

Sygn. akt VII P 14/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Teresa Dorota Szczygieł

Bogda Wanda Świdarska

Protokolant: protokolant sądowy Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy S. G.

przeciwko A. M.

o zadośćuczynienie za mobbing lub odszkodowanie

1. oddala powództwo,
2. zasądza od powoda S. G. na rzecz pozwanego A. M. kwotę 2 000 złotych (dwa tysiące złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążenia powoda S. G. kosztami zastępstwa procesowego,
4. przyznaje adwokatowi A. B. ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie kwotę 2 700 złotych (dwa tysiące siedemset złotych) powiększoną o stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Teresa Dorota Szczygieł SSO Agnieszka Stachurska Bogda Wanda Świdarska

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 stycznia 2017 roku powód S. G. wniósł o zasądzenie od pozwanego A. M., na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 kodeksu pracy, kwoty 300.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który wywołał u niego roztrój zdrowia ewentualnie odszkodowania na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 kodeksu pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w lipcu 2012 roku spadł z 4-metrowej drabiny i doznał urazu kręgosłupa. Po wypadku, w dniu 19 lipca 2012 roku zawarł z pozwanym umowę o pracę. Przeprowadzone zostały wstępne badania lekarza medycyny pracy, jednak po 1,5 roku pracy pogorszył mu się wzrok. Powód wskazał, iż zgodnie z jego prośbą pozwany w zaświadczeniu do Banku (...) wpisał wysokość zarobków 2.180 zł. Zaświadczenie było mu potrzebne, aby uzyskać kredyt na remont mieszkania. W styczniu 2015 roku powód wykonywał prace przy ul. (...). Podczas montażu spadł z 1,5-metrowej drabiny i doznał złamania trzonu kości. Odbył w związku z tym rehabilitację, która trwała 5 miesięcy i 3 tygodnie.

Powód dodatkowo podniósł, że pozwany wypłacał mu za czas zwolnienia lekarskiego wynagrodzenie w wysokości 2.288 zł netto. Po rehabilitacji wrócił do pracy na 1,5 miesiąca, a następnie rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron. Pozwany przekazał mu kwotę 2.500 zł, ale nie zapłacił odprawy w wysokości 4.364 zł oraz 270 zł „wpisanych na karteczce”. Powód podniósł, iż w wyniku zatrudnienia u pozwanego doznał uszczerbku na zdrowiu i czeka go leczenie, a pozwany nie chce mu pomóc w jego sfinansowaniu (pozew z dnia 23 stycznia 2017 roku, k. 2 – 5 a.s.)

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 lipca 2017 roku pozwany A. M. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powoda dotyczącym jakiegokolwiek działania lub zachowania, które mogłoby zostać uznane za uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy. Wskazał przy tym, że jego zdaniem z treści pozwu wynika, że powód w czasie zatrudnienia nie miał złych relacji z pracodawcą, jak również ze współpracownikami. Zaznaczył, że powód nie podał przykładu żadnej sytuacji, która potwierdzałaby, że był ofiarą nękania czy zastraszania, bowiem takie sytuacje nie miały miejsca. Pozwany wskazał również, że powód bezpodstawnie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem uznaje „złamany kręgosłup”, „złamany trzon kości - prawa ręka” i pogorszenie się wzroku. Podniósł, że nie może ponosić jakiegokolwiek odpowiedzialności za rzekome urazy spowodowane upadkiem z drabiny w lipcu 2012 roku, bowiem spotkały one powoda przed jego zatrudnieniem u pozwanego. Przy tym pozwany zaznaczył, że twierdzenia powoda o doznanym urazie są mało wiarygodne, ponieważ w tym samym okresie podjął nową pracę, a lekarz medycyny pracy nie stwierdził żadnych przeciwwskazań do zatrudnienia. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż w przypadku faktycznego urazu polegającego na złamaniu kręgosłupa, powód nie byłby zdolny do podjęcia pracy po kilku dniach od wystąpienia urazu. Pozwany podniósł dodatkowo, że nie może w żaden sposób odpowiadać za pogorszenie się wzroku powoda, bowiem w wykonywanej przez powoda pracy nie występowały czynniki mogące powodować tego typu uszczerbek na zdrowiu. Nawiązując natomiast do urazu powstałego na skutek wypadku powoda, mającego miejsce w dniu 13 stycznia 2015 roku, pozwany wskazał, że Komisja Lekarska ZUS nie stwierdziła trwałego uszczerbku na zdrowiu, który mógłby być wywołany wypadkiem, jak również lekarz przeprowadzający badania kontrolne w dniu 29 lipca 2015 roku nie stwierdził przeciwwskazań do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku (odpowiedź na pozew z dnia 6 lipca 2017 roku, k. 84 – 88 a.s.).

