.880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. przejmuje nieuiszczone koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

Kamila Szelągowska Sędzia Zofia Pawelczyk-Bik Joanna Korasiak

Sygn. akt VI P 44/17

UZASADNIENIE

A. M. (1), pozwem z dnia 3 lutego 2017r. (data nadania), skierowanym przeciwko W. (...) w Z. (dalej też jako: (...)) wniósł o zasądzenie kwoty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 32.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną przez powoda w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem, a także zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 13 stycznia 2017r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej zajmowanego stanowiska oraz wykonywania obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy i potrzebę obsadzenia wakującego stanowiska starszego inspektora (...) w Pionie L. Zdaniem powoda, wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdyż przyczyny są niekonkretne, pozorne i nieprawdziwe. Wypowiedzenie zmieniające jest kolejnym przejawem ciągu zachowań mobbingowych, jakich dopuszczał się wobec powoda J. B., obecnie pełniący funkcję Dyrektora (...), a których celem było zmuszenie powoda do odejścia z pracy w (...).

(pozew – k. 1 – 10)

W. (...) w Z. w odpowiedzi na pozew z dnia 2 marca 2017r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko dowodził, że wręczone powodowi wypowiedzenie zmieniające było dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Pozwany zaprzeczył, jakoby wręczone wypowiedzenie stanowiło przejaw działań mobbingowych. Podniósł ponadto, że główną i podstawową przyczyną wręczenia wypowiedzenia zmieniającego była likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy zastępcy kierownika Wydziału (...).

(odpowiedź na pozew – k. 46 – 57)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. M. (1) był zatrudniony w pozwanym W. (...) w Z., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 26 czerwca 2009 roku do dnia 31 sierpnia 2009 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2009 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku oraz na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku. Od 1 września 2011 roku powód był zatrudniony w pozwanym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.336,86 zł brutto.

Powód zgłosił się do pracy w pozwanym (...) na prośbę ówczesnego kierownika zakładu, a od 2013 roku dyrektora całego (...), J. B., który był znajomym powoda. Powód początkowo pracował w pozwanym na stanowisku asystenta w Zakładzie (...). Od 1 lutego 2011 roku powodowi dodatkowo przekazano pełnienie obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych (...). Z dniem 1 marca 2013 roku przyznano powodowi dodatkową premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego tytułem pełnienia dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych (...) na czas do 31 grudnia 2013 roku. Z dniem 1 lutego 2015 roku znów przyznano powodowi dodatek za pełnienie tych obowiązków. Od 14 września 2011 roku powód był zatrudniony na stanowisku asystenta – kierownika (...) (dalej też jako: (...)).

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 2 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony z dnia 01.09.2009r. – k. 12 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony z dnia 31.12.2010r. – k. 32 cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 12, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 284; aneks z dnia 01.02.2011r. – k. 38 cz. B a/o powoda, aneks z dnia 01.09.2011r. – k. 53 cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 14.09.2011r. – k. 55 cz. B a/o powoda, zakres obowiązków – k. 65 cz. B a/o powoda, aneks z dnia 01.03.2013r.- k. 70 cz. B a/o powoda, aneks z dnia 03.02.2015r. – k. 81 cz. B a/o powoda)

Od maja 2011 roku w zakładzie (...), w którym pracował powód, rozpoczęła pracę E. K.. Powód na początku zachowywał się wobec niej jak kolega z pracy z czasem chciał spędzać więcej czasu w jej towarzystwie. E. K. myślała, że są to relacje przyjacielskie. Powód zaczął ją zapraszać na kawę, potem pytał się jej, czy chciałaby wyjeżdżać na wycieczki. W korespondencji mailowej powód przysyłał E. K. linki do filmów erotycznych z masażem, pytał się jej, czy pojechałaby z nim do Tajlandii, komentował jej zdjęcia na profilu w portalu społecznościowym. Te propozycje były odrzucane przez E. K., nigdy nie umówiła się z powodem poza pracę. Czasami powód chciał złapać E. K. za boki, prosiła, żeby tego nie robił. Bała się z nim zostawać sama. Powód proponował E. K. kilka razy, że podwiezie ją do domu, ale ona zawsze odmawiała. W związku z zaistniałą sytuacją E. K. powiadomiła o wszystkim kierownika Zakładu (...) co spowodowało pewne zachowania ze strony powoda. Izolowanie się przez E. K. od powoda było spowodowane jej strachem przed nim samym. Od czerwca 2015 roku E. K. zaczęła się spotykać z J. B., ówczesnym dyrektorem pozwanego (...).

Powód podchodził zbyt blisko również do innej pracownicy pozwanego Instytutu (...), próbował ją objąć, co jej się nie podobało. J. M. mówiła powodowi, że jest w stosunku do niej za blisko. Relacje współpracy pracowniczej pomiędzy powodem, a J. M. nie układały się najlepiej.

Pomiędzy powodem a P. K. dochodziło do sporów na tle podziału obowiązków. Ponadto powód chciał otrzymać stanowisko zastępcy kierownika zakładu, które ostatecznie otrzymał P. K.. W związku z konfliktem między powodem,

a P. K. doszło też do podziału pracowników (...) na zwolenników powoda i zwolenników P. K.. Powód często składał skargi dotyczące nieprzestrzegania przepisów BHP i bezpieczeństwa odnośnie przechowywania materiałów wybuchowych. Na wszystkie te skargi była reakcja, jednak w większości według pracodawcy były one niezasadne. W pozwanym (...) wszyscy przechodzili szkolenia BHP.

(dowód: zeznania świadka E. K. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 01:34:48 do 02:16:57, korespondencja mailowa – k. 86 – 89, zeznania świadka J. M. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 00:54:31 do 01:11:48, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, zeznania świadka P. K. – protokół rozprawy z dnia 05.02.2018r. od 00:07:27 do 01:49:08, zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 01:31:36 do 01:55:45, zeznania świadka H. W. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 00:09:36 do 00:19:58, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 00:09:36 do 00:19:58, zeznania świadka I. M. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 00:09:53 do 00:30:02, wniosek powoda z dnia 24.07.2013. – k. 21)

Dnia 23 czerwca 2014 roku powód skierował do dyrektora (...) e-mail, w którym opisywał liczne zastrzeżenia co do przestrzegania procedur bezpieczeństwa, przepisów Kodeksu pracy przez P. K., a także przejawy zachowań uznanych przez powoda za mobbing w stosunku do jego osoby. W związku z tym e-mailem pracodawca powołał komisję antymobbingową, która miała zająć się zarzutami postawionymi przez powoda. W wyniku swoich prac komisja uznała, że powód nie był mobbingowany. Komisja ustaliła, że atmosfera pracy w podległym powodowi zespole była zła, były kontrowersje i napięcia, jednak nie było mobbingu. Dwie pracownice podały, że powód je molestował, jednak komisja nie stwierdziła również samego molestowania. Niektórzy pracownicy podlegli powodowi skarżyli się na złe traktowanie przez powoda.

W związku z wynikami prac komisji antymobbingowej dyrektor (...) doszedł do wniosku, że należy przenieść powoda z dotychczas zajmowanego przez niego stanowiska, aby poprawić sytuację w zespole jego współpracowników. Dyrektor Instytutu (...), zaproponował więc powodowi przeniesienie na stanowisko zastępcy kierownika Wydziału (...) S-3. J. B. uważał, że szkolenia można rozwinąć na bardzo wysoki poziom. Decyzja o przeniesieniu powoda była spowodowana dwoma czynnikami – chęcią uspokojenia sytuacji w zespole współpracowników powoda i zażegnania konfliktu między nimi, a także chęcią rozwoju Wydziału (...) i poprawy wyników finansowych osiągniętych dzięki organizowanym szkoleniom. Jednocześnie pracownia, którą kierował do tej pory powód, została zlikwidowana w wyniku reorganizacji, a jej pracownicy zostali przydzieleni do innych komórek organizacyjnych. Likwidacja tej pracowni była częścią całkowitej reorganizacji pozwanego związanej z przejściem stanowiska dyrektora (...) przez J. B..

