

Sygn. akt VII Pa 11/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. K.

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

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 listopada 2017 r., Sygn. akt VI P 169/13

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 listopada 2017 r., Sygn. akt VI P 169/13, w ten sposób, że wskazuje jako pozwanego „(...)Sp. z o.o. w W.”, w miejsce „(...) Sp. z o.o. Oddział (...) w W.”,

2. oddala apelację,

3. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalaka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 listopada 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi -Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. I zasądził od pozwanego (...)Sp. z o.o. Oddział (...) w W. na rzecz powoda R. K. kwotę w wysokości 5.200,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, zaś w pkt. II oddalił powództwo o odszkodowanie. W pkt. III wyroku Sąd Rejonowy wzajemnie zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania, w pkt. IV nakazał pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. Oddział (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 260,00 zł tytułem opłaty sądowej, z której powód był zwolniony z mocy ustawy, a w pkt. V wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 4.900,67 zł.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód R. K. został zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział (...) na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 30 listopada 2012 r. W okresie zatrudnienia R. K. wykonywał pracę na stanowiskach: Zarządca Nieruchomości – od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia 31 grudnia 2007 r., Wicedyrektor Oddziału – od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2008 r., p.o., Dyrektora Oddziału w wymiarze pełnego etatu – od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 4 czerwca 2008 r., Dyrektor Oddziału w wymiarze pełnego etatu - od dnia 5 czerwca 2008 r. do dnia 31 stycznia 2012 r., Zarządca Nieruchomości – od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 30 listopada 2012 r.

Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności dla stanowiska zarządcy, załączony do umowy o pracę powoda z dnia 2 stycznia 2007 r., przewidywał wykonywanie przez powoda następujących czynności: utrzymania porządku i czystości w powierzonej nieruchomości, zabezpieczenia poprawności technicznej urządzeń funkcjonujących w nieruchomości, utrzymania w sprawności technicznej poszczególnych elementów infrastruktury nieruchomości, pełnienie stałego nadzoru nad stanem czystości i porządku w powierzonej nieruchomości poprzez zlecenie sprzątania osobom fizycznym lub firmom zewnętrznym i prowadzenie kontroli w tym zakresie, zgłaszania danych o wystąpieniu usterek technicznych w nieruchomości i konieczności ich usunięcia, przyjmowania zgłoszeń od poszczególnych właścicieli o występujących awariach na części wspólnej nieruchomości i podjęcia natychmiastowych działań w celu ich usunięcia, sprawowania kontroli zlecenia dezynfekcji, dezynsekcji i deratyzacji, prowadzenia ewidencji oraz kontroli realizacji zawartych na nieruchomości umów, ustalenia zasad współkorzystania z poszczególnymi nieruchomościami budynkowymi sąsiadującymi ze sobą, ze wspólnych altan śmietnikowych, węzłów co i itp., weryfikację wystawianych wspólnocie mieszkaniowej faktur, rachunków za wymienione dostawy i usługi, pilnowania terminowości przeglądów technicznych wynikających z innych przepisów prawa np. przeglądów rocznych nieruchomości budynkowych, przewodów kominowych, instalacji gazowych itd. zgodnie z ustawą „Prawo Budowlane”, prowadzenia teczki prawno- merytorycznej nieruchomości zgodnie z określonym wzorem obowiązującym w (...), prowadzenia teczki merytorycznej Wspólnoty Mieszkaniowej, utrzymywania w należytym porządku i ewidencji dokumentacji technicznej nieruchomości, utrzymywania bezpośredniego kontaktu z Zarządem Wspólnoty Mieszkaniowej, uzgadniania wszelkich planów i ich sposobu realizacji z Zarządem Wspólnoty, wskazywania Zarządowi na nieprzewidziane rocznym planem gospodarczym sytuacje mające istotny wpływ na sytuację gospodarczą wspólnoty, dokonywania kwartalnych i półrocznych analiz kosztów i przychodów wspólnoty i co za tym idzie wnioskowania o dokonywanie zmian np. w stawkach opłat za media, czuwania nad lokalnym rynkiem usług i przedstawiania propozycji bezpośrednio przełożonemu, co do zmian kontrahentów lub negocjowania już istniejących stawek za usługi, utrzymywania ścisłej współpracy z księgowością wspólnoty oraz nadzorowania pracy podległych administratorów z Rejonu R. i W., sprawowania nadzoru nad wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy o administrowanie: prowadzenia ewidencji i rozliczeń związanych z urządzeniami elektrycznymi i sanitarnymi, opracowywania rocznych i wieloletnich planów remontów oraz opracowywania propozycji planu modernizacyjnego i inwestycyjnego, dokonywania analizy rzeczowej i finansowej realizowanych zadań remontowych, sprawowania nadzoru nad sporządzaniem obowiązującej sprawozdawczości oraz umów na dostawy mediów, prowadzenia dokumentacji związanej z organizowaniem przetargów zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych, organizowania i udziału nad realizacją przeglądów okresowych nieruchomości, uczestniczenia w komisyjnych odbiorach remontowanych obiektów, sprawowania nadzoru nad odbiorem i rozliczaniem zleconych robót remontowych zgodnie z warunkami umowy, przepisów prawa budowlanego i ustawy o zamówieniach publicznych, organizowania przetargów i komisyjnego wyłaniania wykonawców robót i usług konserwacyjno-remontowych, sporządzania umów na roboty remontowe i konserwację, rozpatrywania skarg i wniosków dotyczących usterek i wad powykonawczych w obiektach objętych gwarancją oraz rękojmią wykonawcy robót, sprawowania nadzoru nad utrzymaniem porządku i czystości w budynkach oraz na działkach niezabudowanych oraz potwierdzania wykonania usług, prowadzenia i aktualizacji ewidencji zasobów lokalowych oraz budynków, dekorowania budynków flagami narodowymi w okresach świąt państwowych, aktualizowania tablic ogłoszeniowych na klatkach schodowych, wykonywania szkiców lokali, przechowywania kluczy do pustostanów oraz pomieszczeń wspólnych, organizowania pierwszych zebrań nowopowstałych wspólnot mieszkaniowych, uczestniczenia w przygotowaniu protokołów przejęcia-przekazania zarządu nieruchomością wspólną wraz z niezbędną dokumentacją oraz wykonywania innych

poleceń przełożonych, jeżeli nie były one sprzeczne z umową o pracę i przepisami prawa oraz z zakresem obowiązków. Stanowisko zarządcy mało charakter samodzielny.

Pismem z dnia 31 stycznia 2012 r. powód zwrócił się z prośbą o zmianę zajmowanego przez niego stanowiska pracy z Dyrektora Oddziału (...) na Zarządcę Nieruchomości w związku z sytuacją rodzinną. Zgodnie z uchwałą Nr: (...) z dnia 30 stycznia 2012 r. (...) Sp. z o.o. w W. odwołał R. K. z dniem 31 stycznia 2012 r. ze stanowiska Dyrektora Oddziału (...) (...) Sp. z o.o. w W.. Porozumieniem z dnia 31 stycznia 2012 r., zawartym pomiędzy (...) Sp. z o.o. w W. reprezentowanym przez Prezesa Zarządu T. K. i Wiceprezesa Zarządu ds. operacyjnych H. P., R. K. i Dyrektorem (...) Sp. z o.o. Oddział (...) A. M. (1) Oddział (...) przejął z dniem 1 lutego 2012 r. powoda i zobowiązał się do dalszego zatrudnienia go na stanowisku Zarządcy Nieruchomości. W trakcie wręczania powodowi odwołania, Dyrektor ds. zarządzania A. K. poinformowała powoda o tym, że nowy zakres obowiązków wyznaczy mu A. M. (1). Na tym etapie nie zostało powodowi wskazane, że ma nadzorować administratorów, jako Zarządcę.

W okresie po odwołaniu powoda z funkcji Dyrektora, rejonami leżącymi w zakresie obowiązków powoda kierowali już inni zarządcy tj.: rejonem R.-M. B., rejonem W.– I. C.. Powód nie mógł w związku z tym wykonywać w R. i W. swoich obowiązków Zarządcy Nieruchomości. Zgodnie ze strukturą obowiązującą u pozwanego, każdy zarządcę miał przydzielony konkretny rejon i konkretne budynki, którymi się zajmował. Nie dochodziło do sytuacji, w której dwóch zarządców mogło pracować w jednym rejonie, chyba że jeden z nich znajdował się w okresie wypowiedzenia. Po powrocie powoda na stanowisko Zarządcy nie otrzymał on na piśmie nowego zakresu obowiązków wobec, czego obowiązywał go poprzedni zakres obowiązków, załączony do umowy z dnia 2 stycznia 2006 r. Powód nie wiedział dokładnie, jakie zadania ma wykonywać. Nie wskazano mu, jakich administratorów ma nadzorować. Dyrektor A. M. (1) nie przedstawił powoda pracownikom, z którymi miał współpracować. Osoba obejmująca stanowisko Zarządcy Nieruchomości oprócz podpisania i zapoznania się z zakresem obowiązków miała wskazane konkretne wspólnoty i nieruchomości, którymi miała się zajmować. Zwyczajem było, że osoba kierująca oddziałem informowała wspólnoty o wszelkich zmianach. W przypadku powoda po powierzeniu mu stanowiska Zarządcy nie doszło do przekazania takiej informacji. Powód zajmował stanowisko pracy w pokoju, w którym pracował również Wicedyrektor T. M. (1). W pomieszczeniu tym był jeden komputer i powód mógł przy nim pracować tylko wówczas, gdy nie korzystał z niego Wicedyrektor. Powód miał wyznaczone godziny pracy od 8:00 do 16:00. W ciągu dnia często zdarzało się, że nie miał do wykonania żadnej pracy.