### ***Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:***

S. G. w dniu 19 lipca 2012 roku został zatrudniony przez A. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku robotnik budowlany z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto (umowa o pracę, nienumerowana karta akt osobowych).

Wstępne badanie lekarskie powoda przeprowadzone przez lekarza medycyny pracy w dniu 29 lipca 2012 roku wykazały brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku robotnika budowlanego, pracującego na wysokości powyżej 3 m. W związku z tym zostało wystawione odpowiednie zaświadczenie (zaświadczenie lekarskie z dnia 25 lipca 2012 roku, nienumerowana karta akt osobowych). Powód przeszedł również szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (karta szkolenia wstępnego bhp, nienumerowana karta akt osobowych).

W dniu 31 grudnia 2014 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, na podstawie którego wynagrodzenie za pracę powoda od 1 stycznia 2015 roku wzrosło do kwoty 1.750 zł brutto (aneks do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2014 roku, nienumerowana karta akt osobowych).

W okresie zatrudnienia u A. M., w dniu 13 stycznia 2015 roku powód uległ wypadkowi w trakcie wykonywania prac w pomieszczeniach biurowych przy ul. (...) w W.. Powód spadł z drabiny, z wysokości około 1 metra i złamał trzon kości ramiennej prawej. Z powodu doznanego urazu do dnia 7 lipca 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim (zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA nr (...), nienumerowana karta akt osobowych, zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA nr (...), nienumerowana karta akt osobowych, zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA nr (...), nienumerowana karta akt osobowych, zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA nr (...), nienumerowana karta akt osobowych, zaświadczenie lekarskie ZUS – ZLA nr (...), nienumerowana karta akt osobowych, protokół nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn

wypadku przy pracy, nienumerowana karta akt osobowych, zawiadomienie o wypadku przy pracy z dnia 14 stycznia 2015 roku, nienumerowana karta akt osobowych, karta informacyjna leczenia szpitalnego z dnia 20 stycznia 2015 roku, nienumerowana karta akt osobowych).

W związku z wypadkiem powoda został sporządzony protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (protokół nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, nienumerowana karta akt osobowych).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. decyzją z dnia 17 czerwca 2015 roku odmówił przyznania powodowi jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy mającego miejsce w dniu 13 stycznia 2015 roku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy nie przysługuje powodowi, ponieważ Komisja Lekarska ZUS nie stwierdziła naruszenia sprawności organizmu powodującej stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu ( decyzja z dnia 17 czerwca 2015 roku, znak: (...), k. nienumerowana akt osobowych).

W związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim powoda, pozwany skierował go na badanie lekarskie w celu potwierdzenia, iż stan jego zdrowia pozwala na ponowne przystąpienie do pracy na stanowisku robotnika budowlanego i wykonywanie pracy na wysokości powyżej 3 metrów. Kontrolne badania lekarskie przeprowadzone w dniu 29 lipca 2015 roku nie stwierdziło istnienia przeciwwskazań do wykonywania przez powoda dotychczasowej pracy ( skierowanie pracownika na badanie lekarskie z dnia 17 lipca 2015 roku, nienumerowana karta akt osobowych, orzeczenie lekarskie nr (...), nienumerowana karta akt osobowych).

Powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, jednak był pracownikiem kłopotliwym, bowiem w godzinach pracy nadużywał alkoholu, a także zachowywał się w sposób niezrównoważony i agresywny wobec innych pracowników. Z uwagi na nieprzewidywalne zachowanie powoda pozostali pracownicy pozwanego odmawiali świadczenia pracy wraz z powodem. Pozwany był przeciwny spożywaniu alkoholu przez pracowników i nie dostarczał im go. Pozwany nie był agresywny wobec powoda, nie ubliżał mu, był z powodem na „ty” (zeznania świadka P. O., k. 202 – 203 a.s., zeznania świadka A. G., k. 187 – 188 a.s., zeznania świadka G. L., k. 188 – 189 a.s., zeznania pozwanego A. M., k. 205 – 207 a.s., zeznania powoda S. G., k. 203 – 211 a.s.).

W dniu 4 lutego 2015 roku Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi B. J., w związku z prowadzonym przeciwko powodowi postępowaniem egzekucyjnym Kmp 90/98, mającym na celu zaspokojenie wierzytelności alimentacyjnych, poinformowała pozwanego o zajęciu wynagrodzenia za pracę powoda oraz zasiłku chorobowego. Powód wyrażał swoje niezadowolenie z powodu prowadzonej egzekucji z wynagrodzenia za pracę i chciał uniknąć zajmowania wynagrodzenia za pracę przez komornika. W związku z powyższym w dniu 31 lipca 2015 roku zwrócił się z prośbą do pracodawcy o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Jako przyczynę swojej decyzji wskazywał okoliczność, że jego wynagrodzenie jest wpłacane przez pracodawcę na konto komornika sądowego, czemu był stanowczo przeciwny. Pracodawca zgodził się na rozwiązanie umowy w trybie zaproponowanym przez powoda (podanie powoda z dnia 31 lipca 2015 roku, nienumerowana karta akt osobowych, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 21 sierpnia 2015 roku, świadectwo pracy z dnia 21 sierpnia 2015 roku, nienumerowane karty akt osobowych, zeznania pozwanego A. M., k. 205 – 207 a.s.).