(dowód: mail z dnia 23.06.2014r. – k. 24 – 26, zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, zeznania dyrektora pozwanego R. B. (1) – protokół rozprawy z dnia 05.07.2019r. od 00:05:26 do 01:34:49, zeznania świadka J. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 18.07.2018r. od 01:59:13 do 02:27:57, zeznania świadka A. M. (2) – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 01:14:55 do 02:22:58)

Powód wykonywał sumiennie swoje obowiązki w zakresie pracowni badań materiałów wybuchowych. Zdarzały się jednak pewne uchybienia. (...), którą kierował powód została zlikwidowana w wyniku reorganizacji, bowiem nie było już popytu na zamówienia pirotechniczne. Ponadto pracownia przestała przynosić zyski. Zlikwidowano też pracownię badań miotających materiałów wybuchowych. Obie pracownie zostały połączone w jedną pracownię badań wybuchowych.

(dowód: zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 01:31:36 do 01:55:45)

W dniach 8 stycznia 2015 roku i 10 stycznia 2015 roku zostały przeprowadzone dwie rozmowy z powodem. Dyrektor (...) oferował powodowi do wyboru różne stanowiska. Powód zdecydował się na objęcie stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...), jednocześnie został też poinformowany, że jednym z jego priorytetowych zadań będzie organizowanie szkoleń zewnętrznych na podstawie zgłoszeń kierowników komórek organizacyjnych (...) oraz czynny

udział w szkoleniach. Powód zadeklarował zajęcie się istotną dla (...) kwestią (...) (bezpieczeństwo i higiena służby), w związku z czym został ustanowiony jako kierunkowy (...) w tym temacie. Jednocześnie strony uzgodniły, że powód przedstawi swój dorobek naukowy w ciągu następnych 3 dni, który zostanie następnie przedłożony Radzie Naukowej na najbliższym posiedzeniu celem uzyskania opinii dotyczącej dalszego piastowania przez powoda funkcji asystenta.

Dnia 6 lutego 2015 roku powód podpisał aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 lutego 2015 roku zmienione zostało jego stanowisko pracy na zastępcę kierownika wydziału w S3, jednocześnie zostały mu utrzymane dodatkowe obowiązki doradcy ds. przewozów towarów niebezpiecznych drogą kołową ((...)). Za pełnienie tych dodatkowych obowiązków powód otrzymywał 574 zł miesięcznie.

Z chwilą podpisania tego aneksu powód utracił stanowisko naukowe asystenta, o które musiał się znów ubiegać w trybie konkursu. Zgodnie bowiem z §2 regulaminu postępowania konkursowego przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych w (...) postępowania konkursowego nie przeprowadza się w przypadku pracowników, którzy są zatrudnieni w (...) na stanowiskach naukowych. Zgodnie z tym regulaminem postępowania konkursowego przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych w (...), każdorazowe zatrudnienie pracownika na stanowisku naukowym (w tym na stanowisku asystenta) musi być poprzedzone postępowaniem konkursowym. Zgodnie z procedurą Rada Naukowa opiniuje kandydatów na stanowisko naukowe, a następnie jest przeprowadzany konkurs na to stanowisko. Powodowi zależało na utrzymaniu stanowiska asystenta, jednak przez kolejny rok jego dokumenty nie zostały przedłożone do opiniowania przez Radę Naukową. Dopiero po roku te dokumenty zostały zaopiniowane przez Radę, powód otrzymał pozytywną opinię od Rady Naukowej. Następnie dyrektor (...) ogłosił konkurs na stanowisko asystenta, ogłoszenie o konkursie zostało dokonane 28 kwietnia 2016 roku, termin na składanie ofert mijał z dniem 12 maja 2016 roku. Powód nie zgłosił się na ten konkurs, pomimo uzyskania pozytywnej opinii Rady Naukowej. Na konkurs wpłynęły cztery zgłoszenia, w tym od P. P., który ostatecznie został wybrany na stanowisko naukowe asystenta w dniu 19 maja 2016 roku. Powód dnia 23 czerwca 2016 roku napisał do dyrektora pozwanego skargę, w odpowiedzi na nią dyrektor podkreślił, że powód wbrew obowiązującej procedurze nie przystąpił do konkursu na stanowisko asystenta.

(dowód: mail z dnia 23.06.2014r. – k. 24 – 26, zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, notatka służbowa z dnia 12.01.2015r. – k. 237, aneks z dnia 03.02.2015r. – k. 239, regulamin postępowania konkursowego przy zatrudnianiu na stanowiskach naukowych w (...) – k. 246 – 248, mail z dnia 27.04.2016r. – k. 254, formularz dla ogłoszeniodawców – k. 255 – 255 verte, mail z dnia 21.02.2017r. – k. 257, protokół komisji postępowania konkursowego z dnia 19.05.2016r. – k. 260, zeznania dyrektora pozwanego R. B. (1) – protokół rozprawy z dnia 05.07.2019r. od 00:05:26 do 01:34:49, zeznania świadka J. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 18.07.2018r. od 01:59:13 do 02:27:57, zeznania świadka P. K. – protokół rozprawy z dnia 05.02.2018r. od 00:07:27 do 01:49:02, zeznania powoda A. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.04.2019r. od 00:22:28 do 03:04:08, skarga z dnia 23.06.2016r. – k. 16, odpowiedź na skargę o k. 17)

W związku z długotrwałą nieobecnością powoda trwającą od 23 czerwca 2016 roku szef zespołu doradców w pozwanym (...) pismem z dnia 3 października 2016 roku wniósł o powierzenie dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych ((...)) P. P.. Było to podyktowane koniecznością zabezpieczenia możliwości realizowania przez pozwanego Instytut zadań z zakresu operacji transportowych materiałów niebezpiecznych. P. P. miał odpowiednie uprawnienia i certyfikaty. P. P. przejął obowiązki (...) od października 2016 roku. Ponadto audyt wykonany w pozwanym wykazał, że powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków związanych z (...), m. in. nie prowadził szkoleń.