W marcu 2012 r. powodowi zostało zlecone przez Dyrektora A. M. (1) przygotowanie wzoru aneksu z podwyżkami do umów. Powód nie mając przydzielonych innych obowiązków w pracy zaproponował, że przygotuje konkretne aneksy dla każdej wspólnoty, której dotyczyły zmiany. Dyrektor wyraził zgodę na inicjatywę powoda, wobec czego ten przez miesiąc sporządził około 100 aneksów. Od kwietnia 2012 r. powód nie miał wyznaczonych stałych, ciągłych zadań ani wskazanych konkretnych rejonów działalności. Przez cały okres od kwietnia do listopada 2012 r. przygotował dwie albo trzy oferty w celu pozyskania nowych wspólnot oraz jedną ofertę przetargową. W tym okresie powód wykonywał doraźne polecenia Dyrektora M., nie zawsze zgodne z formalnie przydzielonym rejonem oraz wskazanym przy zawieraniu umowy z dnia 2 stycznia 2007 r. zakresem obowiązków. Zlecano mu jedynie współpracę z pojedynczymi wspólnotami z różnych rejonów – zarówno z R., jak i G., wykonywał również polecenia Dyrektora w S.. Takie incydentalne przydzielanie obowiązków było niezgodne ze strukturą organizacyjną zakładu pracy, zgodnie z którą każdy zarządcę powinien mieć przydzielony swój rejon oraz przyporządkowanych podległych administratorów. Ponadto fakt, że danym obszarem powinien zajmować się jeden zarządcę powodował, że gdy powodowi przydzielano poszczególne wspólnoty z rejonu innych zarządców, osoby z którymi miał współpracować nie zawsze wiedziały z kim się kontaktować. Na powoda w systemie (...) zadekretowano 15 spraw, z którymi był on w stanie uporać się w krótkim czasie. Wobec jasno określonego zakresu obowiązków, którymi mógłby zajmować się samodzielnie, powód często siedział w biurze nie mając żadnych zadań do realizacji.

Zaistniała sytuacja wpływała negatywnie na poczucie przydatności zawodowej powoda, który czuł się niepotrzebny, odsuwany od działalności pracodawcy i wykluczany poza margines pracowników. Ponadto powód wobec nie przydzielenia mu pracy przez Dyrektora odbierał zaistniałą sytuację, jako izolowanie go i umniejszanie jego znaczenia zawodowego. W dniu 1 sierpnia 2012 r., powodowi przedstawiono nowy zakres obowiązków. Czynności w nim

wskazane, co do zasady pokrywały się z uprzednio z obowiązującymi powoda. Nie został jednak wskazany w nim konkretny rejon, jakim powód miał się zajmować. Pismem z dnia 20 sierpnia 2012 r., przedstawionym pracodawcy w dniu 22 sierpnia 2012 r. powód poinformował, że na ten moment obowiązującym i jedynym przez niego podpisanym dokumentem jest „zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”, znajdujący się w aktach osobowych, który stanowi integralną część umowy o pracę. Wskazał także, że nie wyraża zgody na wprowadzenie nowego zakresu obowiązków w trybie porozumienia stron i oczekuje, że nowy „zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień” zostanie wprowadzony w trybie z art. 42 Kodeksu pracy. Powód na przełomie sierpnia i września 2012 r. został ustnie poinformowany, że pracodawca przewiduje przyporządkowanie go do rejonu (...), znajdującego się na P..

Pracodawca pismem z dnia 31 sierpnia 2012 r. wypowiedział powodowi R. K. warunki pracy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 2 stycznia 2007 r. w części dotyczącej zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku Zarządcy, stanowiącego integralną część umowy o pracę. Nowy zakres obowiązków i odpowiedzialności miał obowiązywać od dnia 1 grudnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano zmianę struktury organizacyjnej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział (...). Powód skierował do prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. w W. pismo z dnia 14 września 2012 r. z prośbą o pomoc „w wyjaśnieniu jego sytuacji zawodowej”, w którym opisał okoliczności dotyczące swojego zatrudnienia oraz jego konflikt z Dyrektorem A. M. (1). Jednocześnie wskazał, że nie przydzielono mu administratorów, których miałby nadzorować. Powód w dniu 15 października 2012 r. złożył pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Nie odpowiadał mu fakt, że nowy proponowany rejon znajduje się w innej części miasta, co wymaga kilkugodzinnych dojazdów. Ponadto wobec niewskazania na piśmie w warunkach pracy konkretnego rejonu obawiał się, że będzie przesuwany przez Dyrektora do kolejnych rejonów na całym terenie działalności pracodawcy. Był również rozgoryczony zaistniałą sytuacją i dotychczasowym traktowaniem. Wobec odmowy przyjęcia zaproponowanych mu warunków umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 listopada 2012 r.

Wobec braku odpowiedzi na pismo z dnia 14 września 2012 r., powód w dniu 26 listopada 2012 r. skierował skargę na działalność prezesa (...) Sp. z o.o. w W. do Prezesa Wojskowej Agencji Mieszkaniowej w W., w której ponownie opisał swoją sytuację oraz fakt ignorowania poprzedniego pisma. Prezes (...) zwrócił się do Zarządu (...) Sp. z o.o. w W. o udzielenie odpowiedzi zainteresowanemu. Pismem z dnia 4 grudnia 2012 r. powód został poinformowany, że z jego akt personalnych wynika, że był on odpowiedzialny za nadzorowanie administratorów z rejonów W. i R., zaś następnie został mu zaproponowany rejon (...). W związku z powyższym wręczono mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, którego nie przyjął. W sprawie zarzutów dotyczących mobbingu prowadzone było natomiast postępowanie wyjaśniające, w którym nie ustalono, aby dochodziło do jakichkolwiek nieprawidłowości. Postępowanie wyjaśniające, które prowadziła M. P., dotyczyło jedynie kwestii konfliktu i rzekomego rozpowiadania przez Dyrektora A. M. (1), że wyrzuci powoda z pracy. M. P. nie badała, czy powód miał przydzielony określony zakres pracy. Wynagrodzenie powoda otrzymywane w ciągu trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 4.900,67 zł brutto miesięcznie. Powód nie korzystał w związku z zaistniałą sytuacją w pracy z pomocy psychiatry, czy psychologa.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych powyżej dokumentów, w tym akt osobowych powoda, przedstawionych w toku niniejszego postępowania. Sąd I instancji zważył, że strony w toku postępowania nie kwestionowały treści i autentyczności tych dokumentów, a Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, aby podważać ich moc dowodową i wiarygodność z urzędu. Z tych też względów stały się one podstawą dokonanych ustaleń. Sąd I instancji oparł się także na złożonych na rozprawie zeznaniach świadków oraz powoda, w zakresach, w jakich uznał je za wiarygodne.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka M. P. dotyczące znanych jej okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia powoda, a także opisu struktury organizacyjnej pozwanego oraz sposobu podziału i zakresu działań zarządców przypisanych do rejonów. Sąd I instancji zważył, że zeznania świadka są logiczne, konsekwentne i znajdują w tym zakresie potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz świadków T. M. (1) i A. M. (1) w zakresie, w jakim zostały uznane za wiarygodne. Świadek M. P. potwierdziła bowiem, że nowe obowiązki powoda po powrocie na stanowisko zarządcy miał mu wyznaczyć Dyrektor A. M. (1), oraz że powodowi ustnie powierzono rejon (...) we wrześniu 2012 r. Ponadto wobec braku wręczenia powodowi nowego pisemnego zakresu obowiązków,

