

Sygn. akt VI P 304/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2021 roku

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 15 lipca 2021 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie za mobbing

1. zasądza na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 30.000,00 zł (słownie: trzydzieści tysięcy złotych 00/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 maja 2017 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing;
2. zasądza na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie - kwotę 4.407,84 zł (słownie: cztery tysiące czterysta siedem złotych 84/100) tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych ze Skarbu Państwa, w tym kwotę 1.500,00 zł (słownie: jeden tysiąc pięćset złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;
4. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.242,87 zł (słownie: sześć tysięcy dwieście czterdzieści dwa złote 87/100).

Sygn. akt VI P 304/17

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

Sygn. akt VI P 304/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 lipca 2017 roku (data na kopercie) powód K. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. w W. kwoty 30.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 maja 2017 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że od września 2015 roku rozpoczęto wobec niego kampanię mającą na celu jego poniżenie i umniejszenie jego własnej oceny jako pracownika. Powód wskazał, że był znieważany, podważano jego kompetencje, był zastraszany. Powód dodał, że w wyniku tych działań doszło u niego do rozstroju zdrowia.

(pozew – k. 1 – 11)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana zaprzeczyła, aby wobec powoda był stosowany mobbing, wskazując, że powód nie podał żadnych konkretnych zachowań mobbingowych, nie udowodnił też, aby jego rozstrój zdrowia miał związek z niewłaściwym traktowaniem w miejscu pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 63 – 66 verte)

Pismem procesowym z dnia 28 kwietnia 2021 roku powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie żądanej kwoty wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 4 maja 2017 roku do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 28.04.2021r. – k. 399)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 1 maja 2010 roku, a następnie na podstawie trzech kolejnych umów o pracę na czas określony trwających od dnia 2 maja 2010 roku do dnia 31 maja 2011 roku, od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 maja 2012 roku i od dnia 1 czerwca 2012 roku do dnia 31 maja 2013 roku. Od dnia 1 czerwca 2013 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od początku zatrudnienia do dnia 31 maja 2012 roku powód pracował na stanowisku kierowcy, od 1 czerwca 2012 roku pracował na stanowisku doradcy klienta, a od 1 maja 2013 roku – na stanowisku specjalisty ds. PAZ. Porozumieniem z dnia 30 kwietnia 2015 roku stanowisko powoda zostało zmienione na specjalistę ds. PAZ Oddział (...), porozumieniem z dnia 1 lipca 2015 roku na specjalistę ds. Kontroli PAZ, a wreszcie porozumieniem z dnia 2 września 2015 roku na Kierownika (...) W.. Powód był zatrudniony na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.242,87 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 14 – 17 i 19, porozumienia – k. 18 i 21 – 23, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 74)

Od sierpnia 2015 roku do grudnia 2015 roku powód był chwalony w pracy za swoje wyniki. Po zwolnieniu jego dotychczasowego przełożonego, co miało miejsce przed świętami Bożego Narodzenia, powód był wzywany do R. P., będącego jednym z członków zarządu pozwanej spółki, na rozmowy, pojawiły się wówczas zarzuty do pracy powoda. Dwukrotnie miały też miejsce spotkania powoda z Ł. Ż., prezesem pozwanej, na jednym z nich prezes odmówił powodowi i podległym mu pracownikom wyjazdu zagranicznego w wulgarnych słowach, drugi raz zaś w momencie, gdy K. P. przyszedł do pracy doszło do spotkania powoda z Ł. Ż. i R. P., wówczas prezes pozwanej powiedział, że K. P. powodem i innymi pracownikami działu PAZ „pozamiata”. W styczniu 2016 roku powód został skrytykowany ostro przez R. P. za to, że pojechał na lotnisko i zabrał rzeczy od innego pracownika.

