

Sygn. akt VII P 94/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: **SSR Magdalena Szymańska**

Ławnicy: Ryszard Masłowski, Krystyna Sajkiewicz

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2015 roku, w W., na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. S.

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

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu mobbingu,

orzeka:

1) powództwo oddala,

2) zasądza od powoda Ł. S. na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 94/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 stycznia 2013 roku powód Ł. S. wystąpił przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej w skrócie także (...)) o zasądzenie odszkodowania w kwocie 3.145,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 46.853,2 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, jak również o wydanie wyroku zaocznego i przeprowadzenie rozprawy w razie nieobecności powoda. Argumentując na rzecz uwzględnienia powództwa powód wskazał, iż w ostatnim okresie pracy podlegał prezesowi zarządu tymczasem P. N. (1) – Dyrektor Finansowy nakazywał mu wykonywanie zadań w terminach, które nie były możliwe do zrealizowania, obrażał, krytykował czynności w aspektach wykonywanej pracy, podważał kompetencje, zabierał premię, a Ł. K. – inny pracownik został zmuszony do odejścia z pracy. Po odejściu Ł. K. od października 2011 roku P. N. (1) i prezesa zarządu J. K. (1) zaczęli go nękać i zastraszać aż do października 2012 roku. P. N. (1) wysyłał mu e-maile i smy, których treści powód nie rozumie do tej pory. P. N. (1) wtrącał się w każdy aspekt działu, którym powód kierował. Podczas strajku powód został zobowiązany pod naciskiem P. N. (1) do zakupu kamer przenośnych i wymieniania w nich kart pamięci, dlatego strajkujący kojarzyli go z inwigilacją, a jego relacje z pracownikami się w ten sposób pogorszyły. W dniu 3 lipca 2012 roku pracodawca wycofał powodowi wszystkie pełnomocnictwa, co wywołało u powoda zaniżoną ocenę przydatności (pozew k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew z dnia 01 marca 2013 roku (data prezentaty biura podawczego Sądu) pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów

zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu tak zajętego stanowiska pozwana spółka podniosła, iż w stosunku do powoda nigdy nie był stosowany mobbing (odpowiedź na pozew k. 24-39).

W dniu 01 sierpnia 2013 roku powód ustanowił zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata (pełnomocnictwo k. 146).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. S. zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 stycznia 2005 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika sekcji zespołu bezpieczeństwa bazy – wcześniej kierownika sekcji zespołu ds. utrzymania standardów bezpieczeństwa bazy – (...) (bezsporne, pisma od pracodawcy do powoda k.51-52).

Powód organizacyjnie podlegał prezesowi zarządu, którym był w spornym okresie J. K. (1). Dyrektorem finansowym odpowiedzialnym także za zakupy i infrastrukturę był P. N. (1), kierownikiem ds. zakupów był Ł. K. (bezsporne).

Do głównych obowiązków powoda należało m.in. współpraca z podmiotami zewnętrznymi zapewniającymi fizyczną ochronę terenu i obiektów spółki, w tym: monitorowanie umowy dotyczącej świadczenia odnośnych usług, monitorowanie systemu wydawania przepustek i zezwoleń uprawniających do wstępu/wjazdu na teren spółki; prowadzenie zagadnień związanych z przestrzeganiem przez spółkę przepisów BHP, w tym w szczególności: utrzymywania zbioru kart substancji niebezpiecznych i toksycznych, stosowania przez pracowników właściwej odzieży roboczej i (...) ochrony (...), zapewnienia właściwych standardów środowisk pracy, współpraca z zewnętrznymi organami nadzorującymi przestrzeganie wymagań BHP, zlecenie zewnętrznym podmiotom usług z zakresu BHP oraz monitorowanie jakości tych usług, prowadzenie zagadnień związanych z przestrzeganiem przez spółkę przepisów dotyczących ochrony środowiska, w tym w szczególności: monitorowanie działalności spółki w celu identyfikacji i eliminacji ewentualnych zagrożeń (niezgodności z przepisami, przesłanki do zdarzeń stwarzających zagrożenie dla środowiska itp.), współpraca z zewnętrznymi organami nadzorującymi przestrzeganie wymagań w zakresie ochrony środowiska, zlecenia zewnętrznym podmiotom z usług z zakresu ochrony środowiska oraz monitorowanie jakości tych usług (gospodarka odpadami itp.), prowadzenie zagadnień związanych z przestrzeganiem przez spółkę przepisów dotyczących (...), w tym w szczególności: analizowanie nieprawidłowości w spółce w zakresie przepisów ochrony ppoż, nadzór nad stanem ochrony ppoż, wyposażanie obiektów spółki w sprzęt przeciwpożarowy i znaki ewakuacyjnej, nadzór nad przeprowadzeniem przeglądów oraz konserwacji gaśnic i hydrantów, nadzór nad przeprowadzeniem szkoleń przeciwpożarowych w miejscu pracy, opracowanie i aktualizacja procedur szczegółowych obowiązujących w podległym obszarze, tworzenie i monitorowanie budżetu zespołu (zakres czynności k. 53).

W zakresie wykonywanych obowiązków powód musiał współpracować z prezesem J. K. (1) oraz od kwietnia, maja 2012 roku z dyrektorem finansowym P. N. (1) (zeznania świadka P. N. (1) k. 206-212, zeznania świadka Ł. K. k. 176, zeznania powoda k. 445).

W dniu 14 lipca 2010 roku pozwana przejęła ze spółki (...) S.A. ponad 800 pracowników tzw. bazy technicznej, w większości mechaników lotniczych, którym przysługuje odzież robocza (bezsporne).

Powód był pracownikiem przejętym na zasadzie art. 23(1) kp z (...) do (...) i zgodnie z regulaminem wynagradzania został objęty procedurą dochodzenia do określonego wynagrodzenia ostatecznego (regulamin wynagradzania k. 126-133).

Teren bazy jest terenem wrażliwym wymagającym szczególnej ochrony, gdyż jest to teren zamknięty, na którym obsługuje się samoloty. Na tym obszarze należy przeciwdziałać możliwości umieszczenia na pokładzie samolotów ładunków niebezpiecznych, więc ochrona obiektu musi być szczelna (zeznania świadka Ł. K. k. 178).

Powód zajmował się tematem odzieży roboczej w pozwanej spółce od 16 lipca 2010 roku (zeznania powoda k. 446).