Po przeszło trzech miesiącach od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powód zaczął nękać pozwanego, a także świadka A. G. telefonami i sms-ami, w których na przemian wysuwał wobec byłego pracodawcy roszczenia o wynagrodzenie, ubliżał mu i groził. Pozwany był zmuszony do zastrzeżenia numeru telefonu oraz udał się na Policję celem zgłoszenia działań powoda. Pozwany od momentu zastrzeżenia numeru telefonu otrzymuje od powoda listy polecone. Powód nachodził pozwanego w biurze przy ul. (...) w związku z czym została wezwana Policja (wydruk wiadomości sms, k. 99 – 107 a.s., zapis wiadomości głosowych, płyta CD, k. 109 a.s., zeznania pozwanego A. M., k. 205 – 207 a.s., zeznania świadka A. G., k. 187 – 188 a.s., zeznania świadka G. L., k. 188 – 189 a.s.).

Powód posiada wydane na okres do dnia 22 grudnia 2017 roku orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, jednak jest zdolny do wykonywania pracy (orzeczenie o niepełnosprawności z dnia 22 grudnia 2016 roku, k. 25 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd ocenił jako wiarygodne wszelkie dokumenty prywatne zgromadzone w toku postępowania. Ich autentyczność nie była kwestionowana przez strony, ani przez Sąd z urzędu.

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w części. W przeważającym zakresie były one niespójne, chaotyczne, a nadto stanowiące połączenie wielu myśli, opinii i opisów niepowiązanych ze sobą i nie mających ze sobą związku. Już choćby z tego względu, trudno było na ich podstawie dokonać jakichkolwiek ustaleń faktycznych, odnoszących się do okoliczności istotnych w sprawie. W dużej części chaotyczne opisy powoda nie dotyczyły zachowań pozwanego, które można by ocenić jako mobbing, tylko odnosiły się ogółem do okresu zatrudnienia powoda u pozwanego, jego wypadków oraz kwestii związanych z wypłatą wynagrodzenia oraz odprawy. Niewiarygodne, bo całkowicie odosobnione, były zeznania powoda wskazujące, jakoby w czasie pracy u pozwanego można było spożywać alkohol, a wręcz, że było to przez pracodawcę požądane czy nawet przez niego inicjowane. Podobnie niewiarygodne, jako nie mające potwierdzenia w materiale dowodowym, były zeznania S. G. odnoszące się do daty jego zatrudnienia u pozwanego. W tym zakresie dokumenty potwierdziły, że nastąpiło to od 19 lipca 2012r., a nie od daty wcześniejszej, którą podawał powód. Wersji powoda tego dotyczącej nie potwierdzili również świadkowie, pozwany, ani jakikolwiek inny dowód. Podobnie było z okolicznością dotyczącą wypadku, jaki miał wystąpić na terenie obiektu przy ulicy (...) w W.. Żaden z przesłuchanych świadków, w tym M. O. pracujący w (...) Bank (...) S.A., nie wiedzieli, by powód uległ wspomnianemu wypadkowi, to zatem, co w tej części twierdził i opisywał w swoich zeznaniach S. G., Sąd ocenił jako nie zasługujące na wiarę.

Podsumowując, zeznaniom powoda w dużej części przeczą nie tylko zeznania świadków P. O., A. G., M. O. i G. L. oraz zeznania pozwanego, ale również fakt, że pozwany wykonywał zlecenia na rzecz liczących się na rynku kontrahentów i sprzeczne z logiką byłby pozwalanie pracownikom na picie alkoholu w miejscu pracy pod groźbą utraty zlecenia czy nawet uiszczenia wysokich kar pieniężnych. Sąd miał na uwadze również to, że zeznania S. G., jak już zostało wskazane, w przeważającym zakresie były nie tylko nielogiczne i chaotyczne, ale nawet wewnętrznie sprzeczne. Powód z jednej strony wysuwał wobec pozwanego poważne zarzuty stosowania wobec niego mobbingu, a jednocześnie zeznał, że pozwany na niego nie krzyczał i nie był agresywny. Przy tym nie podał ani jednej sytuacji, która mogłaby świadczyć o jakimkolwiek nagannym zachowaniu byłego pracodawcy bądź jego pracowników. Rozbieżności pojawiły się również w kwestii dotyczącej zaległego wynagrodzenia. Roszczenie o wynagrodzenie i odprawę nie było co prawda przedmiotem prowadzonego postępowania, jednak powód w treści pozwu wskazał, że pozwany nie zapłacił mu około 4.000 zł, zeznając zaś wskazywał inne kwoty.