obowiązywał go stary, dotyczący R. i W.. Sąd I instancji uznał za wiarygodne również zeznania świadka, co do opisanego przebiegu postępowania wyjaśniającego, wskazując, że były one jasne, logiczne i znajdowały oparcie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadek nie miała jednak szczegółowej wiedzy dotyczącej rzeczowego zakresu obowiązków powoda, nie wiedziała również, kto zajmował się rejonem R. i W. od stycznia 2012 r.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka E. J., co do opisanego przez nią sposobu działania zarządców oraz co do tego, że ich zadania wynikały z zakresu obowiązków, a także okoliczności, że do rejonu R., którym miał się zajmować powód był już przypisany jeden zarządca. W ocenie Sądu I instancji zeznania świadka korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym uznanym za wiarygodny. Świadek wyjaśniła również, iż posiadana przez powoda kopia struktury organizacyjnej zawiera naniesione przez nią notatki, zawierające błędy. Świadek nie miała natomiast możliwości obserwowania relacji R. K. z Dyrektorem A. M. (1), w związku z czym nie miała wiedzy, co do tego, czy zachowanie Dyrektora mogło wywoływać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej u powoda. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne także zeznania świadka B. K., co do stanu psychicznego powoda w okresie po powrocie na stanowisko Zarządcy oraz co do tego, jak odbierał nie przydzielenie mu określonego jasno zakresu obowiązków, a także faktu, iż nie leczył się on w związku z zaistniałą sytuacją. Świadek nie była jednak zatrudniona u pozwanego, wobec czego nie obserwowała bezpośrednio stosunków pomiędzy powodem, a jego przełożonym. Sąd I instancji dał także wiarę zeznaniom świadka T. M. (1), w zakresie w jakim potwierdził on, że po odwołaniu powoda ze stanowiska Dyrektora nie został mu przydzielony obszar do pracy, zaś rejon R. i W. miały przypisanych innych zarządców. Świadek wskazał, że powodowi miał być przydzielony rejon (...), nie wiedział jednak, kiedy powód o tym został poinformowany. Świadek w sposób wiarygodny opisał sposób działania zarządców, wskazując że każdy miał przydzielony konkretny rejon i konkretne budynki, którymi się zajmował. Potwierdził także, że u pozwanego, jeśli przychodziła nowa osoba zarządcy, to była ona przedstawiana pozostałym pracownikom Oddziału (...) (Zarządcom i Administratorom), zaś wspólnoty były o tym informowane pismem od Dyrektora. Wskazał nadto, że A. M. (1) zlecał powodowi czasem jakieś zadania na G.. Sąd Rejonowy dał wiarę również świadkowi co do tego, że powód, który zajmował razem z nim pokój i korzystał ze wspólnego komputera, nie mając określonego własnego obszaru działania czasami nie miał żadnej pracy do wykonania. Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadka nie były sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, potwierdził je również sam powód. Sąd Rejonowy nie dał natomiast wiary świadkowi, co do okoliczności, w których twierdził, że powód nie był eliminowany z bieżących spraw oddziału i nie był pomijany przez Dyrektora. Przeczą temu zeznania samego świadka oraz powoda, z których wynika, że był on traktowany w zupełnie inny sposób niż pozostali zarządcy. Nie został bowiem wprowadzony w sposób zwyczajowy do wykonywania swoich obowiązków oraz nie miał przydzielonego rejonu. Sąd Rejonowy zważył, że fakt, że świadek nie oceniał tych zdarzeń, jako przejawu izolowania powoda i umniejszania jego znaczenia w spółce świadczy o subiektywnej ocenie świadka i nie może stać się podstawą do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy dał także wiarę zeznaniom świadka A. M. (1), co do okoliczności, że rejon W. i R. miały innych zarządców niż powód, albowiem potwierdzają to zeznania świadków T. M. (1), E. J., M. P. oraz powoda. Sąd I instancji odmówił waloru wiarygodności twierdzeniom świadka w części, w której wskazywał on, że powód miał zlecone nadzorowanie zależności zarządczej tych rejonów, gdyż z zeznań M. P. i E. J. jednoznacznie wynikało, że w pozwanej Spółce każdy zarządca miał wyznaczony własny rejon i podległych sobie administratorów, zaś sytuacja, gdy dwóch zarządców działało na tym samym rejonie mogła wystąpić jedynie wtedy, gdy jeden z nich pozostawał w okresie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy dał wiarę również A. M. (1), co do faktu, że uzgodnił on z powodem, że ten przygotowuje około 100 aneksów do umów, oraz że dekretował na niego poszczególne sprawy dotyczące różnych rejonów i zlecił mu przygotowanie przetargu, a także, że powód nie miał formalnie zmienionego zakresu obowiązków. Okoliczności te znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach powoda, a także w załączonej korespondencji e-mail oraz w wydrukach z systemu (...). Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadka również co do tego, że nie przedstawił on powoda pozostałym pracownikom, jako zarządcy, wyznaczył na zebraniu we wrześniu inną osobę do przeprowadzenia spotkania z członkami wspólnoty znajdującej się na nowym terenie powoda oraz zlecał mu pracę w innych rejonach niż wynikających z pierwotnego zakresu obowiązków. W tym zakresie zeznania te korespondują z zeznaniami powoda. Sąd I instancji nie uwzględnił natomiast zeznań świadka odnośnie tego, że powód miał

realizować swoje zadania wynikające z dotychczasowego zakresu obowiązków, gdyż były one wewnętrznie sprzeczne. Wskazywane przez świadka zadania, jakie zlecał powodowi, nie korespondowały bowiem z zakresem obowiązków znajdującym się w aktach osobowych powoda, a nadto sam świadek wskazał, że powód miał wykonywać pracę „innej rangi” niż pozostali zarządcy bądź pełnić nieistniejącą w strukturze Spółki rolę koordynatora zarządców. W ocenie Sądu Rejonowego za niewiarygodne należało również uznać zeznania świadka, co do okoliczności, że przydzielał on powodowi wystarczającą ilość pracy, gdyż przeczą temu zarówno zeznania samego powoda jak i świadka T. M. (1).

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

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie, chociaż z innych przyczyn oraz w oparciu o inną podstawę prawną, niż ta wskazana w pozwie. Sąd I instancji stwierdził także, że w realiach rozpoznawanej sprawy powód dochodził zadośćuczynienia w kwocie 5.200,00 zł za dozany uszczerbek na zdrowiu oraz odszkodowania w kwocie 4.800,00 zł w związku z tym, że w (...) był wobec niego stosowany mobbing, oraz że jego pracodawca nie przeciwdziałał tym zdarzeniom.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zaznaczył, że ustawowa definicja zachowania nazywanego mobbingiem znajduje się w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tą regulacją mobbingiem ustawodawca nazywa działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym 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 pracowników. Sąd I instancji wskazał, że jak wynika wprost z kodeksowej regulacji mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. W przedmiotowym stanie faktycznym, jak ustalił Sąd Rejonowy, działania pozwanego wobec powoda miały charakter długotrwały i uporczywy. Z wiarygodnych zeznań świadków oraz powoda wynika, że powód, po tym jak został przywrócony na stanowisko Zarządcy, nie otrzymał nowego zakresu obowiązków. Jednocześnie nie mógł on samodzielnie realizować zadań wynikających z poprzedniego zakresu, albowiem w rejonach wskazanych w tym dokumencie jako podlegające powodowi byli wyznaczeni już inni zastępcy. Świadczy o tym jasno wskazali, że poza jednym wyjątkiem, każdym rejonem powinien zajmować się tylko jeden zarządca. Wobec powyższego, następowała kolizja między zakresami obowiązków różnych pracowników. Powód nie mógł samodzielnie podjąć decyzji, odnośnie wykonywania zadań przypisanych innym pracownikom, wobec czego zasadnie czekał, aż osoba odpowiedzialna za zorganizowanie jego

pracy przekaże mu nowy, jasno i jednoznacznie sformułowany zakres obowiązków. Tymczasem powodowi od lutego 2012 r. do sierpnia 2012 r. nie został przedstawiony nowy zakres obowiązków. Zamiast tego Dyrektor A. M. (1) zlecał powodowi wykonywanie poszczególnych zadań, dotyczących różnych rejonów, czy dekretował na powoda konkretne pisma, dotyczące jednostkowych spraw. Jednocześnie przez cały ten okres nie wskazał powodowi, którzy administratorzy mają podlegać jego kontroli.