W dniu 07 września 2010 roku zarząd pozwanej polecił powodowi przeprowadzenie analizy zużycia odzieży ochronnej i roboczej z terminem realizacji 30 września 2010 roku (w zestawieniu zadań jest omyłka w dacie wpisano 01.10.10 zamiast 07.09.10). Zadanie to powód wykonał w połowie kwietnia 2011 roku. Do dnia 26 października 2010 roku powód miał przygotować szczegółową informację dotyczącą współpracy z dostawcą odzieży roboczej firmą (...) oraz zarekomendować rozwiązania dot. odzieży roboczej. Wg stanu na dzień 03 marca 2011 roku do 30 kwietnia 2011 roku zarządowi miał zostać przedstawiony harmonogram testowania odzieży, a po zakończeniu testów jednostka organizacyjna, którą kierował powód (o symbolu (...)) miała przedstawić zarządowi (...) rekomendację wyboru dostawcy odzieży roboczej (zestawienie zadań powoda do 27 stycznia 2011 roku k. 54, zestawienie zadań powoda do 03 marca 2011 roku k. 56, zeznania świadka P. N. (1) k. 206-212).

W grudniu 2010 roku związki zawodowe weszły w spór zbiorowy z pracodawcą, a jednym z tematów była odzież robocza (zeznania świadka J. M. k. 202v).

Kiedy powołano zespół ds. odzieży roboczej przewodniczącym był powód i Ł. K.. Zespół był jednostką niezależną składającą się z przedstawicieli pracodawcy i ZZ. Obowiązki zespołu i (...) miały punkty styczności w związku z jego nadzorem nad zakupami, gdyż proces zakupowy rozpoczynał się od momentu, w którym pracodawca zidentyfikował, co chce kupić. Mimo że dział powoda odpowiadał za specyfikację odzieży roboczej nie wywiązał się z zadania. P. N. (1) nie uczestniczył w pracach zespołu, ale kontaktował się bądź ze swoim podwładnym- Ł. K. bądź przekazywał powodowi polecenia/sugestie prezesa zarządu. P. N. (1) rzadko miał osobisty kontakt z powodem, przeważnie raz na tydzień z racji gremialnych spotkań, częściej kontaktował się z powodem telefonicznie, kiedy zgłaszał mu ewentualne uchybienia w działaniu ochrony. Czynił to jako pracownik zaniepokojony jakimiś zdarzeniami związanymi z ochroną. K. rozmawiał z powodem, że w budkach wartowniczych powinny być zamontowane kamery i że gdyby powód umieścił taki zakup w planie inwestycyjnym to taki zakup zostałby zrealizowany przez dział P. N. (1). P. N. (1) odbył kilka pojedynczych rozmów z powodem na temat zakupów, niektóre z nich toczyły się w obecności pana S., część na korytarzu przy obecności innych osób (zeznania świadka P. N. (1) k. 206-212, częściowo zeznania powoda k. 427-431, 444-450).

Zespół ds. odzieży roboczej nie zbierał się zbyt często. Ten problem był podnoszony zarówno przez pracodawcę, jak i związki zawodowe jako niezalutwany. Pozwana chciała przejąć w całości obsługę magazynu, aby być samodzielną w tym zakresie, tj. uniezależnić się od Lot-u. Powód nie wywiązywał się z w/w zadań w terminach (zeznania świadka J. M. k. 203).

W dniu 05 października 2011 roku o godzinie 17.21 P. N. (1) wysłał do powoda maila o treści w tytule „Zna pan książkę”, a w treści: „Trzech gości nie licząc psa?” (mail k. 8).

Od października, listopada 2011 roku LOT naciskał na pozwaną, aby teren pozwanej został włączony do strefy zastrzeżonej lotniska, naciski zwiększyły się w czerwcu 2012 roku (zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395 oraz świadka P. N. (1) k. 206-212).

Projekt utworzenia w strukturach pozwanej magazynu odzieży roboczej został zlecony powodowi w dniu 15 grudnia 2011 roku ze statusem „pilny” (zestawienie zadań powoda do 01 marca 2012 roku k. 58, wyciąg z protokołu nr (...) z posiedzenia zarządu z dnia 15 grudnia 2011 roku k. 59, zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395) .

Na przełomie 2011/2012 roku u pozwanej zaczęła obowiązywać instrukcja dot. skargi pracownika na mobbing przewidująca spotkanie z mobbingowanym pracownikiem, a następnie spotkanie z mobberem i świadkami; w miarę potrzeby odbywają się kolejne spotkania ze zgłaszającym – na koniec komisja podejmuje decyzję, czy mobbing miał miejsce (zeznania świadka J. M. k. 203v).

W dniu 01 marca 2012 roku zarząd pozwanej ponowił wobec powoda polecenie służbowe wyboru dostawcy odzieży roboczej zgodnie z obowiązującą procedurą, co miało nastąpić 30 marca 2012 roku. Powód był obecny przy zleceniu

zadania i wyraził nań zgodę (zestawienie zadań powoda do 01 marca 2012 roku k. 58, wyciąg z protokołu nr (...) z posiedzenia zarządu z dnia 01 marca 2012 roku k. 60).

W okresie od 28 do 26 marca 2012 roku u pozwanej odbył się strajk pracowniczy (zeznania świadka J. M. k. 202v). Związki zawodowe kierowały do powoda pisma w sprawie odzieży roboczej wytykając błędy czy opieszałość. Pomysł własnego magazynu mała na celu uniezależnienie się pozwanej od dostawców LOT-u. Zespół powoda zalegał z realizacją zadań (zeznania świadka T. K. (1) k. 152-156).

W dniu 29 maja 2012 roku pozwana poinformowała powoda, że zarząd (...) zobowiązał podległy powodowi zespół bezpieczeństwa bazy (...) do przygotowania i wdrożenia do dnia 30 czerwca 2012 roku nowych zasad zarządzania odzieżą roboczą, wdrożenia do dnia 15 czerwca 2012 roku zasad wydawania odzieży i wartościowych materiałów BHP po zadaniu starej/zużytej, przygotowania do dnia 30 czerwca 2012 roku wniosku w sprawie uruchomienia procesu wyboru dostawcy odzieży roboczej oraz przeglądu obowiązujących norm i kupowanego asortymentu (e-mail z dnia 29 maja 2012 roku k. 64, zeznania świadka P. N. (1) k. 209).

W dniu 13 czerwca 2012 roku ZZ Naziemnego Personelu Lotniczego (**w skrócie (...)**) zasygnalizował wznowienie sporu zbiorowego zakończonego porozumieniem z dnia 20 września 2011 roku z powodu nie ustalenia do tej pory norm odzieżowych, nie wybrano dostawcy odzieży roboczej, ani nie dostarczono nowych sortów odzieży pracowników. Spór zbiorowy w zakresie zapewniania odpowiedniej ilości odzieży roboczej dla pracowników bowiem został zawieszony do dnia 31 grudnia 2011 roku, aby umożliwić komisji ds. aktualizacji norm odzieżowych i wyboru dostawcy odzieży roboczej (porozumienie z ZZ k. 65-68, zeznania świadka J. M. k. 200-204).