Od lutego 2016 roku w pozwanej spółce został zatrudniony K. P., który został przełożonym powoda. Od początku współpracy K. P. zapowiedział powodowi i innym pracownikom, że zrobi porządek, że pracownicy zarabiają za dużo w stosunku do swojej pracy, a jak się komuś nie podoba to może się zwolnić. K. P. wielokrotnie wyganiał powoda z biura, wyzywał go od debili, używał wobec niego wulgarnych słów, dzwonił do niego po pracy, przedstawiał tabelki i wyliczenia, na temat których powód nie miał wiedzy, które miały być podstawą do oceny, że powód nie wykonuje swojej pracy, twierdził, że na pierwszym miejscu jest praca, a powód może pójść do domu dopiero jak wszystko w pracy będzie zrobione, pomimo tego, że wykraczało to poza jego godziny pracy. Często zlecał powodowi jakies zadania, które powód miał zrobić natychmiast, mimo że wykraczało to poza jego godziny pracy i pomimo informowania przez

powoda, że musi zająć się swoim dzieckiem. Na spotkaniach w obecności innych pracowników, podległych powodowi, K. P. oczerniał powoda, krytykował go, stwierdzał, że powód jest baranem, że nie nadaje się na zajmowane stanowisko, że jest zbędny. Takie spotkania odbywały się co dwa, trzy dni. K. P. nie miał szacunku wobec powoda i wobec innych podległych mu pracowników, liczyła się dla niego tylko realizacja celów. Wprowadzał nerwową atmosferę w pracy, pracownicy nie mieli nic do powiedzenia, nic z nimi nie konsultował, po każdym spotkaniu były nowe wytyczne.

W pewnym momencie cały zespół pracowników pozwanej spółki, kierowników działów PAZ, ale też i pracowników podległych powodowi zaprotestował przeciwko działaniom i zachowaniu K. P.. Zostało sporządzone pismo, które zostało następnie przesłane mailem dnia 21 marca 2016 roku przez powoda do prezesa zarządu pozwanej spółki. W treści owego pisma pracownicy wskazywali na szereg problemów w tym na agresywne i roszczeniowe podejście K. P., wytykanie przez niego pracownikom, w tym powodowi, braku organizacji, zaangażowania, podkreślanie w rozmowach telefonicznych, że każdy może być zwolniony. W tym piśmie zwracano też uwagę, że K. P. podważał kompetencje jednego z kierowników w obecności podległych mu pracowników. Na to pismo nie było żadnego odzewu ze strony zarządu pozwanej spółki.

Powód w wyniku działań K. P., a także w związku z działaniami R. P., chodził zły, zestresowany w pracy, często bolał go brzuch, wymiotował w pracy. Inni pracownicy, znający już wcześniej powoda, zauważyli te negatywne zmiany u powoda. Powód zaczął się zastanawiać, czy w ogóle nadaje się na zajmowane stanowisko. W domu powód miał problemy z zaśnięciem, reagował nerwowo w stosunku do domowników. Powód kumulował w sobie negatywne emocje, nie potrafił się zrelaksować w domu.

Powód pracował razem z K. P. przez około 3 tygodnie. Po tym czasie powód udał się na zwolnienie lekarskie.

(dowód: zeznania świadka P. W. – protokół rozprawy z dnia 27.04.2018r. od 00:11:17 do 00:41:25, zeznania świadka A. K. – protokół rozprawy z dnia 07.12.2018r. od 00:53:04 do 01:29:24, zeznania świadka J. Ż. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2019r. od 00:13:05 do 00:56:24, zeznania powoda K. K. – protokół rozprawy z dnia 05.02.2020r. od 00:22:02 do 01:00:33, zeznania świadka J. C. – protokół rozprawy z dnia 07.12.2018r. od 00:07:25 do 00:52:14, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 27.09.2019r. od 00:03:36 do 00:21:43, mail z dnia 21.03.2016r. wraz z załącznikiem – k. 49 – 52)

W wyniku sytuacji w pracy u powoda wystąpiły objawy zaburzeń lękowo – depresyjnych. Diagnozowano je kolejno jako zespół lękowo – subdepresyjny reaktywny, zaburzenia adaptacyjne, zaburzenia adaptacyjne i zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane, zaburzenia depresyjno – lękowe. Zaburzenia te manifestowały się takimi objawami jak spadek napędu, obniżenie nastroju, napięcie, lęk, drażliwość, anhedonia, zaburzenia snu i łaknienia, objawy psychosomatyczne, wycofanie z szerszych relacji, negatywna samoocena, obawy o przyszłość. Powód z tej przyczyny był leczony psychiatrycznie od marca 2016 roku do stycznia 2017 roku. Efektem tego leczenia było ustąpienie objawów zaburzeń lękowo – depresyjnych. Od stycznia 2017 roku powód nie kontynuuje już leczenia psychiatrycznego. U powoda wystąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją w pracy.

