

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Szamotuły, dnia 01 lipca 2015r.

Sąd Rejonowy w Szamotułach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Monika Ławniczak

Ławnicy : Marek Eichstaedt, Jarosław Antoszewski

Protokolant:st. sekr. sąd. Daria Olech

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2015r. w Szamotułach

sprawy z powództwa **W. M.**

przeciwko Straż (...) w S.

- o zapłatę

1. Powództwo oddala .

2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 900 zł ( dziewięćset złotych ).

/-/ Marek Eichstaedt /-/SSR Monika Ławniczak /-/ Jarosław Antoszewski

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 marca 2013 r. (data nadania przesyłki) powód W. M. wniósł przeciwko pozwanej Straży (...) w S. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. Powód domagał się nadto zwrotu na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w pozwanej Straży (...) w S. zatrudniony jest od 8 lat na stanowisku zastępcy komendanta. Zdaniem powoda od dnia 14 lutego 2009r. rozpoczęły się wobec niego zachowania mobbingowe komendanta, powód wskazał, że początkiem tych zachowań była sprzeczka stron na tle miejsca przekazania samochodu służbowego zakończona kłótnią, po której komendant przestał w ogóle rozmawiać z powodem, a wszelkie polecenia wydaje jemu za pośrednictwem współpracowników lub stażystki. Powód wskazał, że próbował wyjaśnić z komendantem ich relacje, znormalizować stosunki, jednakże nie uzyskał zrozumienia, komendant bez wiedzy powoda i pod jego nieobecność przestawił biurko powoda do innego pomieszczenia. Powód podniósł, że biurko ustawiono w miejscu, które utrudniało wykonywanie powodowi obowiązków, kiedy ktoś chciał przejść do szatni powód musiał wstawać, zdaniem powoda sposób ustawienia biurka wskazywał na to, że działanie to miało na celu poniżenie powoda. Powód wskazał, że komendant wielokrotnie, bezzasadnie kwestionował sposób wykonywania przez powoda obowiązków, krytykował sposób załatwiania przez niego spraw, kontrolował codziennie jego notatnik służbowy, co miało na celu ośmieszenie powoda. Powód podniósł, że w tej sytuacji w marcu 2010r. zainterweniował u Burmistrza Miasta i Gminy S., a wskutek tej interwencji uzyskał przeprosiny, jednakże nie nastąpiła oczekiwana przez powoda normalizacja stosunków. Zdaniem powoda komendant poddał powoda ustawicznej kontroli i krytyce, ignorował powoda w gronie współpracowników, poniżał i krytykował powoda. Nadto powód podniósł, że w grudniu 2010r. w trakcie mroźnej pogody komendant celowo zmienił powodowi patrol zmotoryzowany na pieszy pomimo tego, że powód nie był przygotowany i nie miał odpowiedniej odzieży. Powód wskazał, że kolejne skargi

kierowane do burmistrza na krótko powodowały normalizację stosunków, jednakże nie zmieniały niczego w dłuższej perspektywie czasowej, powód nadal był w stosunkach pracowniczych ignorowany przez komendanta, bezpodstawnie krytykowany, obciążany obowiązkami służbowymi w o wiele bardziej znacznym stopniu niż inni pracownicy, komendant rozpowszechniał o powodzie niezgodne z prawdą informacje dotyczące jego życia prywatnego. Powód zarzucił także, że został w sposób dyskryminujący potraktowany przy przedzielaniu podwyżek wynagrodzenia. W ocenie powoda działania komendanta doprowadziły do rozstroju zdrowia powoda – załamania nerwowego, wskutek czego powód od listopada 2011r. leczy się w Ośrodku (...).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wskazała, że zaprzecza wskazanym przez powoda zachowaniom komendanta wobec osoby powoda opisanym w pozwie, w szczególności opisanym przebiegom poszczególnych zdarzeń, wskazując, że to powód unikał kontaktu z komendantem. Pozwana zaprzeczyła aby komendant ignorował powoda, wskazano, że panowie w miejscu pracy prowadzili normalne rozmowy. Pozwana wskazała, że przedstawienie biurka powoda w żaden sposób nie miało na celu jego poniżenia, w wynikało z obiektywnej okoliczności braku wystarczającej liczby pomieszczeń i konieczności zapewnienia stanowiska pracy osobie, która przejęła obsługę księgową i kadrową straży. Pozwana wskazała, że kontrola i ocena pracy powoda w żaden sposób nie odbiegała od tego rodzaju zachowań komendanta wobec innych pracowników, powód był oceniany w sposób przyjęty w miejscu pracy, a wszelkie uwagi kierowane wobec powoda i jego pracy związane były z pracą i miały na celu wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości na przyszłość. Strona pozwana podniosła, że w styczniu 2011r. powód w obecności księgowej powiadomił komendanta, że zamierza złożyć skargę do burmistrza domagając się w zamian za zaniechanie złożenia skargi przedstawienia jego biurka, zmiany okresowej oceny pracy i zmiany rejonu służby, a następnie nie czekając na wynik rozmowy z komendantem, który chciał tę kwestię rozstrzygnąć po urlopie złożył skargę, która skutkowałą zainicjowaniem kontroli w straży miejskiej. Zdaniem strony pozwanej komendant w związku z zarzutami powoda podejmował wszelkie czynności, aby załagodzić konflikt i znormalizować stosunki, w szczególności organizował spotkania pracowników, pomimo niedogodności organizacyjnych przedstawił ponownie biurko powoda, co wszakże nie przyniosło spodziewanych efektów. Pozwana wskazała, że istotnie pomiędzy powodem a komendantem istnieje konflikt jednakże to zachowania powoda są jego źródłem.

W toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie.

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

Powód W. M. zatrudniony jest w Straży (...) w S. od dnia 1 października 2001r., początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony do dnia 13 grudnia 2002r., a następnie od 14 grudnia 2002r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku strażnika w Straży (...). Od dnia 1 czerwca 2004r. powód awansowany został na stanowisko młodszego inspektora Straży (...). Od dnia 2 stycznia 2007r. powód zatrudniony został na stanowisku zastępcy komendanta Straży (...).

W dniu 9 października 2007r. komendant dokonał okresowej oceny pracy powoda z wynikiem pozytywnym.

Kolejnej okresowej oceny powoda dokonano w dniu 29 stycznia 2010r. z wynikiem zadowalającym. W ocenie wskazano, że komendant ma uwagi dotyczące inicjatywy w zakresie działań zmierzających do poprawy funkcjonowania obszarów wymagających zamian oraz działań związanych z planowaniem i organizacją pracy.

Następnej okresowej oceny powoda dokonano w dniu 27 lutego 2012r. z wynikiem zadowalającym. W ocenie ponownie wskazano, że komendant ma uwagi dotyczące inicjatywy w zakresie działań zmierzających do poprawy funkcjonowania obszarów wymagających zamian oraz działań związanych z planowaniem i organizacją pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło 3.982,80 zł

(bezsporne,

dowód: umowy o pracę z aneksami, oceny okresowe powoda w aktach osobowych powoda, zaświadczenie – k. 99,

zeznania powódki – k. 68-70 w zw. z k. 158-162,

zeznania pozwanej – k.162-166, 168-172).

Komendantem Straży (...) jest M. G., którego relacje z powodem były koleżeńskie, współpraca pomiędzy komendantem a powodem układała się bardzo dobrze. M. G. wytypował powoda na stanowisko swojego zastępcy, które powód objął od stycznia 2007r. Również relacje pomiędzy komendantem a pozostałymi pracownikami straży były bardzo dobre, pracownicy spotykali się także poza pracą na spotkaniach towarzyskich.

Relacje powoda z M. G. pogorszyły się nagle w grudniu 2009r.

Wówczas miała miejsce sytuacja, kiedy powód poprosił o to, aby mógł po zakończeniu swej pracy przekazać kolegom samochód służbowy w okolicy (...) w S., co byłoby dla niego dogodne, bowiem w pobliżu miał zaparkowany swój prywatny samochód. Powód zazwyczaj rano odbierał samochód służbowy z garaży przy Urzędzie Miasta a na pobliskim parkingu zostawiał swój samochód prywatny. Komendant (który był wówczas na patrolu z M. D.) sprzeciwił się przekazaniu samochodu w okolicach (...), polecił powodowi udanie się samochodem służbowym do siedziby straży i tam pozostawienie służbowego samochodu, dokumentów i kluczyków. Ostatecznie powód spotkał się z komendantem i M. D. w okolicy ulicy (...) i tam przekazał samochód służbowy. Przy tej okazji powód i komendant pokłócili się, obaj zwracali się do siebie podniesionymi głosami.

Od tego czasu relacje pomiędzy powodem a M. G. uległy pogorszeniu, nie rozmawiali ze sobą o żadnych sprawach nie związanych z pracą, komendant częściej przekazywał powodowi polecenia dotyczące obowiązków służbowych za pośrednictwem innych strażników lub stażystów, choć zdarzało się przekazywać mu takie polecenia również osobiście powodowi. Również innym strażnikom komendant część poleceń przekazuje za pośrednictwem innych osób czy stażystów.