Sąd w związku z powyższymi zeznania S. G. uwzględnił przy dokonywaniu ustaleń faktycznych w tej tylko niewielkiej części, w której powód wskazywał to, co wynika z dokumentów i co było zgodne z zeznaniami świadków. W pozostałej części jego zeznania zostały ocenione jako niewiarygodne z przyczyn wskazanych.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: P. O., A. G. i G. L.. Świadczyli w okresie zatrudnienia powoda także pracowali u pozwanego, niektórzy przez wiele lat i posiadali wiedzę na temat relacji pomiędzy powodem a pozwanym. Zgodnie wskazali, że powód pracując dla A. M. nie był zastraszany, ośmieszany, izolowany, poniżany, czy obrażany przez pracodawcę bądź jego pracowników, co więcej, zdarzało się, że sam zastraszal innych, przez co nie chcieli z nim pracować. Świadczyli również, aby pozwany dostarczał pracownikom alkohol i pozwalał go spożywać w trakcie pracy i w miejscu pracy. Zgodnie podnosili nadto, że wypłaty należnego wynagrodzenia następowały w terminie. W ocenie Sądu brak było podstaw do odmówienia wiary zeznaniom ww. świadków. Były one jasne, logiczne i korespondowały ze sobą oraz z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadka M. O., przy czym należy podkreślić, że wymieniony świadek co do zasady nie posiadał żadnej wiedzy na temat relacji między pozwanym a powodem, którego nawet nie znał, a taka była teza dowodowa sformułowana przez stronę powodową. Tym samym zeznania świadka, choć wiarygodne, bo potwierdzone

przez pozwanego w części obejmującej współpracę z (...) Bankiem (...) S.A., nie mogły posłużyć do dokonania takich ustaleń faktycznych, jakie prezentowała strona powodowa. Świadek nie tylko nie wiedział nic o pracy S. G. na obiekcie, na którym pracuje, ale także nie miał wiedzy odnośnie wypadku, któremu powód miał ulec w tym właśnie miejscu.

Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z „wyciągów bilingów B.”, ponieważ powód w toku postępowania nie sprecyzował na jaką okoliczność ma on zostać dopuszczony. Wskazał jedynie, że B. jest szwagrem powoda. Zdaniem Sądu, tego rodzaju argumentacja nie była wystarczająca i w żaden sposób nie potwierdziła, by ww. wniosek miał się przyczynić do wyjaśnienia i ustalenia okoliczności istotnych w sprawie.

Sąd oddalił również wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych sądowych z dziedziny chorób wewnętrznych, medycyny pracy, psychologii i psychiatrii. Opinie powołanych biegłych miałyby potwierdzić istnienie u powoda rozstroju zdrowia, który nastąpił w wyniku działań pracodawcy, a więc mogłyby mieć znaczenie przy rozstrzygnięciu przedmiotowej sprawy w sytuacji zaistnienia i wykazania przesłanek mobbingu. Natomiast skoro brak było podstaw do uznania, że pracownik był adresatem zachowań ze strony pracodawcy noszących znamiona mobbingu bądź innych niedozwolonych, to konieczne i uzasadnione było oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych sądowych, który to dowód jedynie przedłużyłby toczące się postępowanie.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Powództwo S. G. jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy orzekając w sprawie miał na względzie, że powód od początku postępowania wskazywał, iż podstawę jego roszczenia stanowi art. 94<sup>3</sup> k.p. Na tę samą postawę prawną powoływał się również pełnomocnik powoda w pismach procesowych. Mimo wskazywania wielu pobocznych kwestii jak terminowość wypłacania wynagrodzenia, odprawa czy wypadek przy pracy, Sąd miał w pierwszej kolejności na uwadze, że powód wystąpił z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia/odszkodowania z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem w wysokości 300.000 zł. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (petitum), albo do jego podstawy faktycznej (causa petendi). W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie. W niniejszej sprawie żądanie pozwu ma majątkowy, a ściślej - pieniężny charakter, a powód określił swoje roszczenie jako zadośćuczynienie /odszkodowanie z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, a jako materialnoprawną jego podstawę wskazał właściwe przepisy Kodeksu pracy dotyczące tej kwestii. Zatem kwestią wymagającą ustalenia było przede wszystkim to, czy wobec powoda był stosowany mobbing.