Sąd I instancji zaznaczył, że stanowisko zarządcy było stanowiskiem samodzielnym, związanym z konkretnym rejonem i znajdującymi się na nim wspólnotami i wskazanymi podległymi administratorami. Stwierdził, że system pracy narzucony powodowi przez Dyrektora A. M. (1) różnił się znacząco od przewidzianego dla pozostałych zarządców. Przede wszystkim charakteryzował się mniejszym zakresem samodzielności i niejako wymuszał oczekiwanie na konkretne polecenia przełożonego. Nadto zakres zleconych czynności był nieadekwatny do możliwości powoda, wobec czego często był on zmuszony przebywać w pracy nie wykonując żadnych zadań. Sytuacja taka rodziła w powodzie przekonanie, że jego praca jest nieprzydatna, co wzbudzało w nim poczucie niepewności i zniechęcenia. Świadek A. M. (1) zeznał bowiem, że nie chciał zlecać powodowi zadań takich jak innym zarządcom. Wobec tego powód, którego wciąż obowiązywał stary zakres obowiązków, nie wiedział czego się od niego oczekuje. W ocenie Sądu Rejonowego takie traktowanie powoda, który wcześniej pełnił szczególnie odpowiedzialne stanowisko Dyrektora, niewątpliwie prowadziło do zaniżenia jego poczucia przydatności zawodowej i wzbudzało przekonanie, że odmiennie niż inni zarządcy, nie może on działać na stanowisku charakteryzującym się dużą samodzielnością. Sąd I instancji wskazał także, że Dyrektor A. M. (1) nie przeprowadził zwyczajowego spotkania, na którym nowy zarządca był przedstawiany swoim podwładnym i współpracownikom. Wprawdzie świadek ten twierdził, że takie spotkanie w przypadku powoda byłoby poniżające, jednakże nie wyjaśnił, dlaczego miałyby to zostać tak odebrane. Przeciwnie, zgodnie z logiką i doświadczeniem życiowym, w sytuacji gdy powód nie miał przypisanego rejonu, a dotychczasowa praktyka nie przewidywała kilku zarządców na jednym terenie, takie spotkanie niewątpliwie umożliwiłoby jednoznaczne ustalenie, z kim powód miał współpracować oraz ułatwiłoby nawiązanie kontaktu pomiędzy powodem i administratorami. Samo stwierdzenie, że pracownicy co do zasady znali powoda, gdyż wcześniej był on Dyrektorem, nie powinno zastępować zapoznania powoda z osobami, z którymi miał współpracować w ramach nowej funkcji w szczególności, że nie miał on przypisanego konkretnego rejonu. Pominięcie takiego zwyczajowego spotkania, połączone z ograniczeniem samodzielności stanowiska oraz wyznaczaniem innych osób do wypełniania zadań wynikających z jego zakresu obowiązków niewątpliwie alienowało powoda z grupy pozostałych pracowników. Ponadto mogło w nich wywołać przekonanie, że powód nie jest osobą wystarczająco kompetentną, zaś jego praca na stanowisku zarządcy ma charakter tymczasowy. Traktowanie takie trwało nieustannie przez ponad pół roku, wobec czego nie mogło być wytłumaczone przejściowymi trudnościami organizacyjnymi pracodawcy i niewątpliwie miało charakter długotrwały i uporczywy. W ocenie Sądu Rejonowego wyżej opisane zachowania przełożonego powoda wyczerpywało znamiona mobbingu.

Sąd Rejonowy zauważył jednak, że na gruncie regulacji z art. 94³ Kodeksu pracy ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 k.p.). Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, że pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Sąd I instancji dodał przy tym, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku.

Odnośnie przesłanki mówiącej o wywołaniu przez zachowania mobbingowe rozstroju zdrowia u pracownika Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, iż została ona spełniona. Podkreślił, że w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 94³ § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Zadośćuczynienie pieniężne z tytułu mobbingu ma na celu pokrycie wszelkich aspektów powstałej szkody majątkowej np. zwrot kosztów leczenia - leków, terapii, ale także kompensatę niepoliczalnej szkody materialnej za cierpienia moralne, psychiczne, poczucie krzywdy za utratę zdrowia i ból. Pojęcie krzywdy niesie w sobie wszelkie ujemne

następstwa rozstroju zdrowia w sferze cierpień fizycznych, jak i psychicznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia Sąd bierze pod uwagę stopień nasilenia cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Sąd Rejonowy wskazał także, że to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. W ocenie Sądu Rejonowego powód R. K. nie wykazał jednak, że sposób, w jaki był traktowany, doprowadził do rozstroju jego zdrowia. Z zeznań powoda i jego żony wynika, iż nie wyznaczenie mu jasnego zakresu obowiązków i brak pracy, którą miałby wykonywać, frustrowały go oraz sprawiały, że był zdenerwowany i nieprzyjemny. Powód jednak nie leczył się z tego powodu u psychologa lub psychiatry, nie zdiagnozowano u niego depresji ani innego zaburzenia psychicznego, nie doszło również do innego zakłócenia funkcjonowania organizmu powoda. Fakt, że w tym okresie był osłabiony i przechodził różne infekcje nie może zostać zakwalifikowany, jako rozstrój zdrowia, ani powiązany z działaniami mającymi charakter mobbingu. Powód na poparcie swej tezy nie przytoczył żadnych innych środków dowodowych. Wobec braku okoliczności wskazujących na to, że sytuacja w pracy powoda spowodowała u niego rozstrój zdrowia, Sąd Rejonowy uznał, że powoływanie biegłego lekarza z zakresu psychiatrii nie jest konieczne i nie znajduje uzasadnienia. W świetle powyższego Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda oparte na regulacji z art. 94³ § 3 k.p. jest nieuzasadnione.

Co do żądania przez powoda odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie przyjął wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, w związku z czym umowa o pracę z pozwanym została rozwiązana w dniu 30 listopada 2012 r. Powód nie złożył oświadczenia, że przyczyną tego działania był mobbing, zaś z jego zeznań i zeznań świadków wynikało, iż istotną okolicznością mającą wpływ na jego decyzję była zmiana rejonu na znacznie oddalony od jego miejsca zamieszkania. Z treści art. 94³ § 4 k.p. wynika wprost, że mowa jest w nim o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika, a więc o jednostronnym oświadczeniu woli. Oznacza to, że będąc w tym przypadku zastosowanie dwa rodzaje rozwiązania umowy o pracę wskazane w art. 30 §1 k.p. – rozwiązanie tej umowy przez oświadczenie jednej ze stron (w tym wypadku pracownika) z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a także analogiczne oświadczenie tyle, że bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jak wynika ze świadectwa pracy powoda, stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 30 listopada 2012 r. w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez zakład pracy zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w związku z art. 42 § 3 k.p. Przepis art. 94³ § 4 k.p. wskazuje mobbing, jako uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. W świetle poczynionych ustaleń faktycznych i przedstawionej powyżej argumentacji Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie zachowanie powoda nie było zachowaniem określonym w art. 94³ §4 k.p., albowiem powód nie rozwiązał umowy o pracę w wyniku stosowanego wobec niego mobbingu. Wobec powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie było podstawy do zasądzenia odszkodowania z tytułu art. 94³ §4 k.p. i powództwo w tym zakresie należało oddalić.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że brak zaistnienia niektórych przesłanek pozwalających na przyznanie powodowi zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p. nie wyklucza możliwości zasądzenia zadośćuczynienia w oparciu o inną podstawę prawną. Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie procesowym zasadą *da mihi factum, dabo tibi ius* - wynikającą z nałożenia na powoda jedynie obowiązku przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie - konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy do sądu. Jest także oczywiste, że przepisy prawa materialnego, wskazywane przez powoda jako podłoże jego żądań, nie wiążą sądu i mogą być pominięte przy wydawaniu orzeczenia co do istoty sporu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy pouczył strony o możliwości zmiany podstawy prawnej roszczenia związanego z zadośćuczynieniem. Sąd I instancji stwierdził, że w doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych

osobowych. Stosowanie mobbingu jest kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, które podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. Pracownik, który doświadczył mobbingu może zatem wystąpić również z roszczeniami wywodzonymi bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, czyli z klasycznymi roszczeniami cywilnoprawnymi, w szczególności o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing, jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy, o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem, o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie o świadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, czy też o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala jednoznacznie przyjąć, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda R. K. w rozumieniu kodeksu cywilnego. Sąd Rejonowy zważył, że opisane powyżej zachowania jego przełożonego A. M. (1) godziło w poczucie przydatności zawodowej powoda i izolowało go od pozostałych pracowników, a zatem nosiło znamiona mobbingu, choć nie wywołało rozstroju zdrowia i nie doprowadziło do rozwiązania przez niego umowy z tego powodu. Sposób w jaki powód był traktowany niewątpliwie godził w jego poczucie przydatności zawodowej i wpływał na ocenę jego kompetencji w oczach współpracowników, a tym samym stanowił naruszenie jego dóbr osobistych w postaci godności pracownika. Wobec ustalenia, że zachowanie pracodawcy wyczerpywało znamiona mobbingu, a jednocześnie nie spowodowało rozstroju zdrowia u powoda, zdaniem Sądu I instancji zasadne było przyznanie powodowi zadośćuczynienia w oparciu o art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz art. 24 k.c. Zgodnie z 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Odpowiedzialność pracodawcy jest oparta w przypadku dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie z art. 448 k.c. na zasadzie winy, którą to winę można w niniejszej sprawie przypisać pracodawcy. Sąd Rejonowy podkreślił, że sprawcą naruszenia dobra jest nie tylko pracownik dopuszczający się mobbingu (sprawca bezpośredni - mobber), lecz przede wszystkim pracodawca, który nie wypełnił swojego obowiązku wynikającego z 94³ § 1 k.p. oraz art. 94 pkt. 10 k.p. w zakresie kształtowania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego we wzajemnych stosunkach pomiędzy pracownikami oraz obowiązku szanowania dóbr osobistych pracownika. W ten sposób zostaje wypełniona niezbędna przesłanka odpowiedzialności z art. 24 k.c., tj. bezprawność działania. Odnośnie wysokości zadośćuczynienia, którego może żądać pracownik Sąd Rejonowy wskazał, że podstawowym kryterium dla ustalenia wysokości należnego poszkodowanemu zadośćuczynienia jest rozmiar i intensywność doznanej krzywdy, ocenianej według miar obiektywnych oraz stopień negatywnych konsekwencji dla pokrzywdzonego wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego, w tym także niewymiernych majątkowo.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy w pkt I wyroku zasądził od pozwanego (...)sp. z o.o. w W. na rzecz powoda R. K. tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem dóbr osobistych kwotę 5.200,00 zł. W ocenie Sądu Rejonowego zasądzona kwota jest adekwatna do krzywdy odniesionej przez powoda oraz stopnia negatywnych konsekwencji dla powoda wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego i znajduje uzasadnienie w nasileniu działań mobbingowych.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty związane z zastępstwem procesowym biorąc pod uwagę okoliczność wygranej powoda w 52% w zakresie zadośćuczynienia w kwocie 5.200,00 zł i przegranej w 48% w zakresie odszkodowania w kwocie 4.800,00 zł.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07) wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000,00 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej

ustawy. Rozstrzygnięcie o opłacie znajduje zatem oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy w pkt. IV wyroku nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 5% od kwoty zasądzonej na rzecz powoda, tj. 260,00 zł.