P. N. (1) często informował prezesa i powoda, że pracownicy (...) ochroniarze niewłaściwie wykonują swoje obowiązki w zakresie sprawdzania osób wchodzących na teren spółki (zeznania świadka J. K. (1) k. 393, zeznania świadka P. N. (1) k. 206-212, zeznania powoda k. 427-431 i 444-450).

W toaletach w hangarze nr 2 pojawiły się obraźliwe rysunki i grafiki o treści dotyczącej W. P., pana Murzyna i powoda. W. P. i pan Murzyn mieli do nich lekceważący stosunek, najbardziej rysunkami przejął się P. N. (1). M. S.-specjalista ds. relacji publicznych wyczyściła środkami czystości rysunki dotyczące głównie W. P.. Rysunki i grafiki pojawiły się także w hangarze nr 4 przy szatni mechaników na I piętrze w przybudówce, które zostały zamalowane farbą. M. S. powiedziała o tym fałszywie osoba zajmująca się infrastrukturą tj. M. G.. W. P. był tymi rysunkami rozbawiony. T. K. (1) – specjalista ds. BHP – podwładny powoda po wymianie karty pamięci w kamerze został opluty, ale traktował to z dystansem. Pracodawca wystosował komunikat o przeciwdziałaniu aktom wandalizmu (zeznania świadka M. S. k. 297-287, zeznania świadka P. N. (1) k. 206-212, zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395, zeznania świadka J. M. k. 203, komunikat o przeciwdziałaniu wandalizmowi k. 125, świadek T. K. śmiał się w czasie zeznań w reakcji na treść zeznań, że był opluwany przez pracowników jako osoba kojarzona z pracodawcą k. 154, wydruki rysunków k. 9-10).

W dniach 20 i 21 czerwca 2012 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym (bezsporne, wykaz nieobecności powoda k. 76, zeznania powoda k. 427-431, 444-450).

W dniu 21 czerwca 2012 roku zarząd pozwanej wyznaczył spotkanie celem ustalenia stanu zaawansowania prac nad zamknięciem procesu organizacji odzieży dla (...). Prezes zarządu J. K. (1) oczekiwał, że jednostka (...), którą kierował powód zgodnie z poleceniem zarządu z dnia 15 maja 2012 roku wykonała zadanie (pismo od ZZ do zarządu k. 69 i do mediatora k. 70, pismo ZZ do zarządu z 11 marca 2012 roku k. 75, zeznania świadka T. K. (1) k. 152-156, zeznania świadka C. k. 149-152).

W ramach obowiązku powoda zapewnienia należytego systemu monitoringu i ochrony fizycznej ochrony terenu i obiektów spółki baza techniczna położonej przy strefie zastrzeżonej L., w dniu 16.11.2011 roku powód otrzymał polecenie od zarządu przygotowania informacji dot. monitoringu wjazdu/wyjazdu pojazdów służbowych z/na teren bazy technicznej spółki wraz ze wskazaniem przypadków, w których pojazdy były wykorzystane do celów prywatnych (wyciąg z protokołu nr (...) z posiedzenia zarządu z dnia 16.11.2011 roku k. 73). W dniu 13.12.2011 roku J. K. (1) polecił powodowi złożyć wniosek zakupowy na zakup i instalację dwóch kamer w portierniach z lokalnym systemem zapisu

(e-maile z dnia 13.12.11 roku k. 74). Powód nie zrealizował polecenia do marca 2012 roku, zaś w dniu 18 marca 2012 roku miał rozpocząć się strajk (...). Powód nie nagrywał pracowników z przenośną kamerą tylko raz na jakiś czas wymieniał karty pamięci w kamerach znajdujących się na portierni. Nie było grafiku osób zmieniających karty pamięci – ta osoba wymieniała, na którą akurat wypadło (zeznania powoda, zeznania świadków: R. C. (1) k. 149-152, T. K. (1) k. 152-156, Ł. K. (k. 175-178), G. G. (k. 183-186), P. N. (1) (k. 206-212), J. K. (1) k. 391-395).

Zarząd bezskutecznie zwracał się do powoda przez półtora roku o wykonanie ciężących na nim obowiązków (zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395, T. K. (1) k. 152-156, częściowo zeznania powoda k. 427-431, 444-450).

W dniu 19 czerwca 2012 roku P. N. (1) wysłał powodowi e-maila o godzinie 15.44 o treści: „Panie Ł. w imieniu prezesa (...) bardzo proszę o szczegółowy raport/informacje na temat statusu działań podjętych po zdarzeniu na samolocie airnorth. W szczególności uprzejmie proszę o: - informacje o efekcie przeglądu zapisu kamer w hangarach, - informacje na temat przeglądu zapisu kamer na wejściach ze spisem osób wychodzących z parkingu w godzinach 20.00-07.00 oraz spisem przypadków naruszenia procedur, - wyniki przesłuchań pracowników ochrony, - wyniki poszukiwań na terenie L. lub Lot, - wnioski. Bardzo proszę o przygotowanie informacji na najbliższe posiedzenie zarządu w czwartek lub piątek, pozdrawiam” (mail k. 11).

W dniu 21 czerwca 2012 roku o godzinie 17.11 P. N. (1) wysłała m.in. do powoda i prezesa o treści: „Szanowni Państwo, Dziękuję za udział w spotkaniu w dniu dzisiejszym tj. 21 czerwca 2012 roku. Przesyłam ustalenia. Proszę o ewentualne uwagi do jutra do 12.00. Wtedy wydrukuję ten dokument celem podpisania go przez uczestników” (mail k. 12).

W dniu 25 czerwca 2012 roku powód o godzinie 07.28 wysłała miała do P. N. (1) i współadresatów: prezesa, R. C. (1), T. K. (1), M. P., Z. W. o treści: „Panie Dyrektorze uzgadniam treść poniżej notatki z wyłączeniem zapisu: D. (...) przedstawi niezwłocznie, ale nie później niż do poniedziałku 25 czerwca terminy wykonania pozostałych zadań wyznaczonych przez zarząd” – ponieważ podczas spotkania nie miały miejsca takie ustalenia (mail powoda k. 71). W odpowiedzi mailem z tego samego dnia 25.6.12 roku o godzinie 9.32 P. N. (1) odpisał: „Zupełnie słusznie. Celem tej propozycji było, aby (...) samo zaproponowało termin. (...)” (mail k. 71).