(dowód: opinia główna sądowo – psychiatryczna – k. 321 – 333, opinia uzupełniająca sądowo – psychiatryczna – k. 363 – 366)

Oświadczeniem z dnia 3 stycznia 2017 roku, odebranych przez powoda dnia 10 stycznia 2017 roku, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność powoda do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 24)

Pismem z dnia 18 kwietnia 2017 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 30.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing, wyznaczając termin zapłaty w ciągu 7 dni od daty otrzymania pisma. Pismo to zostało odebrane przez pozwaną dnia 26 kwietnia 2017 roku.

(dowód: wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania i wydrukiem z portalu śledzenia przesyłek – k. 55 – 60)

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 powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków P. W., A. K., J. Ż., J. C. oraz samego powoda K. K., wzajemnie się one bowiem potwierdzają i są ze sobą zgodne i spójne. Świadcowie potwierdzają zeznania powoda o zachowaniu K. P. wobec niego, są to głównie współpracownicy powoda, którzy byli świadkami niektórych zdarzeń z udziałem powoda i jego przełożonego, czy też jak w przypadku świadka J. C. z udziałem powoda i R. P.. Z kolei świadek A. K., jako partnerka powoda, była w stanie opisać skutki sytuacji w pracy, jakie były wywierane na zdrowiu powoda i jego zachowaniu w domu po pracy. Odnośnie zeznań świadka P. W. Sąd zauważył jedynie, że świadek na początku mówi o tym, że przestał pracować po przyjściu K. P. w lipcu 2015 roku, podczas, gdy z pozostałego materiału wynika niezbicie, że miało to miejsce w 2016 roku, a nie w 2015 roku, zresztą sam świadek w swych dalszych zeznaniach sprostował, że wyprowadził się pod koniec lipca 2016 roku do innego miasta, co było powiązane czasowo z jego zwolnieniem się z pracy w pozwanej spółce.

Odnośnie dowodów z k. 275 – 277 Sąd miał na uwadze, że wynika z nich jedynie, że pomiędzy świadkiem J. C., a pozwaną spółką istniał konflikt, który zakończył się ostatecznie zawarciem ugody. Nie przemawia to jednak przeciwko wiarygodności zeznań tego świadka, bowiem naganne zachowania przełożonych wobec powoda, jak i atmosfera w pracy znajdują także potwierdzenie w zeznaniach innych świadków.

Odnośnie zeznań świadka K. H. Sąd miał na uwadze, że świadek nie miała żadnej wiedzy co do sytuacji pomiędzy powodem a K. P.. Zeznania świadka co do tego, że K. P. jest człowiekiem ciepłym, dobrym, sympatycznym i otwartym na ludzi stoją w sprzeczności z zeznaniami wyżej wymienionych świadków, którzy pracowali bezpośrednio z K. P. i z powodem.

Sąd nie dał wreszcie wiary zeznaniom świadka K. P. w zakresie, w jakim twierdzi, że starał się kulturalnie odnosić do pracowników i nie używał w codziennej komunikacji wulgaryzmów, jest to bowiem sprzeczne z wyżej wskazanymi zeznaniami świadków, którzy twierdzą inaczej. Jednocześnie świadek potwierdza, że była presja na wynik, co logicznie tłumaczy zachowania świadka pojawiające się w zeznaniach powoda. Sąd miał również na uwadze, że co do wielu zarzutów odnośnie niewłaściwego zachowania się świadka wobec powoda świadek w swych zeznaniach zasłaniał się niepamięcią. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. P. co do tego, że pracował z powodem przez około trzy tygodnie, co w związku ze zwolnieniami lekarskimi powoda każe uznać, że świadek został zatrudniony w lutym 2016 roku w pozwanej spółce.

Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w opinii głównej i opinii uzupełniającej sporządzonych przez biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Sąd miał na uwadze fachowość obu opinii i rzeczowe uzasadnienie ich wniosków. Strona powodowa nie zgłaszała żadnych uwag co do wniosków opinii głównej, zaś wszelkie uwagi i zastrzeżenia strony pozwanej zostały przekonująco wyjaśnione przez biegłych w ich opinii uzupełniającej. Co do zastrzeżeń strony pozwanej podniesionych w jej stanowisku końcowym Sąd odniósł się do nich niżej.