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

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. I, III, IV i V, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj.

- art. 379 pkt. 4 k.p.c. w zw. z art. 47 § 1 k.p.c. polegające na rozstrzygnięciu niniejszej sprawy przez niewłaściwy skład Sądu, w przedmiocie rozpoznania roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, podczas gdy, w I instancji Sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba, że przepis szczególny stanowi inaczej, co doprowadziło do wydania wyroku przez nieprawidłowy skład Sądu. Z uwagi na zmianę podstawy prawnej roszczenia na zapłatę zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, Sąd powinien rozpoznawać sprawę w jednoosobowym składzie;

- art. 321 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd Rejonowy, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu, pomimo tego, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a ponadto był wielokrotnie wzywany do sprecyzowania roszczenia i jednoznacznie wskazywał, że dochodzi jedynie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia i odszkodowania na podstawie art. 943 § 3 i 4 k.c., co doprowadziło do bezpodstawnego zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 448 k.c.;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że powód był mobbingowany, podczas gdy powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami przesłuchiwanymi w sprawie świadków m.in. A. M. (1), M. P. i T. M. (1), zaś jedyną osobą wskazującą na izolowanie i wyeliminowanie z zespołu współpracowników był powód, oraz jego żona, która nie była zatrudniona u pozwanego i wszelkie posiadane przez nią informacje uzyskała od powoda, co doprowadziło do nieprawidłowego uznania przez Sąd Rejonowy, że działania pracodawcy nosiły znamiona mobbingu;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że została naruszona godność pracownicza powoda, podczas gdy powód, w żadnym momencie postępowania nie wskazywał na jej naruszenie. Powód nie wskazywał również, iż jakiegokolwiek inne jego dobro osobiste zostało naruszone;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i wywiedzenie na podstawie zeznań świadka A. M. (1) wniosków z tych zeznań niewynikających tj. stwierdzenie, że powód był traktowany w zupełnie inny sposób niż pozostali zarządcy, podczas gdy kontekst wypowiedzi w sposób niepozostawiający wątpliwości wskazuje, że powód był pracownikiem cenionym za wiedzę i doświadczenie w związku z czym jego praca cechowała się znacznie większą samodzielnością, zaś fakt, że we wcześniejszym okresie pełnił funkcję Dyrektora Oddziału (...) sprawiał, że nie chciano traktować go, jak szeregowego pracownika. Świadek w dalszej części zeznań wskazał, że praca powoda była wyższej rangi, zaś Sąd Rejonowy wybiórczo wykorzystał w swoim uzasadnieniu jedynie część wypowiedzi świadka. Powyższe doprowadziło do nieprawidłowego uznania, że działania pracodawcy wyczerpują znamiona mobbingu;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. uznanie, że powód otrzymywał zadania nieadekwatne do jego możliwości, zaś polecenia Dyrektora nie zawsze były zgodne z formalnie przydzielonym w zakresie obowiązków rejonem - co stanowi przejaw mobbingu, podczas gdy w zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności dla stanowiska zarządcy, załączonego do umowy o pracę powoda z dnia 2 stycznia 2007 r. wskazano obowiązek wykonywania innych poleceń przełożonych, jeśli nie są sprzeczne z umową o pracę przepisami prawa i zakresem obowiązków. Powód zatem, nie powinien kwestionować

zasadności poleceń przełożonych i wykonywać powierzone mu czynności. Ponadto z zeznań świadka A. M. (1) wynika wprost, że powód miał dużą samodzielność w wykonywaniu powierzonych zadań, zaś materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania zeznań świadka za nieprawdziwe. Istotnym jest również, że zmiana funkcji z Dyrektora Oddziału (...) na Zarządcę Nieruchomości była spowodowana wnioskiem powoda, zatem przejściowe problemy organizacyjne wynikały również z decyzji powoda, zaś pozwany chcąc przychylić się do wniosku powoda uzasadnionego trudną sytuacją życiową starał się na nowo utworzyć sprawnie funkcjonującą strukturę organizacyjną. Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że w momencie, w którym pozwany zaproponował powodowi konkretny rejon, ten odmówił podpisania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Powyższe doprowadziło do niewłaściwego uznania, iż działania pracodawcy wyczerpują znamiona mobbingu;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. uznanie, że fakt, że w pomieszczeniu w którym pracował powód wraz z T. M. (1) był jeden komputer, świadczy o gorszym traktowaniu powoda i deprecjonowaniu jego obowiązków, podczas gdy stanowisko pracy powoda cechowała duża samodzielność, a ponadto znaczna część obowiązków zarządców polegała na spotykaniu się z innymi zarządcami, administratorami i wspólnotami zatem zarówno powód, jak i T. M. (1) nie spędzali całego czasu pracy w pokoju, zaś taki system organizacji czasu pracy był wprowadzony nie tylko w stosunku do powoda. Powyższe doprowadziło do błędnego uznania, iż działania pracodawcy wyczerpują znamiona mobbingu;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie bez uzasadnienia części zeznań świadków M. P., T. M. (1) oraz A. M. (1), co doprowadziło do błędnych ustaleń stanu faktycznego;

- art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i całkowicie arbitralne przyjmowanie, że zarzuty stawiane przez pozwanego są prawdziwe opierając się wyłącznie na jego subiektywnych odczuciach;

II. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 24 k.c. w zw. z 448 k.c. poprzez ich zastosowanie, podczas gdy dotyczą one odpowiedzialności deliktowej, a zatem niezbędne jest wykazanie winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, a także wyrządzonej tymi działaniami krzywdy, które nie zostały objęte przedmiotem postępowania;

- art. 448 k.c. w związku z art. 24 k.c. poprzez przyznanie powodowi wygórowanej sumy zadośćuczynienia, podczas gdy powodowi zadośćuczynienie w ogóle nie było należne, a nawet jeżeli uznać, że było należne, to powód w żaden sposób nie udowodnił wielkości poniesionej krzywdy;

- art. 23 k.c. poprzez przyjęcie, że zostały naruszone dobra osobiste powoda, podczas gdy sam powód wskazywał, że nigdy nie użyto w stosunku do niego wulgaryzmów, a także nie podniesiono głosu, zaś same problemy organizacyjne i niecisłości związane z zakresem obowiązków nie świadczą o naruszeniu dóbr osobistych powoda;

- art. 24 k.c. poprzez przyjęcie naruszenia przez pozwanego dobra osobistego powoda, podczas gdy do powstania roszczeń określonych w art. 24 § 1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c., jego naruszenia i bezprawność działania sprawcy, zaś postępowanie dowodowe nie wykazało ww. przesłanek;

- art. 448 k.c. poprzez zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę od pracodawcy, podczas gdy sprawcą naruszenia dobra osobistego jest osoba, co do której odpowiedzialność deliktowa wynika z zasady winy, zaś odpowiedzialność pracodawcy za mobbing jest odpowiedzialnością na zasadzie ryzyka;

- art. 448 k.c. poprzez jego zastosowanie, podczas gdy brak jest zarówno winy, jak i bezprawności działania sprawcy, co potwierdziło przeprowadzone postępowanie dowodowe;