W pierwszej kolejności należy jednak odnieść się do sformułowanego przez pozwaną zarzutu przedawnienia roszczenia. Zgodnie z art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne i zasada ta dotyczy również roszczeń związanych z mobbingiem. Istotna w sprawie była więc kwestia wymagalności roszczenia, a o tym decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia (np. wyrok Sądu Najwyższego z 25 marca 1981 roku, sygn. akt I PRN 6/81, Legalis 22548).

Kierując się powyższym Sąd nie uwzględnił podniesionego zarzutu przedawnienia, albowiem w ocenie Sądu należało mieć na uwadze specyfikę spraw, których przedmiotem są roszczenia związane z mobbingiem. Mobbing jest zdarzeniem o charakterze dynamicznym, który swój początek bierze od incydentalnych zdarzeń i dopiero z upływem czasu oraz na skutek zintensyfikowania negatywnych okoliczności przybiera postać, którą można określić jako mobbing. Ustawodawca przyjął, że z mobbingiem mamy do czynienia w sytuacji niewłaściwego zachowania skierowanego wobec pracownika, które ma m.in. charakter długotrwały. To oznacza, że dopiero po pewnym okresie możliwa jest ocena, że zdarzenia, które stanowiły początek dla zachowań o cechach mobbingu rzeczywiście mogą być w

ten sposób ujmowane. Zdaniem Sądu, o ile można przyjąć, że zdarzenia, które powód utożsamiał z mobbingiem miały miejsce od lipca 2012 roku, to już przeprowadzenie oceny, czy faktycznie mogły mieć one taki charakter, możliwe było w okresie kiedy ustał z powodem stosunek pracy. Dopiero wówczas powód był w stanie ocenić, czy zdarzenia, które istniały w przeszłości, ich zintensyfikowanie oraz charakter dają podstawę do sformułowania wniosku o wystąpieniu mobbingu. Nie bez znaczenia jest i to, że powód podstawy rozwiązania umowy o pracę upatrywał w niewłaściwym zachowaniu przełożonych. To właśnie moment rozwiązania z pozwanym stosunku pracy powinien być w tej sytuacji brany pod uwagę jako początek biegu terminu do wystąpienia z roszczeniem związanym z mobbingiem. W związku z tym, iż stosunek pracy z powodem ustał w sierpniu 2015 roku, to wniesienie przez powoda pozwu w dniu 24 stycznia 2017 roku nastąpiło z zachowaniem terminu wynikającego z art. 291 k.p., a więc tym samym zarzut przedawnienia okazał się być niezasadny.

Sąd nie znalazł podstaw również do uwzględnienia wniosku powoda o zwrot odpowiedzi na pozew wniesionej przez pozwanego. Pełnomocnik pozwanego w momencie zobowiązania go przez Sąd do wniesienia odpowiedzi na pozew, a także w chwili jej składania, nie miał wiedzy, że powoda reprezentuje pełnomocnik z urzędu. Powód pozew wniósł do Sądu samodzielnie, tym samym przesłany pozwanemu odpis pozwu nie ujawniał, aby we wszczętym postępowaniu powoda reprezentował pełnomocnik z urzędu. Należy zważyć, że przepis art. 132 § 1 k.p.c. ma na celu przyspieszenie postępowania i powinien służyć jedynie temu celowi, a nie piętrzeniu przed profesjonalnymi pełnomocnikami oderwanych od tego celu wymagań formalnych. Nakazana jest uwzględniająca ten cel racjonalna wykładnia art. 132 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2012 rok, sygn. akt II PK 273/11, oraz uchwała z 17 lipca 2014 roku, sygn. akt III CZP 47/14). Należy jedynie na marginesie wskazać, że jeśli z okoliczności sprawy wynika, że mimo doręczenia z naruszeniem art. 132 § 1 k.p.c. odpisu pisma procesowego, strona przeciwna zapoznała się z jego treścią w odpowiednim czasie i miała możliwość ustosunkowania się do zawartych w nim wniosków, to nie można wywieść z naruszenia art. 132 k.p.c. żadnych negatywnych konsekwencji. Tym samym nie było też podstaw do stwierdzenia, że powód w konsekwencji niezastosowania się pełnomocnika powoda do art. 132 § 1 k.p.c. został pozbawiony możliwości obrony swych praw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 273/11). W konsekwencji brak było podstaw do zarządzenia zwrotu odpowiedzi na odwołanie wniesionej przez pełnomocnika pozwanego.

Przechodząc do meritum, Sąd wskazuje, że definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy (Dz.U. z 2016r., poz. 1666 t.j., dalej: k.p.), według którego 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.