W ocenie zarządu powód ze swoich obowiązków wywiązywał się dostatecznie dobrze, a niektórych zaniedbał (zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395).

Powód od kwietnia do czerwca 2012 roku odbył szereg rozmów z J. M. z kadr prosząc ją o dyskrecję zwierając się, że jest mobbingowany przez P. N. (1). Były to rozmowy nieoficjalne, na stopie koleżeńskiej. Powód rozmawiał też o mobbingu ze strony P. N. (1) ze panem J., ale w zaciszach pókojów „w takiej tonacji, aby N. się o nich nie dowiedział” (zeznania powoda k. 447-449, zeznania J. M. k. 200-204).

Powód miał pełną swobodę poruszania się na terenie lotniska, nie miał ograniczonego kontaktu z innymi pracownikami (zeznania świadka P. N. (1) k. 211, zeznania powoda k. 449).

Ostatnim dniem, w którym powód świadczył pracę był 25 czerwca 2012 roku. Od dnia 26 czerwca 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim trwającym aż do dnia rozwiązania umowy o pracę (bezsporne, zwolnienia lekarskie k. 13-16, wykaz nieobecności k. 76).

W dniu 02 lipca 2012 roku powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczynę wskazując „stosowanie praktyk mobbingowych względem mojej osoby przez dyrektora finansowego pana P. N. (1) (wypowiedzenie k. 17).

W tym samym dniu, w którym powód wystosował wypowiedzenie sporządził też wezwanie do zaprzestania działań o charakterze mobbingowym tj. w dniu 2 lipca 2012 roku. Powód nie był zainteresowany prowadzeniem postępowania wyjaśniającego. J. M. z kadr zadzwoniła do powoda na telefon prywatny z informacją, że zostanie powołany zespół do spraw weryfikacji jego zapisów o mobbingu w wypowiedzeniu. Powód zapytał ją, czy dojdzie do konfrontacji z P. N. (1). Lekarz zabronił powodowi pojawiania się na terenie spółki. Powód nie zaproponował alternatywnego miejsca

spotkania. Powód poprosił ją o wyznaczenie konkretnej daty. J. M. podała ją powodowi mówiąc, że może przyjść z prawnikiem albo reprezentującym go przedstawicielem związku zawodowego i aby podał nazwisko, to ona zgłosi te osoby celem wyrobienia przepustek. Kiedy powód na kilka dni przed zaplanowanym spotkaniem zadzwonił do J. M. celem odwołania spotkania komisja wyjaśniająca w ogóle się nie odbyła, ponieważ miała się zebrać tylko dla powoda i tylko w sprawie powoda (zeznania powoda k. 448, zeznania świadka J. M. k. 200-204, wezwanie do zaprzestania k. 18, wypowiedzenie k. 17).

Stanowisko powoda należało do tzw. wrażliwych, krytycznych z punktu widzenia bezpieczeństwa, więc po złożeniu wypowiedzenia, w dniu 3 lipca 2012 roku, pracodawca odebrał powodowi pełnomocnictwa, e-mail służbowy na domenie LOT-u, telefon służbowy (zeznania świadka P. N. (1) k. 210).

W czerwcu 2012 roku LOT naciskał na pozwaną, aby ich teren został włączony do strefy zastrzeżonej lotniska. Wypowiedzenie powoda nałożyło się z informacją od (...), że mogą odciąć (...) od lotniska, więc zarząd pozwanej musiał szybko przyjąć do pracy osobę, która miała kompetencje w zakresie ochrony – pana Pieniążka. P. N. (1) rozmawiał z nim na temat przyspieszenia utworzenia planu ochrony, który miał powstać półtora roku wcześniej (zeznania świadka P. N. (1) k. 212, zeznania świadka J. K. (1) k. 391-395) .

W I połowie 2012 roku pozwana przeprowadziła ewaluację stanowisk. W momencie kiedy powód składał wypowiedzenie nie był jeszcze znane wnioski z ewaluacji. Wynik ewaluacji był taki, że kadra kierownicza nie posiadała odpowiednio wyższych zarobków w stosunku do stanowisk niekierowniczych (zeznania świadka J. K. (1) (k. 391-395).

W 2012 roku powód był jednym z wielu kierowników, który nie otrzymał podwyżki (zeznania świadka J. M. k. 203v).

W okresie wypowiedzenia u pozwanej, przebywając na zwolnieniach lekarskich, powód podpisywał dokumentację jako „pełnomocnik prezesa zarządu ds. bezpieczeństwa” dla spółki (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. z tytułu zawartych z tą spółką umów cywilnoprawnych jako osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) ((...) k. 406) (podpisy powoda na dokumentach: 31,7,12 k. 354, 10.07.12 na k. 355v, w dniu 01.09.2012 roku k. 357, 20.07.12 k. 359).

Wynagrodzenie powoda brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.195 zł (zaświadczenie o zarobkach k. 48 i sprostowanie zaświadczenia o zarobkach k. 197).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda oraz w/w dokumentów, których treść nie była przez strony kwestionowana, a także na podstawie zeznań świadków: R. C. (2) (k. 149-152), T. K. (1) (k. 152-156), częściowo Ł. K. (k. 175-178), G. G. (k. 183-186), J. M. (k. 200-204), P. N. (1) (k. 206-212), M. S. (k. 297-298), J. K. (1) (k. 391-395) oraz częściowo powoda Ł. S. (k. 427-431, 444-450).

Sąd uznał co do zasady za wiarygodne zeznania świadków: R. C. (2) (k. 149-152), T. K. (1) (k. 152-156), częściowo Ł. K. (k. 175-178), G. G. (k. 183-186), J. M. (k. 200-204), P. N. (1) (k. 206-212), M. S. (k. 297-298), J. K. (1) (k. 391-395). Ich relacja stanowiła istotne źródło wiedzy o sposobie wypełniania przez powoda obowiązków pracowniczych oraz o relacjach na linii powód-P. N. (1) oraz powód-J. K. (1). Z treści ich zeznań nie wynika, że zachowanie P. N. (1) i J. K. (1) w stosunku do powoda miało cechy świadczące o nieprzydatności powoda do pracy, o jego niekompetencji, aby było obraźliwe czy niestosowne. Z uwagi na zajmowanie przez powoda stanowiska kierowniczego był on obowiązany do utrzymywania kontaktu z pracodawcą w osobach prezesa i dyrektora finansowego, zatem otrzymywanie przez powoda informacji dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych nie może świadczyć o stosowaniu mobbingu wobec osoby powoda.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. S., że większość rysunków w toaletach dotyczyła W. P. oraz że były one usuwane (zeznania świadka M. S. k. 297-298).