- art. 6 k.c. poprzez zasądzenie na rzecz powoda zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, a tym samym nałożenie ciężaru dowodu na pozwanego, podczas gdy przedmiotem postępowania było zadośćuczynienie za rozstrój

zdrowia, zaś zgodnie z art. 6 k.c. to na pracowniku spoczywa obowiązek udowodnienia nie tylko stosowania mobbingu, ale także ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w zakresie objętym nieważnością, zgodnie z zakresem zaskarżenia i zniesienie postępowania, poczynając od rozprawy z dnia 13 grudnia 2016 r. oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego ewentualnie wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji, pozwany rozwinął poszczególne zarzuty apelacyjne, w pierwszej kolejności wskazując, że w niniejszej sprawie od dnia 13 grudnia 2016 r., tj. od dnia otwarcia zamkniętej rozprawy na nowo, zachodzi nieważność postępowania. Zadośćuczynienie za krzywdę za naruszenie dóbr osobistych powinno być bowiem rozstrzygane w składzie jednego sędziego, zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. Zatem, w sytuacji zmiany podstawy prawnej roszczenia z art. 94³ § 3 i 4 k.p. na art. 448 k.c. zasadnym byłaby zmiana składu Sądu lub też wyłączenie sprawy o zadośćuczynienie za krzywdę z tytułu naruszenia dóbr osobistych do odrębnego postępowania. Skarżący wskazał także, że zasądzając na rzecz powoda zadośćuczynienie za krzywdę z tytułu naruszenia dóbr osobistych Sąd Rejonowy wyszedł ponad żądanie pozwu, albowiem powód domagał się wyłącznie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. W ocenie skarżącego, powód na żadnym etapie postępowania nie wskazywał na naruszenie swoich dóbr osobistych, nie wskazywał również czym miałyby być rzekoma krzywda. W swoich rozważaniach, Sąd I instancji pominął fakt, że dla powstania roszczeń określonych w art. 24 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie oraz jego naruszenia, a także bezprawności działania sprawcy, przy czym to powoda - pracownika obciąża ciężar wskazania naruszonego lub zagrożonego dobra oraz zdarzenia naruszającego to dobro, pozwanego pracodawcę zaś ciężar wykazania braku bezprawności swego zachowania. Skarżący zaznaczył także, że odpowiedzialność pracodawcy oparta jest na zasadzie ryzyka. Polega ono na tym, że odpowiada on za niewłaściwy dobór pracowników, na przykład takich, którzy dopuszczają się mobbingu w stosunku do innych współpracowników. Natomiast generalną zasadą odpowiedzialności przyjętą w kodeksie cywilnym w odniesieniu do czynów niedozwolonych jest odpowiedzialność na zasadzie winy. W ocenie skarżącego, w rozpoznawanej sprawie brak jest jednak jakichkolwiek dowodów na to, aby powód został znieważony. Jednocześnie ciężar dowodu w sprawach dotyczących mobbingu spoczywa na pracowniku, natomiast powód nie wykazał powyższych okoliczności, co winno skutkować całkowitym oddaleniem powództwa w niniejszej sprawie (apelacja k. 283-287).

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego z tytułu postępowania odwoławczego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację strony powodowej k. 393-395).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, nie przekraczając przy tym swobodnej oceny dowodów. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok, a w uzasadnieniu tego wyroku w sposób wyczerpujący przedstawił motywy rozstrzygnięcia. Sąd II instancji w całości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu apelacji, którym pozwany kwestionuje sposób wyznaczenia składu Sądu, wyrokującego w sprawie. Jeżeli uznać twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie za złożony wniosek o stwierdzenie nieważności postępowania ze względu na sprzeczny z przepisami prawa skład Sądu orzekającego, to należy wyjaśnić, że Sąd Rejonowy, rozpoznając sprawę w I instancji orzekał w prawidłowym składzie. W istocie wątpliwości skarżącego – na co wskazuje treść apelacji - ogniskują się wokół zagadnienia związanego z dopuszczalnością dochodzenia przeciwko pozwanemu pracodawcy w jednym postępowaniu kilku roszczeń z

zakresu prawa pracy. Wątpliwość ta dotyczy więc przedmiotowej kumulacji roszczeń w sytuacji, gdy do rozpoznania poszczególnych roszczeń jest właściwy, zgodnie z art. 47 § 1 i § 2 k.p.c., Sąd w różnym składzie, a więc bądź w składzie jednego sędziego, bądź w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, a w konsekwencji, przesądzenia, czy do rozpoznania połączonych roszczeń właściwy jest Sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Jeżeli powyższa kumulacja roszczeń byłaby niedopuszczalna, to - mając na względzie stan faktyczny sprawy, przy rozpoznawaniu której wystąpiło to zagadnienie - rozpoznanie przez Sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników roszczeń powoda o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, do rozpoznania których, gdyby były dochodzone odrębnie, właściwy byłby Sąd w składzie jednego sędziego, stanowiłoby naruszenie przepisów o składzie Sądu. Zgodnie z art. 379 pkt. 4 k.p.c. w sytuacji, gdy skład Sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa, zachodzi nieważność postępowania, którą Sąd II instancji ma obowiązek wziąć pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zagadnienie dopuszczalności przedmiotowej kumulacji roszczeń dochodzonych przez powoda od pozwanego w procesie jest uregulowane w art. 191 k.p.c. (tzw. pierwotna kumulacja roszczeń w pozwie) i w art. 193 k.p.c., (tzw. następcza kumulacja roszczeń w toku postępowania przed sądem I instancji w następstwie zmiany powództwa przez powoda). Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, które regulują postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie zawierają szczególnej regulacji dotyczącej przedmiotowej kumulacji roszczeń w tym postępowaniu, mają więc zastosowanie przepisy ogólne. Na podstawie przepisów art. 191 i 193 k.p.c. jest dopuszczalne dochodzenie przez pracownika w jednym postępowaniu kilku roszczeń ze stosunku pracy, gdy do rozpoznania poszczególnych roszczeń jest właściwy, zgodnie z art. 47 § 1 i 2 k.p.c., Sąd w różnym składzie (bądź w składzie jednego sędziego, bądź w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników). W przepisach art. 191 i art. 193 k.p.c. nie został wymieniony różny skład Sądu, w którym są rozpoznawane poszczególne roszczenia jako okoliczność wyłączająca dopuszczalność dochodzenia tych roszczeń w jednym postępowaniu. Zgodnie bowiem z art. 191 k.p.c. powód może dochodzić jednym pozwem kilku roszczeń przeciwko temu samemu pozwanemu, jeżeli nadają się one do tego samego trybu postępowania oraz jeżeli Sąd jest właściwy ze względu na ogólną wartość roszczeń, a ponadto - gdy roszczenia są różnego rodzaju - o tyle tylko, o ile dla któregokolwiek z tych roszczeń nie jest przewidziane postępowanie odrębne ani też nie zachodzi niewłaściwość Sądu według przepisów o właściwości bez względu na wartość przedmiotu sporu. Oznacza to, że dopuszczalność kumulacji roszczeń nie zależy od żadnych związków faktycznych lub prawnych zachodzących pomiędzy tymi roszczeniami. Możliwe jest więc objęcie jednym pozwem kilku samodzielnych roszczeń, pomiędzy którymi może, ale nie musi, zachodzić łączność prawna lub faktyczna. Powszechnie przyjmuje się, że przedmiotowa kumulacja roszczeń może obejmować różne żądania, zmierzające zarówno do zasądzenia dochodzonego roszczenia, jak i ustalenia lub ukształtowania prawa lub stosunku prawnego. Ustawodawca w żadnym innym przepisie nie wyłączył także dopuszczalności kumulacji roszczeń, do których rozpatrzenia właściwy jest Sąd w składzie jednego sędziego i roszczeń, do których rozpatrzenia właściwy jest Sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, ani też nie określił szczególnych warunków, na jakich może nastąpić kumulacja takich roszczeń, pozostawiając bez zmiany regulacje dotyczące przedmiotowej kumulacji roszczeń, pomimo wprowadzenia podziału roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy na rozpoznawane w składzie jednego sędziego i w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Wyłączenie lub ograniczenie kumulacji roszczeń z sprawach z zakresu prawa pracy, gdy do rozpoznania poszczególnych roszczeń właściwy jest Sąd w różnym składzie, wymagałoby dokonania przez ustawodawcę zmiany regulacji prawnej i nie jest możliwe jego wywiedzenie w drodze wykładni prawa. Tak więc dopuszczalna jest kumulacja roszczeń z zakresu prawa pracy, gdy do rozpatrzenia poszczególnych roszczeń jest właściwy zgodnie z art. 47 § 1 i 2 k.p.c. Sąd w różnym składzie, a nie zachodzą jednocześnie przesłanki wyłączające kumulację określone w przepisach art. 191 i 193 k.p.c. Rozpoznawanie spraw przez Sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników stanowi wyjątek od zasady, że w I instancji Sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego. Jeżeli więc wśród roszczeń podlegających kumulacji znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego jest właściwy Sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, to skład właściwy do rozpoznania skumulowanych roszczeń musi zapewniać realizację tego wyjątku. W konsekwencji Sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników należy uznać za właściwy do rozpoznania wszystkich skumulowanych roszczeń. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzone zostało, że w przypadku, gdy wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.) znajduje się roszczenie, do rozpoznania którego w I instancji właściwy

jest Sąd w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.), Sąd w takim samym składzie właściwy jest także do rozpoznania pozostałych roszczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PZP 14/08). Skład Sądu I instancji był zatem na każdym etapie postępowania wyznaczony prawidłowo wobec, czego zgłoszone w tym zakresie przez skarżącego zastrzeżenia, co do sposobu rozstrzygnięcia sprawy nie zasługują na uwzględnienie, co z kolei czyni zarzut naruszenia art. 379 pkt. 4 k.p.c. w zw. z art. 47 § 1 k.p.c. bezzasadnym.