Istotne jest także, że ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku (sygn. akt II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114), przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo 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 zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku, sygn. akt III APa 12/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009r., III APa 24/09, Lex nr 736947). W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku (sygn. akt III PK 2/09) podkreślone zostało dodatkowo, że niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Warto

także podkreślić, że zgodnie z art. 6 k.c. na powódzie spoczywał obowiązek udowodnienia wszystkich przesłanek i okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 317). Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2007 roku (sygn. akt I PK 31/07) stwierdził, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie wykazał wymienionych okoliczności. Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że strona pozwana nie dopuściła się względem powoda mobbingu. Sąd uznał, iż S. G. nie był ofiarą mobbingu, albowiem w stosunku do niego przełożony oraz inni pracownicy nie stosowali działań czy zachowań, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przede wszystkim należy zaznaczyć, że trudno odnieść się w sposób logiczny do twierdzeń powoda, bowiem w toku postępowania zarówno w swoich pismach, jak i w zeznaniach podawał chaotycznie szereg faktów, które nie mają nic wspólnego z działaniami, które można by zakwalifikować jako mobbing. Z kolei za całkowicie nieprawdziwe należało uznać twierdzenia powoda, w których wskazywał, że pracodawca zapoczątkował i tolerował picie alkoholu w pracy. Zaprzeczył temu sam pozwany, jak również świadkowie będący obecnymi albo byłymi pracownikami pozwanego. Jak wynika z materiału dowodowego to powód przychodził do pracy pijany, a mimo to pracodawca nie rozwiązał z nim umowy o pracę z własnej inicjatywy. Co więcej, z zeznań stron, ale także z zeznań świadków wynika, że relacje między powodem i pozwanym co do zasady były prawidłowe, dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy powód zaczął nękać pozwanego telefonami, sms-ami, a obecnie wysyła do niego listy z różnego typu żądaniami.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego trudno było również przyjąć, aby powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę właśnie z powodu stosowania wobec niego mobbingu. W aktach osobowych znajduje się podanie powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Zdaniem Sądu, należało uznać za wiarygodne twierdzenia strony pozwanej, iż powód rozwiązał umowę o pracę głównie z powodu postępowania egzekucyjnego prowadzonego przeciwko niemu przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi. Należy również zauważyć, że z treści sms-ów wysyłanych przez powoda do byłego pracodawcy wynika, że powód nie bał się go, a wręcz przeciwnie, odważnie domagał się pieniędzy i ponownego zatrudnienia, sam stosując groźby. Zdaniem Sądu, trudno przyjąć, aby pracownik, który był ofiarą mobbingu chciał wrócić do pracy do pracodawcy-mobbera. Sąd miał również na uwadze, że zarówno pozwany, jak i zeznający w sprawie świadkowie, wskazywali, że boją się powoda. Okoliczności podawane przez pozwanego oraz świadków G. L., A. G., P. O. oraz załączone do akt sprawy wydruki sms-ów i nagrania wiadomości głosowych potwierdzają, że to S. G. zastraszał pozwanego oraz jego pracowników oraz kontynuuje to zachowanie do chwili obecnej wobec A. M. wysyłając mu listy polecone. Trudno w tej sytuacji mówić o stosowaniu wobec powoda mobbingu, skoro to pracownicy pozwanego oraz sam pozwany bali się z nim pracować.

W toku postępowania powód wskazywał na szereg okoliczności, które wiązały się ze stosunkiem pracy łączącym go z pozwanym, m.in. kwestię niewypłaconego wynagrodzenia, wypadku przy pracy, uszczerbku na zdrowiu (związany z pogorszeniem wzroku oraz złamaniem kręgosłupa), czy też żądania wypłacenia odprawy. Powyższe okoliczności nie miały żadnego znaczenia dla sprawy i przy tym nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Twierdzenia powoda w ww. zakresie były gołosłowne oraz pozbawione waloru wiarygodności. Z akt osobowych wynika, iż powód istotnie uległ wypadkowi przy pracy w dniu 13 stycznia 2015 roku, jednak nie odniósł żadnego uszczerbku na zdrowiu. Powyższe potwierdza decyzja organu rentowego odmawiająca mu prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy. Ponadto powód przed przystąpieniem do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim został skierowany przez pracodawcę na badania kontrolne. Lekarz medycyny pracy stwierdził wówczas, że brak jest przeciwwskazań do świadczenia przez powoda pracy na stanowisku robotnika budowlanego oraz pracy na wysokości powyżej 3 metrów. Powód co prawda posiada do 22 grudnia 2017 roku orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, jednak zgodnie z jego treścią jest zdolny do wykonywania pracy. Tym samym nie można podzielić stanowiska powoda, iż wypadek przy pracy, któremu uległ w trakcie pracy u pozwanego, pogorszył jego stan w stopniu uniemożliwiającym mu obecnie wykonywanie jakiegokolwiek pracy. Ponadto w toku postępowania powód nie zaprzeczył, iż pozwany w trakcie jego zwolnienia lekarskiego wypłacał mu należne wynagrodzenie. Powód nie potrafił natomiast uzasadnić na jakiej podstawie domaga się od pozwanego kwoty 11.000 zł oraz 4.000 zł tytułem