(dowód: wniosek z dnia 03.10.2016r. – k. 77, certyfikat P. P. – k. 79, zaświadczenie P. P. – k. 80, zeznania świadka P. P. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 01:32:50 do 02:07:36, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, notatka z dnia 22.02.2017r. – k. 82 – 83)

W pozwanym raz do roku przeprowadzano przegląd struktur organizacyjnych (...) celem określenia aktualnych potrzeb służbowych w zakresie strukturalno – personalnym. W wyniku takiego przeglądu dokonanego w 2016 roku, pismem z dnia 8 lipca 2016 roku E. M., szef pionu, wniósł o zlikwidowanie w Wydziale (...) stanowiska zastępcy kierownika tego wydziału, zajmowanego przez powoda, ze względu na to, że stworzenie dwóch stanowisk kierowniczych w tym wydziale w żaden sposób nie przyczyniło się do lepszej merytorycznie pracy komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za szkolenia podmiotów zewnętrznych. Dyrektor Instytutu (...) uznał, że powód nie spełnił pokładanych w nim oczekiwań, gdyż Wydział (...) nie rozwinął się i nie zwiększył swoich przychodów do poziomu oczekiwanego przez pracodawcę. Powód miał również prowadzić archiwizację dokumentacji i zająć się wpisem (...) do (...) Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Taki wpis dawał pozwanemu dalsze perspektywy rozwojowe. Powód jednak nie spełnił pokładanych w nim nadziei i nie wykonał postawionych przed nim zadań, nie doszło do wpisu do rejestru. Powód miał też uczestniczyć w rozszerzeniu oferty szkoleń komercyjnych. Wobec tego po analizie sytuacji kadrowej dyrektor (...) zlikwidował stanowisko zastępcy kierownika Wydziału (...), które zajmował powód. Po zwolnieniu powoda na tym stanowisku nikt nowy nie został zatrudniony. Po jakimś czasie niektóre zadania w Wydziale (...) zaczął wykonywać pracownik z innego wydziału, który miał przejść do Wydziału (...) dopiero od października 2018 roku.

Po przemyśleniu sytuacji kadrowej w (...) dyrektor doszedł do wniosku, że może zaproponować powodowi, zamiast zlikwidowanego stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...), stanowisko starszego inżyniera Sekcji Poligonowej. W Sekcji Poligonowej istniało wówczas zapotrzebowanie na dwóch nowych pracowników – jednego starszego inżyniera i jednego technika. Niezbędne było, aby osoba mająca zająć stanowisko starszego inżyniera posiadała łącznie wykształcenie inżynierskie oraz wyniesione ze służby poligonowej doświadczenie poligonowe. Sekcja Poligonowa była bardzo rozwijana przez dyrektora (...).

(dowód: wniosek z dnia 08.07.2016r. – k. 62, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, wniosek z dnia 22.12.2016r. – k. 268, zeznania świadka M. F. – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 00:48:44 do 01:14:39, zeznania świadka M. N. – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 00:09:07 do 00:48:32, zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, zeznania świadka E. M. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 00:30:02 do 01:23:19)

W trakcie pracy powoda na stanowisku zastępcy kierownika Wydziału (...) jego przełożony, kierownik Wydziału (...), nie miał zastrzeżeń do pracy powoda, nie było pomiędzy nim a powodem żadnych sporów, scysji. W Wydziale (...) były zatrudnione dwie osoby na stałe – powód i kierownik Wydziału – oprócz nich pracował jeszcze jeden pracownik, który przychodził okresowo do tego Wydziału, na parę miesięcy, na parę tygodni. Powód w ramach swojej pracy w Wydziale (...) był wysyłany kilkakrotnie na wyjazdowe szkolenia, prowadził wykłady, oprócz tego zajmował się w dużej mierze pracą administracyjną, miał zająć się archiwizacją dokumentacji. W ciągu roku szkoleń wyjazdowych odbywa się kilkadziesiąt. Oprócz etatowych pracowników Wydziału (...) jego prace były wspomagane merytorycznie także przez pracowników z innych wydziałów.

(dowód: zeznania świadka M. F. – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 00:48:44 do 01:14:39, zeznania świadka E. M. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 00:30:02 do 01:23:19)

Powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w okresie od 23 czerwca 2016 roku do 21 grudnia 2016 roku, a wcześniej w okresach od 11 lutego 2015 roku do 13 lutego 2015 roku i od 29 grudnia 2015 roku do 8 stycznia 2016 roku.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód wystąpił z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu w związku z potrzebą skorzystania z urlopu wychowawczego. Pozwany wyraził zgodę na obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu w okresie od 12 stycznia 2017r. do 28 lutego 2017r.

W dniu 13 stycznia 2017r., podczas spotkania powoda z Dyrektorem (...) w celu omówienia wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, zostało powodowi wręczone wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej:

1) zajmowanego stanowiska służbowego zastępcy kierownika wydziału w S3, określonego w aneksie nr (...) z dnia 3 lutego 2015r. do umowy zawartej w dniu 14 września 2011r. oraz

2) wykonywania dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych określonych w umowie zawartej w dniu 14 września 2011r. i otrzymywania z tego tytułu dodatku określonego w aneksie nr (...) z dnia 3 lutego 2015r. do umowy zawartej w dniu 14 września 2011r.

z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2017r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska służbowego zastępcy kierownika wydziału w S3 (zarządzenie organizacyjne Dyrektora W. (...) nr Z-2 z dnia 31 sierpnia 2016r.), potrzebę obsadzenia wakującego stanowiska starszego Inżyniera S. (...), wyznaczenie innego pracownika do wykonywania dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych w związku z potrzebą utrzymania ciągłości tej funkcji oraz optymalne wykorzystanie pracowników do realizacji potrzeb pracodawcy.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 1 maja 2017r. zaproponowano następujące warunki umowy o pracę:

- objęcie stanowiska starszego inżyniera(...)

Jednocześnie wskazano, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie, a także, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 16 marca 2017r., powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Zaś w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 kwietnia 2017r.

Oświadczenie zostało wręczone powodowi przez Dyrektora J. B..

Powód nie przyjął warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym.

(dowód: zwolnienia lekarskie – k. 66 – 75; wnioski powoda z 21 grudnia 2016r. – k. 22-23; notatka służbowa z 13 stycznia 2017r. – k. 18; wypowiedzenie zmieniające z dnia 13 stycznia 2017r. – k. 15, zeznania powoda A. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.04.2019r. od 00:22:28 do 03:04:08)

J. B., jeszcze na stanowisku kierownika Zakładu (...), wnioskował o przyznanie powodowi dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 20% za pełnienie zadań doradcy ds. (...), co zostało zaakceptowane przez ówczesnego dyrektora (...). Już jako dyrektor pozwanego J. B. przyznawał powodowi premię uznaniową w grudniu 2016 roku oraz nagrodę roczną w sierpniu 2016 roku.

(dowód: wniosek z dnia 26.02.2013r. – k. 229, wydruki listy płac – k. 241 i 243)

Powód nie był pomawiany przez innych pracowników, ani przełożonych. Nie był także izolowany w kontaktach z innymi pracownikami. Pracownicy nie rozmawiali na temat wyznania powoda, nikt z tego tytułu nie czynił mu żadnych uwag. Zdarzało się, że pracownicy narzekali pomiędzy sobą, że powód nie liczy się ze współpracownikami. P. K. miał wiedzę o życiu osobistym powoda od niego samego, ale nie dzielił się tą wiedzą ze współpracownikami powoda. W pracy P. K. rozmawiał z pracownikami wyłącznie na tematy zawodowe, jeśli zdarzało mu się narzekać na powoda, to wyłącznie w kontekście nierealizowania przez niego powierzonych zadań.