Nie jest przy tym trafny, zgłoszony przez skarżącego, zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 321 k.p.c. poprzez orzeczenie, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu. Nie stanowi bowiem naruszenia zakazu orzekania ponad żądanie zastosowanie innej niż wskazana przez powoda podstawy prawnej. Stanowisko to znajduje wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo można przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., (I CSK 189/09), w którym Sąd ten wskazał, że jeżeli z powołanych w pozwie okoliczności faktycznych wynika, że roszczenie jest uzasadnione w całości bądź w części, to należy go w takim zakresie uwzględnić, chociażby powód nie wskazał podstawy prawnej albo przytoczona przez niego okazała się błędna. Przyjęcie przez Sąd innej podstawy prawnej rozstrzygnięcia niż wskazana przez strony, nie tylko nie stanowi wyjścia poza granice żądania, wynikające z treści art. 321 § 1 k.p.c., ale stanowi zastosowanie niekwestionowanej w procesie cywilnym zasady „da mihi factum dabo tibi ius”. Powyższą zasadę należy rozumieć, jako powinność wydania przez Sąd orzeczenia, czyli realizowanie wymierzania sprawiedliwości, a nie jako regułę przesądzającą o wyborze właściwej kwalifikacji zdarzenia (hipotezy) w ramach ustawy. Zgodnie z tą zasadą, wynikającą z nałożenia na powoda jedynie obowiązku przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) - konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy do Sądu. Jest także oczywiste, że przepisy prawa materialnego, wskazywane przez powoda jako podłoże jego żądań, nie wiążą Sądu i mogą być pominięte przy wydawaniu orzeczenia, co do istoty sporu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1997 r. I CKN 130/97). W kontekście powyższego w sytuacji kiedy powód nie wskazał podstawy prawnej, bądź wskazał ją w sposób niewłaściwy, a Sąd niewątpliwie zastosował zły przepis prawa materialnego, nie oznacza, że nie rozpoznał on istoty sprawy. Sam zresztą skarżący nie złożył zastrzeżenia w związku z pouczeniem go przez Sąd I instancji o możliwości zmiany podstawy prawnej roszczenia związanego z zadośćuczynieniem. W tym względzie apelacja nie podważyła prawidłowości rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji w zakresie właściwego zastosowania art. 321 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się również naruszenia w sprawie art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 23 i 24 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, prowadzącą w konsekwencji do przyjęcia, że pozwany swoim zachowaniem dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powoda. Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, że ostatecznie powód sprecyzował swoje roszczenie, domagając się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego określonych w pozwie kwot tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z mobbingiem oraz oświadczył, że nie wnosi formalnego powództwa o ustalenie okoliczności wskazanych w pkt. 1 i 2 pozwu, jak również podtrzymuje powództwo odnośnie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Uzasadniając swe stanowisko powód przytoczył okoliczności faktyczne uzasadniające roszczenie, a mianowicie przedstawił szczegółowy opis nagannych zachowań jego przełożonego, A. M. (1) wobec niego, które podlegały weryfikacji w postępowaniu dowodowym, a następnie odpowiedniej ocenie materialnoprawnej, niezależnie od tego, czy zostały spełnione przesłanki z art. 94³ § 3 i 4 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, podane przez powoda okoliczności faktyczne – w świetle przepisów Kodeksu cywilnego, powinny spowodować zakwalifikowanie jego roszczenia przez Sąd nie jako żądania odszkodowania (powód nie wskazywał bowiem na poniesienie szkody materialnej), ale jako żądanie zadośćuczynienia (powód wskazywał na poniesienie szkody niematerialnej w postaci krzywdy), które może być dochodzone, co nie umknęło Sądowi Rejonowemu, nie tylko na podstawie przepisu art. 94³ § 3 k.p., ale - w okolicznościach niniejszej sprawy - również na podstawie przepisów prawa cywilnego, tj. art. 23 i 24 w związku z art. 448 k.c. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu I instancji w zakresie, który miał znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i uznał, że sposób zachowania przełożonego A. M. (1) wobec powoda wyczerpuje znamiona mobbingu. Sąd Rejonowy, nie naruszając bowiem przepisu art. 233 § 1 k.p.c., ustalił, że w wyniku działania osoby reprezentującej pracodawcę – Dyrektora A. M. (1), powód został poddany mobbingowi, naruszone zostały jego dobra osobiste takie jak poczucie przydatności zawodowej, co niewątpliwie

negatywnie wpłynęło na ocenę jego kompetencji w oczach współpracowników, a tym samym stanowiło naruszenie dóbr osobistych w postaci godności pracownika. Strona pozwana w apelacji kwestionowała te ustalenia wskazując, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy nie wykazało przesłanek stosowania przez pracodawcę mobbingu, a mianowicie nie doszło ustalenia dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c., jak również wykazania naruszenia i bezprawności działania sprawcy.

W literaturze prawniczej dotyczącej mobbingu dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik może wystąpić przeciwko swojemu prześladowcy (a więc albo bezpośrednio przeciwko pracodawcy, albo przeciwko innej osobie nękającej pracownika w miejscu pracy, co również może obciążać pracodawcę w związku z naruszeniem przez niego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi - art. 94³ § 1 k.p.), również z roszczeniami wywodzonymi bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, czyli z klasycznymi roszczeniami cywilnoprawnymi, w szczególności: o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing, jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.), o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.), o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.), a także o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448 k.c.). Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2011 r., (II PK 226/10), wskazując także, że brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie art. 94³ § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika. Uwzględnienie takich roszczeń wymaga jednak bądź niebudzącego wątpliwości stwierdzenia stosowania mobbingu, będącego kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli mobbing nie doprowadził do rozstroju zdrowia u pracownika, albo wykazania naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu, które podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. W tym ostatnim zakresie dotyczącym potencjalnej odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika, które nie wynikały i nie były mobbingiem, pracodawcę obciąża ciężar dowodu, że nie naruszył konkretnie wskazanych (nazwanych) dóbr osobistych pracownika, które nie wyczerpywały ustawowych znamion mobbingu lub nie prowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika.

Sąd I instancji prawidłowo zatem - z uwagi na brak rozstroju zdrowia po stronie powoda przy jednoczesnym ustaleniu wyczerpania znamion mobbingu przez zachowanie reprezentantów pracodawcy - oparł swoje rozstrzygnięcie na przepisach art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz art. 24 k.c. Zgodnie z 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego Sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że odpowiedzialność pracodawcy jest oparta w przypadku dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie z art. 448 k.c. na zasadzie winy, którą to winę można w niniejszej sprawie przypisać pracodawcy. Odnosząc się natomiast szczegółowo do twierdzeń podniesionych przez skarżącego w treści apelacji to wskazać należy, że w strukturze organizacyjnej pozwanego każdy administrator i zarządca nieruchomości obsługiwał bezpośrednio przydzielony mu zasób nieruchomości, tj. od kilku do kilkunastu budynków. Przed 2008 r. powód obsługiwał kilka budynków w W. i w R.. Po powołaniu powoda na stanowisko Dyrektora pozwanej do obsługi tych wspólnot mieszkaniowych zostały zatrudnione dwie osoby, tj. jedna w W., a druga w R.. Ponieważ po odwołaniu powoda z funkcji Dyrektora, żadna z zatrudnionych wtedy osób, obsługujących wskazane rejony, nie została zwolniona lub przesunięta na inne stanowisko, nie było zatem fizycznej możliwości powrotu powoda na dawne stanowisko pracy z wykonywanym wtedy zakresem obowiązków. W związku z powyższym sytuacja, w której powód funkcjonował, jako pracownik bez przydzielenia konkretnych zadań mogła wywoływać u