Sąd nie dał wiary tej części zeznań świadka Ł. K., w której zeznał on, że powód był mobbingowany, gdyż przeczą temu pozostałe dowody przeprowadzone w sprawie w tym dalsza część zeznań samego świadka Ł. K. (k. 175-178).

Świadek zeznał, bowiem że powód w ramach wykonywanych zadań musiał współpracować z prezesem i dyrektorem finansowym i że aby wybrać odzież roboczą tzw. zespół ds. odzieży, w skład którego wchodził m.in. on i powód musiał uzyskać zgodę P. N. (1). Z drugiej zaś strony świadek Ł. K. zeznał, że choć dyrektor finansowy nie przychodził na zebrania zespołu (bo nie był jego członkiem) to ingerował w działania, stwierdził, że nie podpisze dokumentu bez poprawek. Sąd ocenił, że takie zachowanie trudno uznać za mobbing, a jedynie za prawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych. Jednocześnie świadek zeznał, że nie wie, czy P. N. (1) wydawał powodowi polecenia służbowe, że nie był świadkiem, aby P. N. (1) podważał kompetencje powoda, czy aby obrażał powoda. Ł. K. nie miał zakazu kontaktowania się z powodem. Świadek Ł. K. wiedzę o tym, że rzekomo P. N. (1) podważa kompetencje kierownicze czerpał od P. Ż. z planowania, W. P. z obsługi ciężkiej, osoby z obsługi warsztatowej o nieznanym personaliu, S. C. z magazynu, pana D. z warsztatu. Nie były to jego osobiste obserwacje.

W ocenie Sądu zeznania powoda Ł. S. zasługują na wiarę co do przytoczonych faktów w takiej części, w jakiej są zgodne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym w postaci zeznań świadków: R. C. (2) (k. 149-152), T. K. (1) (k. 152-156), części zeznań Ł. K. (k. 175-178), G. G. (k. 183-186), J. M. (k. 200-204), P. N. (1) (k. 206-212), M. S. (k. 297-298), J. K. (1) (k. 391-395) oraz dokumentów, w tym akt osobowych powoda. Wszelkie fakty, które powód ocenił jako mobbing w świetle całokształtu materiału dowodowego, zasad logiki, doświadczenia życiowego nie nosiły znamion mobbingu, świadczą jedynie o tym, że powód nie do końca rozumiał swój zakres obowiązków oraz zakresy obowiązków innych pracowników. Powód wskazał kilka obszarów, które jego zdaniem świadczyły o mobbingu: 1) kamery w budkach wartowniczych, 2) rysunki i graffiti, 3) „wtrącanie się” P. N. (1) w prace zespołu ds. odzieży roboczej, 4) poszukiwanie złodzieja torby z gadżetami, 5) wnioski przepustkowe, 6) odebranie pełnomocnictw, e-maila służbowego na domenę LOT-u, telefonu służbowego.

Ad. 1): Powód nie rozumiał, że pracodawca może podjąć decyzję w sprawie instalacji kamer w budkach wartowniczych, jako że teren pozwanej przylegał bezpośrednio do strefy zastrzeżonej L., czyli de facto do granicy RP, mając także na względzie, że spółka (...) naciskała, aby (...) w ogóle stał się częścią strefy zastrzeżonej. Powód argumentował, że kamery nie są potrzebne m.in. dlatego, że jego zdaniem, pracownicy nie muszą wchodzić na teren zakładu pracy w celu wykonywania pracy (w ocenie Sądu fakt przebywania pracowników na terenie zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy ma prawo być oceniane przez pracodawcę jako niezgodne z interesem spółki). Powód nie rozumiał, że decyzja zapadła na szczeblu zarządu, a on miał ją tylko wykonać.

Ad 5): W dniach 20 i 21 czerwca 2012 roku powód udał się na urlop wypoczynkowy, mimo że niezadowolona pozostała m.in. kwestia wniosków przepustkowych. Powód pomimo przebywania na urlopie przyjechał do pracy procesować owe wnioski (jak zeznał była to sytuacja wynikająca z wydarzenia sportowego (...)) i dowiedziawszy się, że jego dwóch podwładnych – R. C. i T. K. jest na rozmowie u P. N. (1) także udał się na to spotkanie. Uczynił to, gdyż jego zdaniem jego podwładni byli obrażani przez P. N. (1). W trakcie zeznań świadek R. C. (1) zaprzeczył, aby takie obrażanie miało miejsce (k. 151). W spotkaniu w dniu 21.06.12 roku uczestniczyli: P. N. (1), prezes zarządu-J. K. (1), R.C. i T. K. oraz de facto powód. P. N. (1) zadawał pytania dotyczące odzieży roboczej, powód odpowiedział, że nie zamknęli jeszcze procesu zakupowego, wtedy P. N. (1) zapytał ich co robili przez ostatnie pół roku. Ze spotkania została sporządzona notatka przez P. N. (1), z której treścią powód się nie zgadzał. Należy zwrócić uwagę, że najpierw panowie R.C. i T. K. udali się na spotkanie z dyrektorem finansowym i prezesem sami, będąc przekonani, że powód jest na urlopie i dopiero kiedy okazało się, że w dzień urlopu powód stawił się do pracy, ponownie udali się razem z nim do P. N. (1) i J. K. (1) z inicjatywy powoda. Powód mobbingu upatrywał w tym, że spotkanie odbyło się w czasie jego urlopu, choć jak zeznał, że sam zgłosił się do P. N., nie będąc wezwanym. Nadto fakt, że treść notatki miała być ustalona do południa następnego dnia nie pozostawała w kolizji z faktem, że następnego dnia powód również miał przebywać na urlopie wypoczynkowym. P. zaistnienia owej sytuacji był fakt, że powód pod koniec miesiąca, w którym miało się po półtora roku zakończyć procedowanie tematu odzieży roboczej (czerwiec 2012 roku), czy włączenia pozwanej do strefy zastrzeżonej L., udał się na dwa dni urlopu wypoczynkowego (w dniach 20 i 21 czerwca 2012 roku). Jeżeli powód posiadając stanowisko kierownicze zdecydował się na taki krok, to powinien, zdaniem Sądu, niezadowolone pilne sprawy przekazać innemu pracownikowi do załatwienia. Pracodawca – wbrew stanowisku powoda - nie musiał odmawiać mu udzielania urlopu, skoro zadania zostały wyznaczone jeszcze we wrześniu 2010 roku, a powód jako

kierownik mógł cedować polecenia w dół, na innych pracowników. Pozwany pracodawca miał prawo założyć, że albo wyznaczone zadania są już załatwione albo sędowane na innych pracowników do załatwienia w czasie urlopu powoda. Jeśli zaś powód zeznał, że „(...) behapowcy były zasypywani pytaniami, na które nie mieli wiedzy” to oznacza, że powód udając się na urlop w tak newralicznym czasie nie przekazał im ani zadań ani wiedzy, która była im potrzeba do wykonywania pracy ze względu na jego nieobecność. Pracodawca, w ocenie Sądu, nie miał też podstaw, aby odmówić udzielenia urlopu, gdyż prawo do wypoczynku jest jednym z podstawowych praw pracowniczych, a pracownik przemęczony jest mniej wydajny i bardziej skłonny do popełnienia pomyłek.