odprawy. Nie podał również w sposób logiczny i jasny żadnych okoliczności, które potwierdzałyby, że pozwany nie wypłacił mu w całości należnego wynagrodzenia. Należało zatem twierdzenia powoda również i w tym zakresie uznać za pozbawione oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Jako bezzasadne Sąd ocenił także twierdzenia powoda, jakoby w związku z zatrudnieniem u pozwanego pogorszył się znacząco jego wzrok. Powód nie pracuje u pozwanego od dwóch lat, co więcej w okresie zatrudnienia wykonywał pracę robotnika budowlanego, która nie była uciążliwa dla jego wzroku i nie mogła spowodować tak poważnego uszczerbku. Powód nie wykazał zatem jakiegokolwiek związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy faktem pogorszenia wzroku, a zawnionym działaniem pozwanego.

W ocenie Sądu nie znalazły również potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym twierdzenia powoda, iż świadczył pracę na rzecz pozwanego od września 2011 roku, tj. przed formalnym zawarciem umowy o pracę w dniu 19 lipca 2012 roku. Co za tym idzie brak było podstaw do stwierdzenia, że za wypadek, któremu powód rzekomo miał ulec w lipcu 2012 roku, również odpowiada pozwany. Powód nie przedstawił na okoliczność zatrudnienia przed 19 lipca 2012 roku jakichkolwiek dowodów. Z zaświadczenia lekarskiego wystawionego przed dopuszczeniem powoda do pracy u pozwanego nie wynika, aby stan zdrowia powoda potwierdzał, iż w lipcu 2012 roku spadł z 4-metrowej drabiny. Sąd uznał zatem twierdzenia powoda w tym zakresie jako całkowicie niewiarygodne i nie mogące stanowić podstawy formułowania jakichkolwiek roszczeń.

Mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego, działania i zachowania przełożonego i współpracowników względem powoda nie mogły zostać zakwalifikowane jako mobbing, gdyż nie były uporczywe, nie miały na celu poniżenia, ośmieszenia powoda, czy też zaniżenia jego poczucia przydatności zawodowej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Logicznym wnioskiem wypływającym z powyższych rozważań, zawierających ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, sprowadzającą się do przyjęcia, że zachowania wobec powoda w miejscu pracy nie noszą znamion mobbingu, było niedopuszczenie dowodu z opinii sądowo-lekarskiej na okoliczność ustalenia, czy u powoda doszło do powstania rozstroju zdrowia. Jak podkreśla się w orzecznictwie, nie należy przeprowadzać takiego dowodu wówczas, gdy stan faktyczny sprawy wskazuje, że pracodawca nie stosował mobbingu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 roku, sygn. akt II PK 180/13; LEX nr 1647000, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 października 2006 roku, sygn. akt III APa 39/06).

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, powództwo o zadośćuczynienie lub odszkodowanie nie mogło podlegać uwzględnieniu. Sąd doszedł do takiego przekonania nie tylko w oparciu o przepisy odnoszące się do mobbingu, ale także przy uwzględnieniu innych podstaw prawnych, na podstawie których można byłoby konstruować powództwo S. G. wobec A. M.. Ustalony przez Sąd stan faktyczny nie potwierdził stanowiska powoda co do bezprawności działań pozwanego, ani nie wskazał, by pozwany swym działaniem lub na skutek zaniechania naruszył jakiegokolwiek przepisy. Tym samym ani ogólne przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej czy kontraktowej, ani przepisy odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych, nie mogły stanowić podstawy uwzględnienia powództwa.

Stan faktyczny sprawy nie wskazuje, aby A. M. naruszył któreś z dóbr osobistych powoda, zresztą powód ani jego pełnomocnik – poza zaprezentowaniem ogólnego twierdzenia o możliwości sięgnięcia do przepisów regulujących tę kwestię – nie wskazywali na takie fakty. Sąd po dokonaniu ustaleń faktycznych doszedł do przekonania, że żadne z zachowań A. M., które w oparciu o zeznania świadków i dokumenty udało się ustalić, nie godziło w godność, cześć bądź inne dobra osobiste S. G.. Podobnie żadna z ustalonych okoliczności faktycznych nie dała podstaw do uznania, by pozwany dopuścił się względem powoda czynów, które mogłyby rodzić odpowiedzialność deliktową. Co prawda powód w trakcie zatrudnienia doznał wypadku przy pracy, ten fakt tylko nie jest jednak wystarczający dla przyjęcia, iż wchodzi w grę odpowiedzialność deliktowa pracodawcy. W tym zakresie strona powodowa, która skupiła się na samym fakcie wykazania zaistnienia dwóch wypadków – przy czym pierwszy z nich nie został potwierdzony dowodami, jakie Sąd zgromadził – oraz na ich skutkach dla zdrowia powoda, nie przedstawiła dowodów wskazujących