niego poczucie braku przydatności zawodowej, bezradności, a tym samym mogła spowodować u niego zaniżoną samoocenę. Powód mógł bowiem oczekiwać jasnego określenia przez pracodawcę zakresu swoich obowiązków i uprawnień tym bardziej, że teoretycznie kierował podległymi mu administratorami. Kwestia ta nie została jednak przez pracodawcę jednoznacznie uregulowana, a podlegli powodowi teoretycznie pracownicy mieli, jako przełożonego wpisanego zastępcę Dyrektora pozwanej, a nie powoda. W wyniku działań Dyrektora A. M. (1) niewątpliwie doszło zatem do odizolowania powoda od informacji, które napływały ze wspólnot mieszkaniowych, na co wskazuje chociażby fakt dekretacji pism i spraw, które dotyczyły nadzorowanego przez powoda personelu i obiektów. Jeżeli powód miał za zadanie nadzorować pracowników i wspólnoty mieszkaniowe, to powinien również dostawać pisma dotyczące zasobu przydzielonego mu do obsługi, czego Dyrektor placówki nie uczynił. Powód nie mógł zatem skutecznie nadzorować podległych mu pracowników skoro nie wiedział, jakie faktycznie obowiązki oni wykonują. Na powoda była dekretowana jedynie pojedyncza korespondencja. Powodowi były również zlecane zadania, leżące poza zakresem jego obowiązków, jak np. otwarcie lokalu użytkowego w S. celem umożliwienia wymiany przez wspólnotę mieszkaniową wodomierzy, która to nieruchomości leżała poza obszarem działań powoda. Powód nie był także zabierany przez Dyrektora pozwanej A. M. (1) na spotkania z zarządami wspólnot mieszkaniowych. Powód uczestniczył wyłącznie w jednym takim spotkaniu. Sam Dyrektor pozwanej wielokrotnie spotykał się z zarządami wspólnot, jednakże nie przedstawił wówczas powoda, jako osoby, która miała nadzorować umowy i pomagać w rozwiązywaniu problemów wspólnot mieszkaniowych obsługiwanych przez pozwanego. Taka sytuacja miała miejsce m.in. w dniu 14 września 2012 r., kiedy w trakcie narady Dyrektor A. M. (1) poprosił pracownicę, która wracała z urlopu macierzyńskiego i która miała przejąć część obowiązków po innym pracowniku – G. B., o uczestnictwo w następnym tygodniu w spotkaniu z jedną ze wspólnot mieszkaniowych przy ul. (...) w W.. Na to spotkanie powód nie został zaproszony, pomimo tego, że był on osobą odpowiedzialną i mającą zapewnić właściwą obsługę rejonu (...). Należy także zaznaczyć, że w trakcie całego okresu zatrudnienia, powód opracowywał oferty przetargowe pomimo tego, że nie leżało to w zakresie jego obowiązków. Ponadto Dyrektor pozwanej placówki nie inwestował w doskonalenie umiejętności powoda, wysyłając go wyłącznie na szkolenia bezpłatne, a więc takie, w których uczestniczyli wszyscy zarządcy nieruchomości, a także takie, które były obowiązkowe w świetle obowiązujących u pozwanego regulacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, opisane powyżej zachowania przełożonego powoda – Dyrektora A. M. (1) godziły w poczucie przydatności zawodowej powoda i izolowały go od pozostałych pracowników, a zatem nosiły znamiona mobbingu, choć nie wywołały rozstroju zdrowia i nie doprowadziły do rozwiązania przez niego umowy o pracę z tego powodu. Sposób w jaki powód był traktowany niewątpliwie godził w jego poczucie przydatności zawodowej i wpływał na ocenę jego kompetencji w oczach współpracowników, a tym samym stanowił naruszenie dóbr osobistych powoda w postaci jego godności pracownika. Na powyższe działania pozwanego wskazują także zeznania świadków m.in. w osobach M. P. i T. M. (1), którzy potwierdzili, że Dyrektor pozwanego po powrocie powoda na stanowisko zarządcy nie określił w stosunku do niego nowego zakresu obowiązków, jak również, że powodowi zlecane były zadania, które wykraczały poza dotychczas obowiązujący go zakres czynności. Świadek T. M. (1) nadmienił również, że jeżeli u pozwanego przychodziła nowa osoba zarządcy, to była ona przedstawiana pozostałym pracownikom Oddziału (...), zaś wspólnoty były o tym informowane pismem od Dyrektora. W przypadku powoda taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Wobec powyższego nie można przyjąć, że jedyną osobą wskazującą na izolowanie i wyeliminowanie powoda z zespołu współpracowników był on sam, jak również jego żona, nie będąca pracownikiem pozwanego. Na uwzględnienie nie zasługują także twierdzenia pozwanego odnośnie tego, że fakt, że w pomieszczeniu, w którym pracował powód wraz z T. M. (1) był jeden komputer, świadczy o gorszym traktowaniu powoda i deprecjonowaniu jego obowiązków. Wskazać bowiem należy, że trudno wyobrazić sobie wykonywanie pracy bez używania komputera. W tym zakresie, pracodawca niewłaściwie przygotował stanowisko pracy powoda, nie wyposażając go w komputer. Z tego też względu powód zmuszony był do korzystania ze sprzętu będącego w dyspozycji innej osoby, co niewątpliwie było sytuacją kłopotliwą i stresującą, gdyż prowadzącą do zakłócenia normalnego toku pracy osób korzystających z tego rodzaju sprzętu. Mając na uwadze, wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł zatem do przekonania, że na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że zachowanie pozwanego nosiło cechy naruszenia dóbr osobistych powoda, wobec czego powinno skutkować wypłatą na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Wbrew twierdzeniom apelacji, powód sprostął obciążającemu go obowiązkowi dowodzenia zarówno, co do istnienia dobra osobistego, które zostało naruszone działaniami pozwanego oraz wyrządzenia mu tym działaniem krzywdy. W procesie o ochronę dóbr osobistych powód

musi wykazać, że doszło do zagrożenia lub naruszenia istniejących dóbr osobistych, które przykładowo zostały wymienione w art. 23 k.c. Nie wystarcza powołanie się na naruszenie „dóbr osobistych”, rozumiane jako bliżej nieokreślona krzywda, dyskomfort lub ujemne przeżycie psychiczne, dlatego na poszkodowanym spoczywa obowiązek wskazania, które z jego dóbr osobistych zostały naruszone. Powód temu obowiązkowi sprostał, wykazując, że opisane powyżej działania pozwanego, przy wysokim stopniu ich częstotliwości były dla niego uciążliwe i prowadziły do naruszenia jego godności pracowniczej.

Przechodząc do analizy zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 448 k.c. mającego, według apelującego, skutkować rażącym zawyżeniem wysokości zadośćuczynienia zasądzonego na rzecz powoda, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że o wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę decyduje Sąd biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, które składają się na rozmiar tej krzywdy. Sprawy takie mają charakter ocenny, a przepisy kodeksu cywilnego nie zawierają żadnych kryteriów, jakie należy uwzględnić przy ustalaniu jego wysokości. Dlatego też przy ustaleniu zadośćuczynienia nie stosuje się automatyzmu, a każda krzywda jest oceniana przez pryzmat konkretnych okoliczności. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zarzut niewłaściwego określenia wysokości zadośćuczynienia może być uwzględniony przez Sąd Odwoławczy tylko wtedy, gdy nie zostały wzięte pod uwagę wszystkie istotne kryteria wpływające na tę postać kompensaty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2000 r., III CKN 536/98). Uwzględnienie ww. zarzutu mogłoby nastąpić także wówczas, gdyby Sąd uczynił jedno z wielu kryteriów decydujących o wysokości zadośćuczynienia elementem dominującym i przede wszystkim w oparciu o nie określił wysokość takiego zadośćuczynienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2002 r., III CKN 1037/00). Korygowanie przez Sąd II instancji zasądzonego zadośćuczynienia może być aktualne tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na jego wysokość, jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, czyli albo rażąco wygórowane, albo rażąco niskie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 r. I CK 219/04). Przenosząc te ogólne rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że zadośćuczynienie w zasądzonej zaskarżonym wyrokiem wysokości, opisanym kryteriom odpowiada i w należyty sposób spełnia wszystkie funkcje. Sąd I instancji prawidłowo bowiem uznał, że wysokość zadośćuczynienia, którego domagał się powód, była odpowiednia do stopnia, formy i intensywności, z jaką pozwany dopuścił się naruszenia. Po pierwsze, rodzaj naruszonego przez pozwanego dobra w postaci prawa do godności pracowniczej jest jednym z dóbr określających poczucie własnej wartości, które zostało wykształcone na bazie opinii o byciu dobrym i sumiennym pracownikiem, co przekłada się na uznanie kompetencji i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonego. Po drugie, działania pozwanego podejmowane wobec powoda, jako pracownika oddziaływały niekorzystnie na sferę jego komfortu psychicznego w miejscu pracy, stawiając go w niekorzystnym świetle względem pozostałych współpracowników, jak również zaniżając jego poczucie przydatności zawodowej. Z przedstawionych względów ustalone przez Sąd Rejonowy zadośćuczynienie w wysokości 5.200,00 zł jest adekwatne do realiów sprawy i tym samym do krzywdy powoda. W żadnym razie nie może być uznane za rażąco wygórowane. Zarzut naruszenia art. 448 k.c. w zw. z art. 24 k.c. był zatem chybiony.

Z omówionych przyczyn, dzielając stanowisko Sądu I instancji, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c., orzekając o kosztach postępowania za instancję odwoławczą na mocy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) (pkt. II i III wyroku).

W komparacji, jak również w pkt. I i III sentencji zaskarżonego wyroku na skutek oczywistej omyłki pisarskiej Sąd I instancji nieprawidłowo oznaczył stronę pozwaną, określając ją jako: „(...) Sp. z o.o. Oddział (...) w W.” zamiast „(...) Sp. z o.o. w W.”. Powyższa omyłka miała charakter oczywisty w rozumieniu przepisu 350 § 1 k.p.c., dlatego też Sąd Okręgowy na mocy art. 350 § 3 k.p.c. sprostował z urzędu wyrok Sądu Rejonowego (pkt. I wyroku).

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Renata Gąsior SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior

(...)