(dowód: zeznania świadka P. F. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 00:09:05 do 01:31:17, zeznania świadka E. K. – protokół rozprawy z dnia 25.09.2017r. od 01:34:48 do 02:16:57, zeznania świadka P. K. – protokół rozprawy z dnia 05.02.2018r. od 00:07:27 do 01:49:02, zeznania świadka H. W. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 00:09:36 do 00:19:58, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 00:20:06 do 00:54:11, zeznania świadka P. M. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 01:11:59 do 01:32:38, zeznania świadka P. P. – protokół rozprawy z dnia 18.04.2018r. od 01:32:50 do 02:07:36, zeznania świadka I. M. – protokół rozprawy z

dnia 23.05.2018r. od 00:09:53 do 00:30:02, zeznania świadka E. M. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 00:30:02 do 01:23:19, zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 01:31:36 do 01:55:45, zeznania świadka C. S. – protokół rozprawy z dnia 23.05.2018r. od 01:55:55 do 02:12:02, zeznania świadka M. D. – protokół rozprawy z dnia 18.07.2018r. od 01:51:59 do 01:59:07, zeznania świadka M. F. – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 00:48:44 do 01:14:39, zeznania świadka A. M. (2) – protokół rozprawy z dnia 26.09.2018r. od 01:14:55 do 02:22:58, zeznania świadka G. Ł. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:10:19 do 00:39:32, zeznania świadka G. S. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:39:41 do 00:50:31, zeznania świadka J. B. – protokół rozprawy z dnia 29.10.2018r. od 00:50:42 do 02:19:33, zeznania dyrektora pozwanego R. B. (1) – protokół rozprawy z dnia 05.07.2019r. od 00:05:26 do 01:34:49)

Powód został pominięty przez dyrektora (...) przy wysyłaniu zaproszeń na Jubileusz 90-lecia (...).

(dowód: zaproszenie – k. 13 – 14)

Od 21 czerwca 2016 roku do maja 2018 roku powód był pod opieką specjalisty psychiatry. W tym czasie poddawany był farmakoterapii, zaś w okresie od 14 września 2016 roku do końca lutego 2017 roku także psychoterapii.

W czerwcu 2016 roku powód doświadczył rozstroju zdrowia w postaci reaktywnych zaburzeń (depresyjnych). Przeżył zaburzenia adaptacyjne lękowo – depresyjne. Stopień nasilenia tych zaburzeń był umiarkowany, utrzymujący się do wiosny 2018 roku. W maju 2018 roku powód czuł się wystarczająco dobrze, by odstawić leki pod kontrolą lekarza specjalisty. Rozstrój ten wpływał na zdolność powoda do pracy. W trakcie leczenia powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Wystąpienie zaburzeń było częściowo związane z sytuacją w pracy powoda, a częściowo z kumulacją stresu jakiego powód doświadczył w życiu prywatnym. Do nasilenia zaburzeń zdrowia powoda z pewnością przyczyniły się także zdarzenia z jego życia prywatnego, niemniej chronologicznie były one wtórne wobec problemów w pracy. Nie ma możliwości empirycznego rozdzielenia wpływu tych czynników w przypadku powoda. Zmiany życiowe, jakich doświadczył opiniowany w okresie 2 lat przed zachorowaniem i ich stresogenność, ujawnione w toku postępowania stresory o charakterze zawodowym, miały przeszło 2,5 razy większe znaczenie dla rozstroju zdrowia powoda niż jego przeżycia ze sfery prywatnej. Główną przyczyną zaburzeń psychicznych występujących u powoda była jego sytuacja w pracy, w mniejszym stopniu problemy osobiste.

(dowód: opinia biegłego z zakresu psychologii – k. 494 – 505 i 510, zaświadczenie lekarskie – k. 19, k. 66 – 75, opinia biegłego z zakresu psychiatrii – k. 583 – 598, opinia uzupełniająca biegłego z zakresu psychiatrii – k. 665 – 669, ustna opinia uzupełniająca biegłego z zakresu psychiatrii – protokół rozprawy z dnia 01.07.2020r. od 00:11:48 do 00:54:51)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków P. F., H. W., M. C., P. M., P. P., I. M., A. D., C. S., M. D., J. K. (2), M. F., G. Ł. oraz G. S.. Ich zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne i zgodne ze sobą, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Świadczenie ci zgodnie potwierdzają, że nie byli świadkami żadnych zachowań o charakterze mobbingowym wymierzonych przeciwko powodowi.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. K. w zakresie, w jakim zeznała, że współpracownicy podlegli powodowi bali się go, z zeznań świadków, którzy byli podwładnymi powoda nie wynika bowiem nic takiego. Jednocześnie jednak z zeznań świadka J. K. (2) wynika, że faktycznie istniał pewien konflikt między nim, a powodem. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka E. K. za wiarygodne.

Odnosnie zeznań świadka P. K. Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek zeznał, że pracownicy powoda się go bali, znów należy bowiem powtórzyć, że pracownicy ci, słuchani w charakterze świadków, nie potwierdzili niczego takiego. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że w swych dalszych zeznaniach świadek P. K. przyznał, że

ewentualny strach tych pracowników mógł nie być strachem przed powodem, ale przed wykonywaną pracą, która jest niebezpieczna. W pozostałym zakresie zeznania świadka Sąd uznał za wiarygodne. Świadek wyjaśnił rozwój sytuacji konfliktowej między nim, a powodem, zaprzeczył też praktykom mobbingowym, które zarzucił mu powód, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach innych, wyżej wskazanych świadków, którzy także zaprzeczyli rozsiewaniu plotek przez P. K. co do życia prywatnego, czy wyznania powoda, czy też odbieraniu zadań powodowi. Świadek wiarygodnie wytłumaczył również, że reagował na wszystkie zarzuty powoda co do przestrzegania przepisów BHP i bezpieczeństwa obrotu materiałami wybuchowymi.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. M. w zakresie, w jakim zeznał, że w lipcu 2016 roku nie było kierownika Wydziału (...), bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że takim kierownikiem był wówczas M. F.. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka E. M. za wiarygodne, Sąd miał na uwadze, że świadek najpierw twierdził, że raczej nie wnioskował o likwidację stanowiska powoda, jednak po zapoznaniu się z dokumentacją, potwierdził, że faktycznie opracował wniosek o likwidację stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. B. (2) w zakresie, w jakim zeznała, że J. B. oskarżał powoda o złe zachowanie, a także odmawiał mu przyznania podwyżki, Sąd miał bowiem na uwadze, że zeznania szeregu innych świadków, którzy współpracowali z powodem, przeczą takim zachowaniom, a jednocześnie wiarygodność zeznań świadka R. B. (2) musi być oceniana przez pryzmat jej prywatnego sporu z J. B. związanego z ich rozwodem. Należy mieć na uwadze, że powód zeznawał na wniosek świadka w sprawie rozwodowej.

Nie są również wiarygodne zeznania świadka K. M. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że P. K. obmawiał powoda, podważał jego kompetencje, a także co do nacisków na powoda, aby odszedł z zakładu pracy, Sąd miał bowiem na uwadze, że nie znajduje to potwierdzenia w zeznaniach wielu świadków wyżej wskazanych, którzy byli współpracownikami powoda i P. K.. Ponadto Sąd miał na uwadze, że świadek K. M. jest aktualnie żoną powoda, co również ma wpływ na ocenę jej wiarygodności. Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. M. w zakresie podjętego przez powoda leczenia psychiatrycznego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. N. w zakresie, w jakim zeznał, że na stanowisku zajmowanym przez powoda po jego zwolnieniu zatrudniony został Z. C.. Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek M. F., który pracował w Wydziale (...) jako kierownik tego wydziału, zeznał, że nie pracował w wydziale nigdy ktoś taki jak Z. C., a jednocześnie kategorycznie zeznał, że na stanowisku zastępcy kierownika wydziału nikt nowy nie został zatrudniony po zwolnieniu powoda. Jednocześnie świadek M. F. zeznał, że jakiś pan Z. ma pracować dla wydziału dopiero od października 2018 roku, a wcześniej coś robił dla tego wydziału, jednak nie potwierdził, aby zadania wykonywane przez powoda zostały przejęte przez nowo zatrudnionego pracownika. Z kolei jeśli chodzi o kwestie konfliktu między powodem, a P. K. i J. B. Sąd miał na uwadze, że sam świadek zeznał, że wiedzę w tym przedmiocie czerpie jedynie z relacji samego powoda.