Ad 1) i 2): Powód czuł się dyskomfortowi, gdy wymienił karty pamięci w kamerach w budkach wartowniczych, na zmianę z innymi pracownikami – R.C., T. K., nie rozumiejąc, że należy to do zakresu jego obowiązków. Z tego powodu był negatywnie oceniany przez związki zawodowe „jako jeden na pięć tysięcy pracowników po stronie pracodawcy”. Powód zeznał, że „dla niego było to uwłaczające”. Monitorowanie pracowników należało do obowiązków powoda jako kierownika sekcji zespołu bezpieczeństwa bazy w zakresie dbałości o zachowanie bezpieczeństwa i zapewnienia należytego systemu monitoringu. Powód miał stały dostęp do kilkudziesięciu kamer zainstalowanych na terenie bazy. Z niewiadomych przyczyn powód dwie kamery w budkach wartowniczych i karty pamięci w nich traktował inaczej niż pozostałe kamery, do których miał dostęp. Sąd zgadza się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zawartym w wyroku z dnia 21 I 2013 roku (sygn. III APa 29/12), iż: „Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (wyrok Powód jako główną przeszkodę podnosił fakt, że portiernia główna i system monitoringu zewnętrznego do którego należało podłączyć nowo zakupione kamery nie stanowiły własności pozwanej. Tutaj znowu pojawia się niezrozumienie przez powoda jego obowiązków i funkcji, gdyż bez względu na fakt, czyją własność stanowił system monitoringu zajmowanie się takimi problemami zostało wpisane w zakres obowiązków powoda, więc powód zatrudniając się na stanowisku kierownika sekcji zespołu bazy bezpieczeństwa zobowiązał się prowadzić uzgodnienia z firmą zewnętrzną, do której należała portiernia główna. Z zeznań powoda zaś wynika, że „tłumaczył zarządowi, że nie może ingerować w bezpieczeństwo innej firmy”, a uzgodnienia z firmą zewnętrzną polegały na tym, że pokazał e-maila J. K. (2) z LOT i pracownikowi EcoTrade mówiąc, że jeśli tego nie zrobią to ”wyrzucą go z roboty”, a oni wyświadczyli mu „koleżeńską przysługę, żeby powodowi nie stała się krzywda w sensie zawodowym” (k. 431).

Powód pomimo zajmowania kierowniczego stanowiska z jednej strony chciał kwestionować decyzje pracodawcy, choć nie miał do tego prawa (np. zamontowanie kamer w budkach wartowniczych), ale z drugiej nie chciał być postrzegany jako przedstawiciel pracodawcy, gdyż uważał że jest to dla niego uwłaczające. W ocenie Sądu, istnieją stanowiska, które wymagają od pracowników szczególnych predyspozycji i dojrzałości np. BHP, ochrona, kadrowa, płace itp. Argumenty powoda można porównać do stanowiska kadrowej, która wręczając wypowiedzenie pracownikowi oskarżałaby pracodawcę o mobbing polegający na tym, że jest przez zwalnianego pracownika postrzegana jako „stojąca po stronie pracodawcy”.

Ad. 6): Wg powoda przejawem mobbingu było także odebranie mu pełnomocnictw w dniu 03 lipca 2012 roku – już w okresie wypowiedzenia i oddanie telefonu służbowego do komórki kadrowej (o wartości 1 zł). Ta część zeznań świadczy o tym, że powód nie rozumiał, że zajmując stanowisko kierownicze związane z ochroną i BHP zajmował w strukturze pozwanej tzw. stanowisko wrażliwe, na którym powszechną praktyką jest zwalnianie pracowników w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy wraz z odebraniem np. przepustek czy pełnomocnictw. Skoro powód przez cały okres wypowiedzenia chorował (od 26 czerwca 2012 roku do 31 października 2012 roku) to tym bardziej nie potrzebował służbowego e-maila, telefonu, czy pełnomocnictw, bo i tak był niezdolny do świadczenia pracy. Powód zawarł w pozwie stwierdzenie, że odebranie telefonu, e-maila i pełnomocnictw wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Zdaniem Sądu świadczy to o czymś z gołą przeciwnym – stanowisko powoda zostało uznane za na tyle istotne dla bezpieczeństwa spółki, że uznano za konieczne odebranie pełnomocnictw. Powód upatrywał mobbingu także w tym, że pracownicy zgłaszali zawiadomienia do PIP czy Sanepidu, co powodowało

kontrolę ze strony tych organów, przez które powód miał więcej pracy, gdyż to on wspólnie z kadrami przygotowywał odpowiedź dla PIP, a także musiał wystawić przepustki dla kontrolerów. Te zadania wynikały z zakresu obowiązków powoda.

Ad. 2): Powód upatrywał mobbingu w rysunkach i grafiki o obraźliwej treści, dotyczących także jego osoby. Zdaniem Sądu, zeznania świadków nie świadczyły o tym, aby te zdarzenia były inspirowane przez pracodawcę, wręcz przeciwnie kilku świadków zeznało, że treści z toalet świadczą o niskiej kulturze osobistej osób, które je wykonywały. Pracodawca na swój koszt je czyścił, zamalowywał, wystosował także komunikat do pracowników wzywając do zaprzestania zachowań o charakterze wandalizmu. Odnosząc się zaś do faktu, że powód obawiał się zagrożenia życia z powodu rysunku przedstawiającego szubienicę to mógł także samodzielnie, jako osoba fizycznie, mógł złożyć zawiadomienie do Prokuratury w trybie art. 304 kpk. Postępowanie dowodowe wyjaśniło, że pseudonim "ubek" w stosunku do powoda był wiązany z nazwą sekcji, w której wcześniej pracował (...), a nie w związku z wymianą kart pamięci w kamerach w budkach wartowniczych. Przyznał to sam powód w swoich zeznaniach.