Sąd miał na uwadze, że pozwana w swym końcowym stanowisku wniosła o przesłuchanie w charakterze świadka R. P.. Jednak w ocenie Sądu wniosek ten zmierza jedynie do przedłużenia postępowania. Sąd bowiem już wcześniej kilkakrotnie wzywał R. P. do stawienia na rozprawie w charakterze strony, wówczas bowiem był on członkiem zarządu pozwanej spółki. Zmiana statutu R. P. ze strony na świadka nie niweluje tego, że osoba ta, już wcześniej

wzywana do stawienia się na rozprawie, nie wykonała tego zobowiązania. W toku postępowania był więc już czas na przesłuchanie R. P., specjalnie przeznaczony na to przez Sąd. R. P. był wzywany do osobistego stawiennictwa na rozprawę w dniu 7 grudnia 2018 roku – nie stawił się, następnie Sąd wezwał go do osobistego stawiennictwa na rozprawę w dniu 17 maja 2019 roku – nie stawił się, wreszcie po raz trzeci Sąd wezwał R. P. do osobistego stawiennictwa na rozprawie w dniu 5 lutego 2020 roku – ponownie się nie stawił. W tej sytuacji widać lekceważenie Sądu przez R. P., nie ma więc żadnych przesłanek, aby na obecnym etapie sprawy, która toczy się już od lipca 2017 roku, Sąd dopuszczał po raz kolejny dowód z zeznań osoby, która wcześniej trzykrotnie wzywana na rozprawę, ani razu się na niej nie stawiła. W ocenie Sądu był już wcześniej wyznaczony czas na zeznania R. P., który mimo wezwania Sądu nie stawił się na rozprawę, a tym samym nie skorzystał z możliwości jego przesłuchania. Wobec powyższego wniosek dowodowy strony pozwanej należy potraktować jako zmierzający do przedłużenia postępowania i jako taki pominąć.

Strona pozwana wniosła również o ponowne przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłych, jednak wniosek ten również zmierza do przedłużenia postępowania. Argumentacja pozwanej sprowadza się do polemiki z wnioskami biegłych, pozwana nie wykazuje żadnych błędów logicznych, czy metodologicznych w opiniach i ich wnioskach, skupiając się na syndromie stresu pourazowego oraz na braku odpowiedzi na pytanie, jak długie musiało być oddziaływanie konkretnych zachowań na powoda, aby wywołać u niego rozstrój zdrowia. Tymczasem z treści opinii uzupełniającej wynika, że u powoda nie rozpoznano syndromu stresu pourazowego, przy którym upiera się pozwana, zaś co do długotrwałości określonych zachowań i podatności powoda biegli słusznie orzekli, że jest to sprawa indywidualna, w przypadku powoda zaś biegli wydali jednoznaczną opinię wskazującą, że natężenie przeżyć w pracy było dla niego tak duże, że spowodowało rozstrój zdrowia. W tej sytuacji wniosek o dopuszczenie dowodu z kolejnej uzupełniającej opinii biegłych nie zasługuje na uwzględnienie, jako zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

Zgodnie z art. 94³ § 1 KP pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 KP). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 KP).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że 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 (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2019 roku, sygn. akt III PK 6/18).

Sąd miał na uwadze, że z zeznań świadków wynika, że za niewłaściwe zachowania w stosunku do powoda odpowiedzialny był głównie K. P.. Jedynie w zeznaniach świadka J. C. pojawia się sytuacja z udziałem powoda i R. P., jednak zdecydowana większość zarzutów kierowana jest pod adresem K. P.. Wobec tego przeczy to stanowisku powoda z pozwu, jakoby już od września 2015 roku miał on być poddawany zachowaniem mobbingowym, K. P. został bowiem zatrudniony na stanowisku dyrektorskim dopiero w lutym 2016 roku. Sam powód w swoich zeznaniach przyznał zresztą, że do grudnia 2015 roku, za poprzedniego dyrektora, był chwalony. Powód w swoich zeznaniach powołuje się na więcej niż jedno spotkanie z R. P., a także na dwa spotkania z Ł. Ż., jednak co do spotkań z R. P., oprócz tego jednego, którego była świadkiem J. C., brak jest konkretnej wiedzy, nie wiadomo, jak powód był na nich traktowany, poza ogólnymi stwierdzeniami samego powoda z jego zeznań. Z kolei co do jego spotkań z Ł. Ż., to jedno z