Odnośnie zeznań świadka A. M. (2) Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że nigdy nie było takich sytuacji, żeby (...) organizował jakąś uroczystość dla wszystkich i kogoś z pracowników wykluczał, bowiem z akt sprawy wynika, że mail dotyczący obchodów 90-lecia (...) nie został wysłany do powoda, nie został on o tym powiadomiony. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania tego świadka za wiarygodne, są one bowiem zgodne z pozostałym materiałem dowodowym, świadek również potwierdza, że nie było rozsiewania plotek o powodzie, jego życiu prywatnym, czy wyznaniu.

Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania świadka J. B., znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach szeregu świadków.

Odnośnie zeznań powoda A. M. (1) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powód zeznaje, że likwidacja podległej mu pracowni była wynikiem jedynie jego konfliktu ze współpracownikami, z ustaleń Sądu wynika bowiem, że nowy dyrektor Instytutu (...) miał własną wizję i odpowiednio reorganizował Instytut, a w ramach tej reorganizacji doszedł do wniosku, że zasadnym jest zlikwidowanie tej pracowni i połączenie z inną pracownią. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że sam J. B. słuchany jako świadek potwierdził, że miało też dla niego znaczenie, że powód był w konflikcie ze współpracownikami, atmosfera w pracy w pozwanym była bowiem bardzo ważna, gdyż jest to praca z materiałami

wybuchowymi. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda również w zakresie, w jakim twierdzi on, że jego życie prywatne było przedmiotem plotek rozsiewanych przez J. B., czy innych współpracowników, że kierowano wobec niego uwagi dotyczące jego wyznania, urlopów powoda, Sąd miał bowiem na uwadze, że z zeznań pozostałych świadków, będących współpracownikami powoda w pozwanym (...) wynika, że powód nie był obmawiany, nie komentowano jego wyznania, nie był przedmiotem plotek. Jednocześnie jeśli chodzi o opóźnienia w pracach podległej powodowi pracowni, to takie uwagi czasem się pojawiały, jednak jednocześnie Sąd ustalił, że nie było uwag dotyczących złej pracy pracowni, czy samego powoda. Nie są wiarygodne zeznania powoda również co do tego, że P. K. miał namawiać dwóch pracowników podległych powodowi – J. P. i P. M. – aby napisali na powoda skargę do dyrektora, nic takiego nie znajduje bowiem potwierdzenia w zeznaniach P. K., czy J. P., bądź P. M., którzy byli przesłuchiwani w toku postępowania na rozprawie. Nie są też wiarygodne oskarżenia powoda kierowane wobec P. K., że ten mówił, że powód i jego pracownicy fałszują badania, czy nierzetelnie pracują, czy też, że obmawiał on powoda przed podległymi mu pracownikami, również to nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Nie są także wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim zaprzecza niewłaściwym zachowaniom wobec E. K., wysyłaniu jej maili, czy też w zakresie, w jakim twierdzi, że podwoził ją do domu, jest to bowiem sprzeczne z zeznaniami samej E. K.. Ponadto za tymi zachowaniami powoda wobec niej przemawia również fakt, że podobnie powód próbował zachowywać się wobec innej pracownicy pozwanego – J. M.. Odnośnie zaś kwestii maili z k. 86 – 89 akt sprawy to ich wiarygodność znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka E. K.. Sąd nie dał również wiary powodowi w zakresie, w jakim twierdzi, że po jego odejściu ze stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...) na to stanowisko została zatrudniona inna osoba, jest to bowiem sprzeczne z zeznaniami świadka M. F., który wprost wskazał, że na stanowisko powoda nikt nie został zatrudniony. Nie są też wiarygodne zeznania powoda, co do tego, że jego konflikt z J. K. (2) był związany z wnioskiem o podwyżkę dla tego pracownika, z zeznań samego świadka J. K. (2) wynika bowiem, że miał on zastrzeżenia co do zarządzania i wydawania przez powoda poleceń służbowych. Nie są też wiarygodne zeznania powoda co do tego, że J. B. miał mu obiecać przywrócenie stanowiska asystenta w ciągu miesiąca od podpisania w dniu 6 lutego 2015 roku porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę. Nic takiego nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach samego J. B., ponadto inni świadkowie potwierdzili, że procedura stosowana w pozwanym (...) wymagała ponownego zgłoszenia się powoda do konkursu na stanowisko asystenta.

Z zeznań świadków jawi się obraz powoda, jako osoby mającej problemy z kontaktami ze współpracownikami. Powód miał ambicje zajmowania wyższych stanowisk w strukturze pozwanego (...). Porównywał się do J. B., który początkowo był jego przyjacielem. Nakładające się na siebie sytuacje stresowe w życiu prywatnym i zawodowym doprowadziły do licznych konfliktów w pracy, co jednakże nie potwierdziło stosowania wobec powoda mobbingu. Wręcz przeciwnie z zeznań świadków wynika, że to on był osobą, która prowokuje sytuacje i która osacza i oczernia innych pracowników, np. J. B., P. K. czy E. K.. Powyższe zostało także potwierdzone w treści zeznań świadka P. K., który wskazywał, że początkowo powód miał bardzo dobre relacje ze współpracownikami, ale z racji aspiracji na stanowisko wyższe, wszystko zmieniło się gdy jego przyjaciel J. B. awansował na stanowisko Dyrektora, a P. K. na stanowisko kierownika pracowni. Nie mogąc pogodzić się ze zmianami powód zaczął składać oficjalne skargi na współpracowników. Z treści zeznań zarówno P. K., E. K., jak i P. F., H. W., M. C., P. M., P. P., I. M., E. M., A. D., C. S., M. D., M. F., A. M. (2), G. Ł., G. S. oraz J. B. wynika także, że wobec powoda nigdy nie był stosowany mobbing, powód nie był izolowany od innych pracowników, nikt nie rozmawiał na temat jego życia prywatnego, czy wyznania. Co prawda świadek J. M. zeznała, że atmosfera w pracy była ciężka, ponieważ P. K. i A. M. (1) byli ze sobą skonfliktowani i często niepotrzebnie „nakręcali się” przeciwko sobie. Niemniej jednak jednocześnie świadek zeznała, że jej relacje z powodem nie układały się najlepiej, bowiem powód był w stosunku do niej zbyt nachalny, a gdy zwróciła mu uwagę, zaczął ją oczerniać przy innych pracownikach. Również świadek J. K. (2) zeznał, że słyszał o jakichś nieporozumieniach powoda z P. K., jednak jednocześnie zaprzeczył on, aby powód był obmawiany przez innych pracowników.

Sąd uznał za to za wiarygodne w całości zeznania dyrektora pozwanego R. B. (1). Jego zeznania są zgodne z zeznaniami wskazanych już wyżej wielu współpracowników powoda, a także znajdują potwierdzenie w zebranym materiale dowodowym w postaci dokumentów.

Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w opiniach biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Sąd miał jednak na uwadze, że sama kwalifikacja zachowań jako mobbing, jak również i ustalenie tych zachowań należy do zakresu kognicji Sądu, a nie biegłego. Sąd ustalił, że powód nie był obmawiany przez innych pracowników, nie był wyśmiewany. Wobec tego Sąd nie oparł się na wnioskach tych opinii w zakresie, w jakim biegli wskazywali, że powód był poddawany zachowaniom mobbingowym, które w ocenie Sądu nie zostały potwierdzone w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego. Jednocześnie istotne są uwagi biegłych co do stanu zdrowia powoda i opieki psychiatrycznej, której był poddany, a także co do wpływu sytuacji w pracy i jego życia prywatnego na stan zdrowia.