Ad 4) E-mail z 19 czerwca 2012 roku powód błędnie zinterpretował, jako polecenie że „on ma łapać złodzieja” (k. 11 i 445), co także wywołało u niego poczucie mobbingu. Analiza treści maila wskazuje na fakt, że działania, które powód miał podjąć w związku z kradzieżą nie wykraczała poza jego obowiązki. Powód odbierał także jako działania mobbingowe to, że P. N. (1) zgłaszał mu wyłączoną bramkę przy hangarze, gdyż aby mu odpisać musiał „to sprawdzić i odpisać co zajmowało godzinę, dwie”. Powód bowiem uważał, że „każdy miał prawo do zwracania uwagi do bezpieczeństwa na lotnisku, ale w racjonalny sposób”. Nie sposób zgodzić się z powodem, że zgłoszenie przez pracownika, choćby dyrektora finansowego, nieprawidłowości w działaniu bramek nie jest działaniem racjonalnym.

Ad. 1): Powód na podjęcie działań związanych z odzieżą roboczą miał regularnie wyznaczone terminy poczynając od jesieni 2010 roku, a mimo to do ostatniego dnia efektywnie świadczonej pracy – do 25 czerwca 2012 roku – nie zakończył zadania. Pozwana miała prawo zlecać powodowi zadania mieszczące się w jego zakresie obowiązków. Nie można doszukać się także znamion mobbingu w częstotliwości spotkań powoda z P. N. (1) i prezesem zarządu w czerwcu 2012 roku, kiedy to związek zawodowy wznowił spór zbiorowy m.in. z powodu niezalutwienia tematu odzieży roboczej, za który odpowiedzialny był także powód. Powód jako kierownik sam był odpowiedzialny za organizację procesu pracy, kierował zespołem podległych mu pracowników. Od osoby na stanowisku kierowniczym wymaga się większej staranności, odpowiedzialności i lojalności w stosunku do pracodawcy. Powód oparł swoje roszczenia na niezrozumieniu pełnionej przez siebie funkcji kierownika sekcji.

Ad. 5): Powód niewłaściwie zorganizował swoją pracę, skoro jak twierdzi w czasie urlopu musiał, przyjść do pracy, aby poprzedzać wnioski przepustowe, albowiem albo mógł to zrobić wcześniej albo skoro- jak zeznał było to związane wydarzeniem sportowym (...)- powinien przekazać te zadania na czas swojej nieobecności do wykonania innej osoby, albo nie planować urlopu wypoczynkowego w trakcie wydarzenia sportowego „(...)”. Wydanie mu polecenia służbowego w trakcie spotkania w dniu 21.06.2012 roku, na które powód zgłosił się samodzielnie, bez wezwania przez pracodawcę, (który pozostawał w przekonaniu, że powód wykorzystuje urlop), nie stanowi mobbingu. Sąd podziela stanowisko SN wyrażone w wyroku z dnia 3 marca 2011 roku o sygn. I PK 40.11 zgodnie z którym: „nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedynie tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzało do poniżenia i szycany ofiary”. Wydanie polecenia w dniu 21.06.2012 roku nie miało na celu upokorzenia czy szykanowania powoda tylko wynikało ze szczególnych potrzeb pracodawcy wynikających z nieterminowego wywiązywania się przez powoda ze swoich obowiązków i okoliczności, że z punktu widzenia pozwanej realizacja obowiązków dot. odzieży roboczej stała się nagląca. Sam zakup odzieży – jej wybraniu i specyfikacją przez komisję/zespół powoda- należał do działu zakupów, którym zarządzał P. N. (1). Wszelkie zakupy musiały przejść pozytywną weryfikację w dziale zakupów. Jeśli zaś chodzi o podnoszone przez powoda uwagi, które słyszał od podwykonawców wykonujących np. usługę sprzątnięcia to rola powoda kończyła się na merytorycznym zaakceptowaniu faktur, gdyż za same płatności odpowiadał dział P. N. (1). Przesłuchiwany w charakterze świadka poprzedni prezes pozwanej J. K. (1) zeznał, że czasami opóźnienia w płatnościach wynikały z faktur, że głównym klientem pozwanej był LOT, który

płacił nieterminowo, więc często (...) płaciła dostawom z opóźnieniem; zmieniło się to, gdy spółka pozyskała nowych klientów zagranicznych spoza grupy LOT (zeznania świadka J. K. (1) k. 393).

Ad. 3): Przeprowadzone w sprawie dowody nie potwierdziły zeznań powoda o rzekomym wtrącaniu się P. N. (1) w prace zespołu/komisji ds. odzieży roboczej. Po pierwsze, dyrektor finansowy nie przychodził na zebrania zespołu (bo nie był jego członkiem), po drugie także stanowisko powoda – kierownika ds. bezpieczeństwa bazy - usytuowane w strukturze organizacyjnej jako podległe bezpośrednio prezesowi zarządu, z samej istoty wymagało współpracy zarówno z nim jak i oskarżonym o mobbing P. N. (1), który zajął się jego obszarem – jak zeznał sam powód – w kwietniu 2012 roku. Dyrektor finansowy jako osoba odpowiedzialna za finanse miał prawo kierować do powoda prośby i polecenia, do których powód powinien się zastosować. Obowiązek współpracy pomiędzy pracownikami wynika z zasad współżycia społecznego. Polecenia P. N. (1), jeżeli w ogóle się pojawiały, to dotyczyły obowiązków powoda i mimo że nie pochodziły od jego bezpośredniego przełożonego – prezesa zarządu pozwanej – powinny zostać wykonane. Wynika to ze wzajemnej współpracy pomiędzy działami i ich wzajemnej zależności. P. N. (1) nie zwracał się do powoda w sprawach innych zadań niż uzgodnione z prezesem zarządu lub wynikające z powierzonych powodowi zadań.

Dodatkowo podnieść należy, że ukształtowanie dowodu z przesłuchania strony jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, że podmiot, którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania bywa z reguły zainteresowany konkretnym korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu. Zeznającego cechuje często emocjonalne podejście do sprawy, które utrudnia mu dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Powstaje także zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania lub zatajania faktów.

Sąd nie dał wiary dokumentowi prywatnemu z Instytutu (...), gdyż jego treść pozostaje w sprzeczności z dowodami przeprowadzonymi w sprawie, które nie doprowadziły Sądu do wniosków zawartych w owym dokumencie prywatnym, iż „emocjonalne wyniszczenie było wynikiem długotrwałego odczuwania lęku przed zachowaniami mobbingowymi swojego zwierzchnika” (dokument prywatny k. 20-21).