nich dotyczyło odmowy wyjazdu zagranicznego, gdzie faktycznie Ł. Ż. użył wulgaryzmów, a drugie sprowadzało się do niewybrednej w słowach prezentacji nowego pracownika – K. P.. Wobec tego ze stanu faktycznego wyłania się obraz kilkukrotnych zachowań R. P. i Ł. Ż. wobec powoda, z których najlepiej udokumentowane zachowanie R. P. miało miejsce w styczniu 2016 roku, oraz wielokrotnych zachowań niedozwolonych wobec powoda ze strony K. P., które miały miejsce od początku pracy K. P. do momentu pójścia powoda na zwolnienie lekarskie. Należy więc ocenić po pierwsze same zachowania R. P. i Ł. Ż. oraz K. P. ujawnione w toku postępowania, a po drugie ich natężenie, nie można bowiem zapominać, że mobbing ze swej definicji zakłada pewną długotrwałość nękania, czy zastraszania pracownika.

Jeśli chodzi o zachowania R. P., to głównie w stanie faktycznym zostało opisane jedno zachowanie ze stycznia 2016 roku. Jest to niewątpliwie zachowanie niedopuszczalne w relacjach pracownika z przełożonym. R. P. zarzucał powodowi, że zachował się jak głupek, podważając jego kompetencje, co miało miejsce w obecności innego pracownika pozwanej spółki – J. C.. Takie zachowanie R. P. było nastawione na poniżenie powoda i jego ośmieszenie. Jednak z ustaleń Sądu wynika, że nie było to zachowanie częste. Świadkowie są w stanie podać tylko tę jedną sytuację związaną z R. P.. Co prawda sam powód zeznał, że był wzywany jeszcze wcześniej na rozmowy z R. P., gdzie zaczęły padać zarzuty co do jego pracy, że był na nich poniżany, jednak brak bliższego scharakteryzowania formy i treści tych rozmów. W tej sytuacji należy uznać, że jest tylko jedno zachowanie R. P. w stosunku do powoda, które nosi cechy zachowania mobbingowego, jednak fakt jego jednokrotności uniemożliwia uznanie, że samo to zdarzenie można zakwalifikować jako mobbing. Jeśli chodzi o zachowania Ł. Ż. to doszło do dwóch spotkań powoda z nim, na jednym faktycznie Ł. Ż. wulgarnie odniósł się do wyjazdu zagranicznego wskazując, że powód i podlegli mu pracownicy nie zasłużyli sobie na ten wyjazd, na drugim zaś Ł. Ż. zaprezentował nowego przełożonego powoda – K. P. – twierdząc, że on „pozamiata”. Oba te zachowania miały w ocenie Sądu charakter incydentalny, jednostkowy i o ile same w sobie faktycznie były zachowaniami nagannymi (wulgaryzmy, straszenie pracowników nowym przełożonym), o tyle same w sobie nie stanowią jeszcze mobbingu. Kluczowa jest bowiem całościowa ocena zachowań R. P. i Ł. Ż. w połączeniu z zachowaniami K. P., który zdecydowanie był główną osobą odpowiedzialną za sytuację z powodem. W istocie bowiem na mobbing w stosunku do pracownika mogą się składać zachowania kilku różnych osób, nie musi być cały czas zachowana tożsamość jednego mobbera. W tym miejscu należy więc przejść do oceny zachowań K. P., który był w zeznaniach świadków wskazywany jako główny mobber powoda.