Sąd w toku postępowania oddalił wnioski dowodowe powoda o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka G. W. (k. 466 akt sprawy), działając na podstawie art. 217 KPC. Sąd miał bowiem na uwadze, że wniosek ten jest spóźniony, świadek jest jednym z byłych pracowników (...), został powołany na te same okoliczności, na które zostali powołani inni świadkowie w pozwie. Strona nie wyjaśniła, jakie nagle i nie do przewidzenia wcześniej okoliczności uzasadniały powołanie świadka dopiero na późniejszym etapie sprawy. Ponadto Sąd miał na uwadze, że G. W. pracował w pozwanym w latach 2011 – 2012, a więc nie ma wiedzy odnośnie okoliczności dotyczących pracy powoda w okresie poprzedzającym jego zwolnienie z pracy. Jednocześnie nie zachodzi konieczność uzupełnienia zeznań pozostałych świadków, którzy zeznawali na okoliczności, na które miałyby zeznawać G. W..

Sąd uznał też, że zasadne jest dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, zgodnie z postanowieniem z dnia 3 lipca 2019 roku. Sąd miał na uwadze, że w wyniku ustaleń i wniosków zawartych w opinii biegłego z zakresu psychologii zasadne było dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, który jest lekarzem i może dogłębnie i bardziej wnikliwie ocenić zarówno stan zdrowia powoda, jak i wpływ poszczególnych czynników na ten stan zdrowia.

Sąd oparł się na bezpośrednich zeznaniach świadków w zakresie przeprowadzonego postępowania mobbingowego, które dawały bezpośredni dowód tego znajdowało się w materiale dowodowym opatrzonym klauzulą tajności. Z tego względu, nie pomijając materiału dowodowego opatrzonym klauzulą tajności, Sąd stwierdził, że wystarczyło dla prawidłowego ustalenia stanu faktycznego oparcie się na bezpośrednich zeznaniach tych świadków.

Sąd nie oparł się w ustaleniach stanu faktycznego na dokumencie z k. 20 akt sprawy, nie jest on bowiem podpisany przez nikogo, ani nie zawiera daty, która wskazywałaby na jego sporządzenie i przedstawienie jakiegokolwiek osobie funkcyjnej w strukturze pozwanego (...).

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była kwestia zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunków pracy i płacy, a także zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem.

Roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest art. 45 § 1 Kodeksu Pracy, dalej KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Regulację tę, na mocy art. 42 § 1 KP, stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego.

Z treści wypowiedzenia zmieniającego wynika, że dotyczyło ono zajmowanego stanowiska służbowego zastępcy kierownika wydziału w S3 oraz wykonywania dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego w zakresie stanowiska zastępcy kierownika Wydziału w S3 (Wydziału (...)) wskazano likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska służbowego zastępcy kierownika wydziału w S3 zarządzeniem organizacyjnym Dyrektora W. (...) nr Z-2 z dnia 31 sierpnia 2016r. oraz potrzebę obsadzenia wakującego stanowiska starszego Inżyniera S. (...). Z kolei w zakresie zabrania powodowi dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych (...) jako przyczynę pracodawca podał wyznaczenie innego pracownika do wykonywania dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych w związku z potrzebą utrzymania ciągłości tej funkcji oraz optymalne wykorzystanie pracowników do realizacji potrzeb pracodawcy.

W ocenie Sądu doszło do likwidacji stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...). Powód zajmował to stanowisko od 1 lutego 2015 roku, podpisując w tym zakresie odpowiednie porozumienie zmieniające. Powód nie uchylił się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, zgodził się na objęcie nowego stanowiska w Wydziale (...). W toku postępowania powód argumentował, że likwidacja pracowni, w której był kierownikiem miała być aktem wymierzonym przeciwko niemu, a kolejnym tego etapem było przeniesienie go do Wydziału (...), gdzie zabrano mu prowadzenie szkoleń i nałożono na niego obowiązki kancelaryjno – administracyjne. Sąd miał jednak na uwadze, że powód nie uchylił się od skutków swego oświadczenia woli w przedmiocie porozumienia zmieniającego z dnia 6 lutego 2015 roku. Jednocześnie Sąd ustalił, że likwidacja poprzedniej pracowni powoda nie była wymierzona przeciwko niemu, ale był to element szerokiego planu reorganizacji struktury pozwanego (...) prowadzonej przez nowego dyrektora J. B.. Jednocześnie wpływ na zaproponowanie powodowi nowego stanowiska w innym pionie S-3 miały ustalenia poczynione przez pracodawcę w toku prac komisji antymobbingowej i chęci uniknięcia dalszych napięć w relacjach pomiędzy pracownikami. Sąd ustalił, że powód nie wypełnił postawionych przed nim zadań. Jakkolwiek powód może próbować się tłumaczyć brakiem zleczanych szkoleń i przekazywaniem szkoleń do podmiotów zewnętrznych, to jednak nie usprawiedliwia go to w zakresie, w jakim nie zdołał uzyskać wpisu pozwanego (...) do (...) Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Likwidacja stanowiska zastępcy kierownika Wydziału (...) była prawdziwa, faktyczna. Z zeznań świadka M. F. wynika jednoznacznie, że stanowisko to nie zostało przez nikogo obsadzone, nie zatrudniono nowego pracownika, który miałby przejąć obowiązki powoda. Przeszły one na kierownika oraz na pracowników, którzy byli okresowo oddelegowywani do pomocy w Wydziale (...) z innych jednostek organizacyjnych (...). Wobec tego faktycznie stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane. W tym miejscu należy również wskazać, że Sąd nie analizuje likwidacji stanowiska pracy przez pracodawcę pod względem zasadności organizacyjnej, czy ekonomicznej. Pracodawca sam odpowiada za swoje działania i ponosi konsekwencje złych i dobrych wyborów swojej organizacji zakładu pracy. Sąd nie może w to ingerować. Badanie Sądu powinno ograniczyć się do kwestii faktycznej likwidacji stanowiska pracy, do której, jak już wyżej wskazano, rzeczywiście doszło. Jednocześnie Sąd nie podziela twierdzeń powoda, że zaproponowanie mu stanowiska starszego Inżyniera S. (...) miało być wymierzone w powoda, aby sam odszedł z pracy. Sąd ustalił bowiem, że faktycznie sekcja poligonowa dynamicznie się rozwijała i potrzebowała pracowników, a jednocześnie nie było uzasadnienia dla funkcjonowania dwóch stanowisk kierowniczych w Wydziale (...). Ponadto powód miał zachować takie samo wynagrodzenie na stanowisku w sekcji poligonowej. Reasumując, Sąd uznał, że przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda jest prawdziwa i może uzasadniać wręczenie mu wypowiedzenia zmieniającego.