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego kardiologa jako sprekludowany, gdyż dowód powołano 27 sierpnia 2013 roku załączając dokumentację z lutego i marca 2013 roku co pokrywa się także z zeznaniami powoda, iż o problemach kardiologicznych dowiedział się przypadkowo na początku 2013 roku, powód ustanowił pełnomocnika 1 sierpnia 2013 roku - k. 146, ale pouczenia o prekluzji dowodowej otrzymał na piśmie z Sądu 22 kwietnia 2013 roku - k. 143 i 79 (postanowienie k. 449 pkt 2).

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychologa jako nieistny dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż wobec faktu, iż Sąd nie ustalił, aby powód był mobbingowany, nie mógł ustalać skutków i rozmiarów rzekomego mobbingu na zdrowiu powoda (postanowienie k. 471 pkt 1).

Na rozprawie w dniu 16 września 2015 roku pełnomocnik pozwanej wycofała wnioski dowodowe związane ze spółką (...) (protokół rozprawy k. 450, nagranie pomiędzy 01h07 min. A 1h 17min).

Sąd zważył co następuje:

Roszczenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 94(3) kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu

umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w §2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie z tytułu mobbingu, z dyspozycji przytoczonych przepisów wynika, że powód rozwiązał umowy o pracę podając na piśmie jako przyczynę stosowanie mobbingu jednakże przyczyna ta w toku postępowania okazała się nieprawdziwa, stąd Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Odnosząc się do roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, z dyspozycji przytoczonych przepisów wynika, że warunkiem zasądzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu jest 1) stwierdzenie mobbingu, 2) rozstrój zdrowia, 3) związek przyczynowy pomiędzy zaistniałym mobbingiem a rozstrojem zdrowia. O wysokości zadośćuczynienia świadczy rozmiar i rodzaj uszczerbków na zdrowiu doznanych na skutek przeżytego mobbingu. Przy tak sformułowanych roszczeniach ciężar dowodu spoczywał na powodzie. Powód własnymi zeznaniami oraz świadków nie udowodnił, iż w stosunku do jego osoby stosowano mobbing, czyli nie wykazał przesłanki nr 1) – niecelowe było więc badanie uszczerbku i rozmiaru uszczerbku na zdrowiu.

Eksponowane w treści pozwu i pism procesowych strony powodowej przez powoda e-maile nie zawierają treści świadczących o nękanii, zastraszaniu, obrażaniu, poniżaniu, eliminowaniu powoda. Wszystkie dotyczyły tematu odzieży roboczej bądź ochrony. E-maile do powoda zaczynają się od standardowego grzecznościowego powitania (...) zawierają zwroty „proszę” bądź „uprzejmie proszę”, kończą się zwrotami „pozdrawiam”. Analizując treść e-maili dyrektora finansowego P. N. (1) do powoda widać, że ich treść jest zwięzła, bardzo jednoznaczna, klarowna, pozbawiona uwag pozamerytorycznych, poza jednym mailem dotyczącym prozy J. K.. J. (e-mail z dnia 05.10.11 roku k. 8 dotyczący książki „Trzech panów w łódce (nie licząc psa”).

Dla oceny materiału dowodowego w sprawie, w tym wiarygodności zeznań powoda, ma znaczenie również to, że nie zgłosił mobbingu aż do chwili złożenia wypowiedzenia, mimo że od kwietnia do czerwca 2012 roku odbywał szereg spotkań z kadrową J. M. opowiadając jej o mobbingu w sposób konfidenancyjny, nieoficjalnie, tak aby nie dowiedział się o nich rzekomy mobber. Tym samym powód nie chciał dać pozwanej nawet szansy na wyjaśnienie sytuacji. Powód wystosował wezwanie do zaprzestania działań o charakterze mobbingowym w tym samym dniu, w którym wypowiedział umowę o pracę. Nie dał zatem możliwości ani wyjaśnienia sytuacji przez pracodawcę, ani przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego (odwołał spotkanie wyznaczone przez kadrową J. M.), ani ewentualnie unicestwienia działań ewentualnego mobbera. Nie można pominąć faktu, że powód w treści wypowiedzenia jako mobbera wskazał jedynie P. N. (1), a już w trakcie procesu także dodatkowo prezesa zarządu. Powód zeznał, że „działali oni w zмовie (...), a doszedł do takiego przekonania dopiero w czasie zbierania dowodów” (k. 443 dół strony i 445 góra strony).

Odnosnie najbardziej niezrozumiałego dla Sądu przenoszenia negatywnych emocji pracowników dotyczących monitoringu jako przejawu mobbingu ze strony pracodawcy podkreślić należy, że powód zajmował stanowisko kierownicze związane z kontrolą i nadzorem. Powód powinien mieć świadomość, że skoro pełni funkcję kierowniczą to może to wywoływać u pracowników poczucie inwigilacji. Kierownik ze swojej natury pozostaje wyizolowany z grupy pracowników, gdyż musi zarządzać pozostałymi pracownikami, wydawać im polecenia, stać ponad nimi co powoduje, że nie jest powszechnie lubiany i nie cieszy się powszechną sympatią. Powód przyjmując funkcję kierownika powinien się liczyć także i z takimi konsekwencjami. Krótkie terminy wyznaczone powodowi na realizację zadań w czerwcu 2012 roku (ustalenie wzorów odzieży roboczej z 21 do 27 czerwca, przygotowanie procedury opisującej zarządzanie odzieżą roboczą i środkami bhp z 21 do 29 czerwca, uruchomienie fizycznego magazynu z 21 do 29 czerwca, negocjowanie umowy z dostawcą odzieży z 21 do 29 czerwca, ustalenie ilości odzieży z 21 do 29 czerwca 2012 roku) wynikały z wcześniejszych zaniedbań powoda w zakresie realizacji w/w obowiązków w pierwotnie zakreślonych terminach - jeszcze w 2010 i 2011 roku. M.in. nieterminowe wywiązywanie się przez powoda z obowiązków służbowych spowodowało, że w dniu 13 czerwca 2012 roku związek zawodowy zwrócił się do pozwanej o wznowienie sporu zbiorowego wskazując, że do tej daty nie ustalono norm odzieżowych, nie wybrano dostawcy i nie dostarczono nowych sortów odzieży.

Sąd zgadza się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 08 grudnia 2005 roku o sygn. I PK 103/05, że „wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu”.

Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia powoda - powód był pracownikiem przejętym na zasadzie art. 23(1) kp z (...) do (...) i zgodnie z regulaminem wynagradzania został objęty procedurą dochodzenia do określonego wynagrodzenia ostatecznego (regulamin wynagradzania k.126-133.).

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc oraz na podstawie §11 ust. 2 w zw. z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.). Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku w stosunku do pozwanej spółki.