Przechodząc do oceny zachowań K. P. Sąd powtórzy, że mobbing to działania wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W ocenie Sądu zachowania K. P. niewątpliwie nosiły znamiona mobbingu. K. P. zastraszal powoda zwolnieniem go z pracy, podobnie zachowując się wobec pozostałych pracowników. Zamiast konstruktywnego dialogu, którego celem miałyby być poprawienie słabszych wyników pracowników i wykrycie przyczyny takiego stanu rzeczy, nowy dyrektor wprowadził politykę strachu i lekceważenia pracowników (jak im się nie podoba to mogą się zwolnić). K. P. wyzywał również powoda od debili, a także używał wobec niego wulgarnych słów, co stanowi zachowanie nastawione na poniżenie i ośmieszenie pracownika, kwestionowanie jego wiedzy i przydatności w tak mocnych słowach prowadzi zaś do powstania u powoda zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, co znalazło zresztą potwierdzenie w zeznaniach świadków, którzy widzieli wyraźną zmianę w zachowaniu i postawie powoda, który czuł się coraz mniej pewnie w pracy i przestał wierzyć w swoje umiejętności. Taki skutek wynikał również z zachowania K. P. wobec powoda na spotkaniach w szerszym gronie pracowników, na których również dyrektor kwestionował umiejętności powoda, oczerniał go, znów kwestionował jego wiedzę w niewybrednych słowach. Jest to zachowanie zasługujące na szczególną nagana, bo nie dość, że dochodzi do bezpośredniego ataku na powoda, to jeszcze ma to miejsce w obecności innych pracowników. Nie można zaś zapominać, że powód na swoim stanowisku miał pod sobą podległych mu pracowników, którzy stanowili jego zespół. Takie zachowanie K. P. podważało więc kompetencje powoda w oczach jego podwładnych, co tym bardziej musiało być dla powoda bolesne i pośrednio wykluczać go z grona współpracowników. Z zeznań partnerki powoda wprost wynika, że powód zaczął mieć wątpliwości, czy nadaje się na zajmowane stanowisko kierownika. Kolejna kwestia to zlecenie powodowi takiego nawału pracy, który skutkowało koniecznością jego pracy w nadgodzinach. O ile można zrozumieć sytuacje, w których praca w nadgodzinach w pewnym okresie jest spowodowana zbytnim nawarstwieniem obowiązków, bądź szczególną sytuacją pracodawcy, o tyle w niniejszej sprawie pozwana nie wykazała żadnego racjonalnego powodu, dla którego

na powoda było nakładane tyle pracy, że stale musiał on pracować w nadgodzinach, czy nawet w domu. Również ostentacyjne stanowisko dyrektora K. P. w odpowiedzi na zgłaszanie przez powoda konieczności wyjścia z pracy o czasie, by zająć się dzieckiem, że praca jest na pierwszym miejscu, a do domu powód może wyjść dopiero po skończeniu pracy, a nie po ośmiu godzinach pracy, należy traktować jako poniżające pracownika. Pracownik bowiem w takiej sytuacji szczególnie dotkliwie odczuwa niemożność dysponowania swoim prywatnym czasem poza pracą, musi bowiem być w pracy pomimo przekroczenia normy dobowej, nie może sprzeciwić się pracodawcy i pomóc swojej partnerce w domu w opiece nad dzieckiem, na czym cierpią relacje rodzinne, co zresztą zostało wykazane zeznaniami partnerki powoda. Takie otwarte lekceważenie czasu pracy przez przełożonego bardzo negatywnie wpływa na pracownika i jego samoocenę. Nerwowa atmosfera wprowadzona przez K. P. dotyczyła nie tylko powoda, o czym świadczą zarówno zeznania świadków złożone na rozprawie, jak i treść maila wysłanego do prezesa pozwanej spółki. Reasumując powyższe, Sąd uznał, że zachowania K. P. wobec powoda nosiły znamiona mobbingu, wywołały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej (kwestionowanie kompetencji powoda w obecności innych podległych mu pracowników), miały na celu jego poniżenie i ośmieszenie (nazywanie powoda baranem, wulgaryzmy, nakładanie zbyt wielu obowiązków, stała praca w nadgodzinach, lekceważenie apeli powoda o wyjście z pracy po 8 godzinach ze względu na potrzeby opieki nad dzieckiem), izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (ośmieszanie powoda przy podległych mu pracownikach). Należy teraz przejść do aspektu czasowego i natężenia zachowań mobbingowych. Z ustaleń Sądu wynika, że K. P. zaczął pracować w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora w lutym 2016 roku. Jednocześnie ze świadectwa pracy powoda wynika, że już w marcu 2016 roku miał on zwolnienie lekarskie (okres nieskładkowy od 8 marca do 13 marca 2016 roku), a od 19 marca 2016 roku przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu do 10 stycznia 2017 roku, czyli do momentu rozwiązania stosunku pracy. W tej sytuacji powód nie mógł zbyt długo pracować razem z K. P.. Jak przyznał w swych zeznaniach sam K. P. był to okres około trzech tygodni. Wobec tego należy rozważyć, czy występowanie wyżej wskazanych zachowań mobbingowych w okresie trzech tygodni spełnia przesłankę uporczywości i długotrwałości, o której mowa w art. 94³ KP. W tym miejscu należy przywołać poglądy wyrażone w orzecznictwie, zgodnie z którymi długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera, który zmierza do zaniżenia samooceny ofiary i wyeliminowanie jej z zespołu. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Ponadto przesłanki "uporczywości" i "długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2019 roku, sygn. akt III PK 6/18). Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że stosując obiektywny wzorzec, mógł wywołać określone skutki, co tym samym z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (postanowienie SN z dnia 28 maja 2020 roku, sygn. akt III PK 134/19). Co więcej w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 czerwca 2016 roku, sygn. akt III APa 13/16 pojawił się pogląd, że co do długotrwałości działań mobbingowych podkreślenia wymaga, iż poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu. Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³ § 2 k.p.