Odnosnie odebrania powodowi dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych (...), co wiązało się z zabránieniem mu 20% dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, pracodawca jako przyczynę takiego kroku podał wyznaczenie innego pracownika do wykonywania dodatkowych obowiązków doradcy ds. bezpieczeństwa w transporcie towarów niebezpiecznych w związku z potrzebą utrzymania ciągłości tej funkcji oraz optymalne wykorzystanie pracowników do realizacji potrzeb pracodawcy. Sąd uznał, że również ta przyczyna jest prawdziwa. W toku postępowania Sąd ustalił, że faktycznie powód przez pół roku swojej nieobecności w pracy, związanej z niezdolnością do pracy, nie mógł wykonywać obowiązków (...). Jednocześnie obowiązki te są istotne dla pozwanego, codziennie w pozwanym powinien być ktoś mogący te obowiązki wypełniać. Z tego powodu skierowano P. P. na odpowiedni kurs, aby móc zastąpić nim powoda. Pozwany bowiem często ma do czynienia z

materiałami niebezpiecznymi, które trzeba transportować. Procedura wymaga, aby brał w tym udział pracownik na stanowisku doradcy (...). Wobec braku powoda w pracy przez pół roku mogłoby to sparaliżować działanie pozwanego. W tej sytuacji logicznym jest przeniesienie tych obowiązków do innego pracownika. P. P. faktycznie zaczął wykonywać te obowiązki (...) od października 2016 roku. Działanie pracodawcy było uzasadnione. Przyczyna podana w wypowiedzeniu zmieniającym była prawdziwa i mogła uzasadniać to wypowiedzenie w tym zakresie.

Powyższe ustalenia powodują uznanie, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi było uzasadnione. Podane w nim przyczyny były konkretne i prawdziwe. Tym samym nie jest spełniona przesłanka roszczenia odszkodowawczego podniesionego przez powoda, powództwo w tym zakresie podlega więc oddaleniu.

Roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem podlegało oddaleniu z następujących powodów.

W art. 94³ § 2 KP ustawodawca określił definicję mobbingu jako działania lub zachowania dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące poníženie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko pracownikowi, godzące w jego dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Mobbingiem nie są zachowania pracodawcy dozwolone prawem, w tym zmierzające do dyscyplinowania, podporządkowania, egzekwowania porządku wykonywanych obowiązków. Nie każde zachowanie pracodawcy/przełożonego, które pracownik odbiera negatywnie stanowić będzie przejaw mobbingu. Z definicji mobbingu wynika nie tylko konieczność wykazania bezprawności działania, ale też jego celu (poníženie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

W każdej sprawie Sąd obowiązany jest dokonać ustaleń jedynie w oparciu o obiektywne okoliczności, które mogą zostać uznane jako przejaw mobbingu, bowiem roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia, przy czym ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP).

W przedmiotowej sprawie powód wskazał szereg okoliczności, które jego zdaniem miały na celu jego poníženie, ośmieszenie, a także izolowanie od innych pracowników, a w konsekwencji spowodowały u niego rozstrój zdrowia.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że konflikt jaki miał miejsce w pracy miał podłoże osobiste. Początkowo powód i jego ówczesny przełożony J. B. (który wówczas był kierownikiem pracowni) byli przyjaciółmi, co więcej powód przyszedł do pracy do pozwanego za namową właśnie J. B.. Po zatrudnieniu powoda nie było żadnych problemów w relacjach z innymi pracownikami, czy przełożonym. Zeznania świadków potwierdziły jednak, że sytuacja zaczęła się zmieniać gdy J. B. awansował na stanowisko Dyrektora, a na stanowisko zastępcy kierownika przeniesiono P. K.. Od tego momentu konflikt pomiędzy trzema panami zaczął się nasilać. Powód nie potrafił pogodzić się z faktem, że zamiast niego awansowali jego koledzy. Zaczął zgłaszać oficjalne skargi na P. K., oczerniał także J. B.. Atmosfera w pracy stała się nie do zniesienia. Dodatkowo konflikt między wskazanymi pracownikami nasiliły skargi od pracownic o przekraczaniu przez powoda granic moralnych, dystansu. Zarzuty stawiała przede wszystkim E. K.. J. M. miała podobne odczucia, ale nie zgłaszała tego przełożonym. Obie panie zeznały, że po tym jak zwróciły powodowi uwagę na jego niestosowne zachowanie, nagle zmieniał się i przestawał być miły. Wówczas przechodził do ich krytykowania i oczerniania.

W toku postępowania powód próbował wykazać, że to on był osobą oczernianą przez przełożonych, a także że podejmowano próby izolacji go od innych pracowników, ośmieszano jego wyznanie, czy plotkowano na temat jego spraw prywatnych. Jednakże przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło twierdzeń powoda. Z zeznań przesłuchanych świadków nie wynika, aby dochodziło do jakichkolwiek niewłaściwych zachowań w stosunku do powoda. Jeśli rozmawiano na jego temat, to wyłącznie w kontekście zawodowym. Nikt nigdy nie był

świadkiem naśmiewania się z powoda. Miały miejsce rozmowy o jego sprawach prywatnych w kontekście uskarżania się przez E. K. odnośnie do jego zachowania w stosunku do niej. Trudno jednak zakazać pracownikom rozmawiania ze sobą na tematy osobiste. Zwłaszcza, że powód wchodząc w relacje pozazawodowe z innymi pracownikami, przez swoje zachowania, dawał podstawę do tego rodzaju rozmów. Przesłuchani świadkowie raczej wskazywali, że to powód był osobą, która głośno krytykowała przełożonych. Miał aspiracje na wyższe stanowisko, uważał że jest najlepszy. To samo dotyczyło kwestii izolacji od innych pracowników, nikt nie zauważył aby powód był osobą izolowaną. Wyłącznie świadek E. K. zeznała, że z obawy przed kontaktem z powodem i jego niestosownym zachowaniem, starała się go unikać. Unikała sytuacji, w których miałaby zostać w jednym pomieszczeniu z nim sam na sam. Nie wynikało to jednak z chęci izolacji powoda. O braku izolacji powoda od innych pracowników świadczy także fakt, że powód ostatecznie w miejscu pracy znalazł partnerkę życiową K. M.. Gdyby rzeczywiście był izolowany od innych pracowników, to z pewnością nie miałby możliwości poznać nikogo nowego.

Powód zarzucał dyrektorowi pozwanego J. B., że nie zapewnił mu stanowiska naukowego asystenta po przeniesieniu powoda do Wydziału (...), mimo takich obietnic. Sąd ustalił, że dokumenty powoda zostały zgłoszone do Rady Naukowej, co prawda dopiero po roku od podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę, ale to ostatecznie sam powód nie przystąpił do konkursu na stanowisko naukowe, pomimo uzyskania od Rady Naukowej (...) pozytywnej opinii. Powód nie może więc twierdzić, że brak przydzielenia mu stanowiska asystenta był częścią stosowanego wobec niego mobbingu. Procedura w pozwanym była taka, że każdy kandydat na stanowisko naukowe musiał przejść procedurę konkursową i ją wygrać. Konkurs taki został ogłoszony, a powód został pozytywnie zaopiniowany, spełniał więc wszystkie warunki do udziału w konkursie. Jednak sam z własnej woli nie zgłosił się do konkursu. W tej sytuacji to wyłącznie działanie samego powoda uniemożliwiło mu uzyskanie tego stanowiska naukowego. W toku postępowania powód argumentował, że stanowisko naukowe było ogłoszone do Zakładu (...), a jednocześnie dyrektor pozwanego zapowiedział powodowi, że nie ma możliwości, aby powód pracował dalej w tym zakładzie. Jednak powód nie przystąpił w ogóle do konkursu, co uniemożliwia wszelkie dywagacje, czy powód miał szansę go wygrać, czy nie. Gdyby powód do konkursu się zgłosił, a go nie wygrał, wówczas Sąd badałby, dlaczego kandydatura powoda została odrzucona. Jednak powód się do konkursu nie zgłosił, mimo że miał pozytywną opinię od Rady Naukowej. Wobec tego nie można się w tych okolicznościach doszukiwać jakiegokolwiek przejawu mobbingu wobec powoda.