na jakiegokolwiek zawinięcie pracodawcy w zaistnieniu wypadku, co dla odpowiedzialności opartej na przepisie art. 415 k.c. jest kluczowe.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 102 k.p.c. Ich wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 7 (75% z 10.800 zł = 8.100 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015r., poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym na dzień wpływu pozwu i wyniosła 8.100 zł. Sąd jednak, stosując wspomniany art. 102 k.p.c., zwolnił powoda częściowo od obowiązku ich ponoszenia, biorąc pod uwagę jako jedną z okoliczności to, że aktualnie powód nie pracuje i utrzymuje się z zasiłku przyznanego przez Centrum Pomocy Społecznej. Okoliczność ta, na co zwracała uwagę strona pozwana, jako jedyna nie jest wystarczająca, by odstąpić od obciążenia kosztami drugiej strony, ponieważ art. 102 k.p.c. stanowi przejaw dobrodziejstwa dla strony przegrywającej i wymaga by w sprawie wystąpiły szczególne okoliczności uzasadniające w danym przypadku odstępstwo od zastosowania reguły odpowiedzialności finansowej za wynik procesu. Okoliczności mają dotyczyć nie tylko sytuacji osobistej i majątkowej strony odwołującej się do art. 102 k.p.c., ale także samego charakteru sprawy, która była rozstrzygana, a który przemawia właśnie za zastosowaniem odstępstwa od ogólnej reguły rozkładu pomiędzy stronami ciężaru finansowego związanego z kosztami procesu. W rozpatrywanej sprawie, poza złą sytuacją finansową powoda, Sąd uwzględnił również fakt, że powód jest osobą, która nie potrafi racjonalnie rozpoznać konsekwencji swoich działań podejmowanych w toku postępowania. W toku procesu nie zachowywał się w sposób, który wskazywałby, iż orientuje się, jakie konsekwencje niesie za sobą wytoczenie powództwa przed Sądem przy ustalonej na 300.000 zł wartości przedmiotu sporu. Zdaniem Sądu, uzasadnia to częściowe odstąpienie od obciążania go kosztami zastępstwa procesowego, o czym Sąd orzekł w pkt 3 sentencji wyroku.

Zdaniem Sądu, pomimo wskazanych okoliczności związanych z sytuacją finansową powoda i jego orientacją oraz postawą, należało w części zasądzić od powoda koszty zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej, a to, dlatego, że powód, który zastrasza pracowników pozwanego i jego samego, powinien mieć wyraźny i zrozumiały dla niego sygnał, że tego rodzaju zachowania nie mogą być aprobowane i że nie ma przyzwolenia na wytaczanie powództw wobec zastraszanych z żądaniem zasądzenia dowolnych kwot, bez oparcia w stanie faktycznym. Sąd przyjął, że kwota 2.000 zł będzie odpowiednia, by nadmiernie nie obciążać i nie pogłębiać znacząco trudności finansowych powoda, a jednocześnie będzie stanowiła wyraźny sygnał, że powód powinien z większą starannością podejmować decyzje w zakresie kierowania spraw do sądu.

Sąd w pkt 4 wyroku przyznał pełnomocnikowi powoda ze Skarbu Państwa koszty nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu w wysokości 2.700 zł, stosując rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2016r., poz. 1714). W myśl § 8 pkt 7 wskazanego aktu prawnego, przy wartości przedmiotu sprawy w granicach od 200 000 zł do 2 000 000 zł opłaty wynoszą 7200 zł. Natomiast zgodnie z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4, opłaty stanowią 75% opłaty obliczonej na podstawie § 8 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. W związku z powyższym można byłoby uznać, że pełnomocnikowi z urzędu tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu należne jest wynagrodzenie w wysokości 5.400 zł. Sąd uwzględnił jednak nakład pracy (w tym liczbę sporządzonych pism procesowych oraz rozpraw) i stwierdził, że brak jest podstaw do przyznania wynagrodzenia w pełnej wysokości. Należy również zaznaczyć, że rozpatrywana sprawa nie była zawiła, jak również zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie był obszerny. Tym samym zdaniem Sądu powyższe uzasadniało pomniejszenie wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu o połowę i zasądzenie na jego rzecz kwoty w wysokości 2.700 zł powiększonej o stawkę podatku VAT.

## ZARZĄDZENIE

(...)