Z analizy powyższych orzeczeń wynika, że czasem nawet krótki okres może wystarczyć do uznania, że doszło do mobbingu i spełnienia przesłanki uporczywości i długotrwałości. Wszystko zależy bowiem od nasilenia zachowań mobbingowych i obiektywnej ich oceny. W niniejszej sprawie w ocenie Sądu zachowania wykazane w toku postępowania, które występowały przez około 3 tygodnie ze strony K. P., w połączeniu z wcześniejszymi, rzadszymi jednak zachowaniami R. P. i Ł. Ż., przemawiają za uznaniem, że doszło do mobbingu. Jak wynika z ustaleń Sądu spotkania, na których powód był atakowany przez K. P. odbywały się co dwa, trzy dni, wobec czego były częste i przed zwolnieniem lekarskim powoda zdążył on wziąć udział w kilku takich spotkaniach. Ponadto zachowania K. P., o których była mowa wyżej, nie ograniczały się jedynie do spotkań z pracownikami, były to również zachowania

bez obecności innych współpracowników powoda. O dużym natężeniu zachowań mobbingowych skierowanych przeciwko powodowi świadczą poza tym jeszcze wnioski płynące z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, którzy stosując wzorzec obiektywny doszli do wniosku, że jednak sytuacja w pracy doszła do takiego poziomu napięcia emocjonalnego dla powoda, który skutkował jego problemami ze zdrowiem psychicznym. Ponadto za dużym natężeniem negatywnych działań K. P. przemawia również i to, że mniej więcej w tym samym czasie, co rozpoczęcie długotrwałego zwolnienia lekarskiego powoda, pracownicy podlegli powodowi poparli swym podpisem list otwarty skierowany do zarządu pozwanej spółki, w którym skarżyli się między innymi właśnie na zachowanie K. P.. Nie tylko więc powód odczuł negatywnie sposób zarządzania nowego dyrektora, ale było to powszechne odczucie wśród jego współpracowników. Reasumując, Sąd uznał, że zachowania K. P., w połączeniu z rzadszymi zachowaniami R. P. i Ł. Ż., wypełniły znamiona mobbingu z art. 94³ § 2 KP.