Zdaniem Sądu, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby ktokolwiek z pracy dopuścił się wobec powoda długotrwałego, systematycznego i bezprawnego zachowania, celem izolowania go z zespołu pracowników. Jednocześnie Sąd zwraca uwagę, że jeszcze w trakcie pracy powoda w pozwanym (...), z inicjatywy powoda prowadzone było przez pracodawcę postępowanie antymobbingowe. W ramach postępowania, powołana do tego komisja przesłuchała szereg świadków i przeprowadziła zawnioskowane dowody, nie stwierdziła jednak żadnych nieprawidłowości w stosunku do powoda. Zostało to także potwierdzone w przeprowadzonym w niniejszej sprawie postępowaniu dowodowym, a konkretnie w wyniku przesłuchania świadków, którzy mieli wiedzę na temat prac komisji antymobbingowej i wyników tych prac. Z poczynionych ustaleń nie wynika, aby w stosunku do powoda dopuszczono się jakichkolwiek zachowań, które można byłoby uznać za mobbing. Nie budzi przy tym wątpliwości, że ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (por. wyrok SN z dnia 5 października (...). II PK 31/07, postanowienie SN z dnia 24 lutego 2012r. II PK 276/11).

Niniejsze postępowanie wykazało, że w pozwanym miały miejsce konflikty, jednak konflikt w miejscu pracy w przeciwieństwie do mobbingu - przejawia się w istnieniu "równorzędnych", aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary. W miejscu pracy często dochodzi do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi, a konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Oczywistym jest, że skutkiem konfliktu może być odczuwanie przez jego strony dyskomfortu w miejscu pracy, czy nawet poczucia izolacji w określonej grupie pracowników. Jednak tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 94³ § 2 KP (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać

znamiona mobbingu (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lipca 2012 roku III APa 11/12, LEX nr 1237543). Postępowanie wykazało, że zarówno powód, jak i inni pracownicy zachowywali się w ocenie drugiej strony w sposób niewłaściwy, obmawiali się wzajemnie, czyniły krytyczne uwagi. Powód nie był bierną stroną w tych relacjach. Swoimi zachowaniami doprowadzał do przekraczania relacji zawodowych, przekraczał granice w tych relacjach i skracał dystans fizyczny powodując dyskomfort innych osób.

Ostatnim warunkiem uzasadniającym ustalenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest wywarcie przez zachowania mobbingowe skutku w postaci rozstroju zdrowia pracownika. W sprawie zostało potwierdzone, że u powoda doszło do rozstroju zdrowia, wątpliwości Sądu budziła jednak okoliczność, czy rozstrój zdrowia został wywołany mobbingiem. Złożona do akt sprawy historia choroby, jak również opinia biegłego potwierdza, że powód korzystał z pomocy lekarza psychiatry także w związku ze stresem w pracy.

Jak wynika z opinii biegłego z zakresu psychologii K. O., powód doświadczył rozstroju zdrowia w postaci reaktywnych zaburzeń (depresyjnych). Z kolei biegła z zakresu psychiatrii M. L. potwierdziła, że powód przeżył zaburzenia adaptacyjne lękowo – depresyjne. Obie biegłe podkreśliły, że stan zdrowia psychicznego powoda miał związek z sytuacją w pracy, biegła z zakresu psychologii wskazała nawet, że stresory o charakterze zawodowym miały przeszło 2,5 razy większe znaczenie dla rozstroju zdrowia powoda niż jego przeżycia ze sfery prywatnej. Biegła z zakresu psychiatrii potwierdziła zaś, że główną przyczyną zaburzeń psychicznych występujących u powoda była jego sytuacja w pracy, w mniejszym stopniu problemy osobiste.

Po pierwsze, to w zakresie kognicji Sądu leży ustalenie czy doszło do zachowań mających znamiona mobbingu. Sąd miał na uwadze, że opinie biegłych opierały się na sprostzeniach, twierdzeniach samego powoda i na jego relacjach. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że mobbing powinien być oceniany pod kątem obiektywnym, a nie subiektywnym. Samo zatem subiektywne poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (wyrok SN z dnia 7 maja 2009 roku, sygn. akt III PK 2/09). Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (postanowienie SN z dnia 19 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 303/11, wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku, sygn. akt III APa 12/13). Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje (wyrok SA w Poznaniu z dnia 10 sierpnia 2017 roku, sygn. akt III APa 15/17).

W ocenie Sądu nie doszło do zachowań mobbingowych względem powoda. To, że sam powód tak oceniał sytuację powstałą dookoła niego, nie oznacza, że faktycznie do mobbingu doszło. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że nawet ocena zawarta w opiniach biegłych, że powód był mobbingowany nie jest dla Sądu w żaden sposób wiążąca.

Powód nie wykazał, ani nie udowodnił przed sądem, że w stosunku do niego występowały zachowania mobbingowe. Sąd nie kwestionuje, że powód doznał rozstroju zdrowia. Jednak rozstrój zdrowia nie przesądza o zjawisku mobbingu, ani zasadności powództwa. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, zadośćuczynienie pieniężne nie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą (por. wyrok SN z dnia 10 października 2012r. II PK 68/12). A takie potencjalne sytuacje w środowisku pracy, mogące oddziaływać na stan zdrowia negatywnie, choć nie wypełniające znamion mobbingu, przedstawia materiał dowodowy. Niewątpliwie powód w okresie zatrudnienia doznał rozstroju zdrowia, czego skutkiem były zwolnienia lekarskie wystawione przez lekarza

psychiatrę i istniał związek przyczynowo-skutkowy związany z sytuacją w pracy, to ze względów powyższych Sąd nie stwierdził w żadnym z podnoszonych przez powoda zachowań lub sytuacji znamion mobbingu w myśl art. 94³ KP.

W zakresie żądania zadośćuczynienia, w świetle kodeksowej definicji zjawiska mobbingu dopiero ustalenie, że miał on miejsce uzasadnia w dalszej kolejności ustalanie czy rozstrój zdrowia pozostaje z nim w związku przyczynowym.

Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie ocena charakteru zachowań w kontekście art. 94³ § 2 KP należy do organu orzekającego i nie mieści się w kompetencjach biegłego (wyrok SA w Łodzi z dnia 21 sierpnia 2012 roku, sygn. akt III APa 20/12). Sąd uznał, że w niniejszej sprawie brak jest przesłanek pozwalających uznać, że powód był osobą mobbingowaną. Określone w art. 94³ § 3 KP zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą. Rozstrój zdrowia wskazany w opiniach biegłych nie był zaś wywołany przez mobbing, Sąd bowiem nie stwierdził mobbingu w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, w ocenie Sądu powołane przez powoda sytuacje nie stanowią przejawu mobbingu, nie spełniają bowiem cech uporczywości, czy długotrwałości. Nie były to zachowania polegające na nękanii czy zastraszaniu, nie miały także na celu poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Sąd doszedł do przekonania, iż w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanki z art. 94³ § 3 KP, bowiem powód nie był ofiarą mobbingu.

Wobec powyższego, powództwo o zadośćuczynienie spowodowane mobbingiem, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanego (...) od powoda kwotę 2.880 zł (2700 zł - zadośćuczynienie z tytułu mobbingu +180 zł – roszczenie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia zmieniającego) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd przejął również na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania, Sąd nie uznał bowiem, aby zostały w niniejszej sprawie spełnione przesłanki wypadku szczególnie uzasadnionego, o którym mowa w art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pozwalające na obciążenie tymi kosztami powoda jako strony przegrywającej.