W toku postępowania powód zdołał również udowodnić, że w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Wynika to zarówno z dokumentacji medycznej, jak i z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, którzy tę dokumentację, jak i całościowy stan zdrowia psychicznego powoda przeanalizowali. Biegli zgodnie orzekli, że do rozstroju zdrowia doprowadziła sytuacja powoda w pracy. Tym samym spełniona jest również przesłanka roszczenia powoda o zadośćuczynienie z art. 94³ § 3 KP. Pozwany pracodawca nie wykazał, aby w jakikolwiek sposób przeciwdziałał mobbingowi, wobec czego uzasadniona jest jego odpowiedzialność na zasadzie winy. Niewątpliwie brak przeciwdziałania mobbingowi stanowi również bezprawne zaniechanie, pracodawca bowiem nie wypełnił swojego ustawowego obowiązku z art. 94³ § 1 KP. Należy więc przejść do oceny wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia. Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie trzeba jednak zwrócić uwagę na pewne różnice odnoszące się do zasad przyznawania odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na gruncie przepisów Kodeksu pracy w porównaniu do reguł Kodeksu cywilnego, które wynikają z tego, że zadośćuczynienie w prawie cywilnym przysługuje na ogół z tytułu tzw. krzywdy niematerialnej, co oznacza, że powinno ono rekompensować uszczerbek o charakterze niemajątkowym, tymczasem zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną krzywdę wskutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać - w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia - nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy - w przypadku spowodowanej rozstrojem zdrowia utraty zatrudnienia - także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 KC w związku z art. 300 KP), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 KP. Ponadto przy zasądzaniu zadośćuczynienia należy uwzględniać usprawiedliwione założenie, że zasądzane świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia wskutek mobbingu (wyrok SN z dnia 29 marca 2007 roku, sygn. akt II PK 228/06). Wysokość zadośćuczynienia (art. 445 § 1 KC) uzależniona jest od nasilenia cierpienia, długotrwałości choroby, rozmiaru kalectwa oraz trwałości następstw zdarzenia, przy uwzględnieniu również okoliczności dotyczących życia osobistego poszkodowanego (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku, sygn. akt II PK 102/06).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu żądana przez powoda kwota 30.000,00 zł stanowi adekwatne zadośćuczynienie w stosunku do następstwa mobbingu zarówno w sferze zdrowia psychicznego powoda, jak i w sferze jego relacji

rodziny oraz sytuacji majątkowej na rynku pracy. Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że powód przez prawie rok (od końca marca 2016 roku do początków stycznia 2017 roku) zmagał się z problemami zdrowotnymi wynikłymi z mobbingu, w tym celu uczęszczając na terapię, korzystając z rehabilitacji w ramach ZUS, lecząc się farmakologicznie. Cały proces leczenia, a jeszcze wcześniej sama nerwowa sytuacja w pracy, negatywnie odbijały się na jego relacjach rodzinnych, na atmosferze w domu, o czym świadczą zeznania jego partnerki. Warto mieć na uwadze, że wysokość żadanego przez powoda zadośćuczynienia jest ekwiwalentem mniej więcej pięciu jego miesięcznych pensji. Tymczasem cała sytuacja mobbingowa w połączeniu z procesem leczenia powoda trwały dłużej niż 5 miesięcy. Ponadto nie bez znaczenia jest również i to, że powód w wyniku mobbingu stracił pracę, w której rozwijał się od paru lat, przeszedł w niej poszczególne szczeble awansu zawodowego, wiązał z nią pewne nadzieje na przyszłość. Tymczasem mobbing doprowadził go do utraty tej pracy i wypracowanej pozycji i wynagrodzenia, a skutki mobbingu ciągnęły się za nim również później, o czym świadczy nieudana rekrutacja, na którą wpływ miały znajomości jego potencjalnego pracodawcy z jego byłym pracodawcą. W efekcie powód musiał się przekwalifikować, aby utrzymać rodzinę, i założyć własną działalność gospodarczą. Te utrudnienia, jako efekty mobbingu, pozostające z nim w związku przyczynowym, nie mogą być stracone z pola widzenia przy ustalaniu wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia. Rozważając wszystkie te powyższe okoliczności Sąd doszedł do wniosku, że kwota 30.000,00 zł jest adekwatną kwotą należnego powodowi zadośćuczynienia za doświadczony mobbing i związany z nim rozstrój zdrowia, a także inne jego następstwa.

Odnośnie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd miał na uwadze, że powód domagał się ich naliczenia od dnia 4 maja 2017 roku do dnia zapłaty. Z ustaleń Sądu wynika, że powód pismem z dnia 18 kwietnia 2017 roku wezwał pozwaną do zapłaty. Pismo to zostało odebrane dnia 26 kwietnia 2017 roku, powód zaś wyznaczył pozwanej 7-dniowy termin zapłaty, który upłynął z dniem 3 maja 2017 roku. Tym samym powód jest uprawniony do odsetek naliczanych od dnia 4 maja 2017 roku, wobec czego Sąd przyznał odsetki od tej daty.

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 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), zasądając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.407,84 zł, na którą składają się koszty opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, w wysokości 1.500,00 zł obliczanej jako 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty, oraz koszty tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa tytułem przesłania dokumentacji medycznej (k. 231), wydatków świadków (k. 221) i wynagrodzenia biegłych (k. 338 i 370) w łącznej wysokości 2.907,84 zł.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.242,87 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.