Ani powód ani komendant nie wykazywali inicjatywy nawiązania rozmowy, próby wyjaśnienia sytuacji, nawiązania stosunków takich samych jak dotychczasowe, pomimo tego, iż sugerowali to pozostali pracownicy.

Powód żalił się swoim kolegom z pracy na pogorszenie relacji z komendantem, wskazywał, że czuje się przez komendanta szykanowany, izolowany, lekceważony, nękanym, opisywał swe zarzuty wobec postawy komendanta. Pracownicy straży nigdy zarzutów opisywanych przez powoda nie weryfikowali w rozmowach z komendantem, w ogóle ten temat nie był poruszany na forum straży.

Kilkukrotnie w związku z zarzutami powoda dotyczącymi ignorowania jego osoby przez komendanta i niewłaściwych stosunków komendant zmierniejąc do normalizacji stosunków z powodem celem poprawy atmosfery w miejscu wykonywania pracy, zauważając, że konfliktowa sytuacja z powodem ma wpływ na tworzenie nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy zwracał się do powoda z przeprosinami, licząc, że poprawi to relacje i spowoduje polepszenie warunków pracy dla wszystkich pracowników, tak się jednak nie działo. Przy takich okazjach powód wygłaszał szereg zarzutów wobec komendanta, przeprosiny przyjmował, jednakże nie powodowało to w dłuższej perspektywie czasowej zmiany relacji pomiędzy powodem a komendantem. Komendant uważał, że powód każde jego działania związane z pracą powoda odbiera bardzo osobiście, jako personalne ataki, przejawy dręczenia, wobec czego starał się jak najbardziej unikać kontaktów z powodem, celem wyeliminowania sytuacji potencjalnie konfliktowych, nie wzbudzania w powodzie dalszych podejrzeń, że jest obiektem szykan, prześladowań.

W związku z reorganizacją w Urzędzie Miasta i Gminy sprawy księgowe i kadrowe Straży (...) miały zostać przekazane z urzędu osobie zatrudnionej w straży, w związku z czym zaistniała konieczność zatrudnienia kadrowej i księgowej (w niepełnym wymiarze czasu pracy), zapewnienia jej miejsca do wykonywania pracy i szaf na dokumenty księgowe i akta

osobowe pracowników. (...) dysponowała wówczas dwoma pomieszczeniami, w jednym stały dwa biurka - powoda i komendanta, stół z krzesłami, przy którym odbywały się odprawy oraz szafy na dokumenty. W drugim pokoju stały biurka 4 strażników.

Komendant zdecydował, że księgowa będzie pracowała w jednym pokoju z nim, a biurko powoda przestawione zostanie do drugiego pokoju, w którym pracowali pozostali strażnicy. Biurko powoda przestawił komendant wspólnie z M. D., popołudniu, na początku lutego 2010r. pod nieobecność powoda, bez wcześniejszego informowania go o tym. Biurko nie było otwierane, przestawiono je w całości. W związku z tą reorganizacją przestrzeni przestawiono także biurka pozostałych strażników. Z uwagi na niewielką powierzchnię pomieszczenia biurka były ustawione w taki sposób, że nie było pełnego komfortu wykonywania pracy, biurko powoda stało tyłem do drzwi do szatni, inne biurka również miały z tyłu drzwi: wejściowe, do kuchni, do pokoju komendanta. Z szatni strażnicy korzystali zazwyczaj po przyjsciu do pracy i na koniec dnia pracy przed opuszczeniem biura.

Powód kiedy dowiedział się o przestawieniu biurek pod jego nieobecność uznał to za zniewagę pod jego adresem, za działanie celowe komendanta skierowane przeciwko jego osobie, w celu poniżenia powoda i ośmieszenia go w grupie współpracowników. Powód wskazał, że nie odpowiada mu sposób załatwienia sprawy przeniesienia biurka, pod jego nieobecność i bez jego wiedzy. Komendant przeprosił powoda uznając, że istotnie nietaktem było przestawienie biurka podczas nieobecności powoda i bez poinformowania go o tym.

Księgowa zatrudniona została od początku kwietnia 2010r., poszukiwania osoby na to stanowisko trwały już wcześniej.

W styczniu 2011r. powód przyszedł do biura komendanta (w tym czasie przebywała tam również księgowa) i zażądał od komendanta zmiany powrotnej rejonu służby z całego miasta S. na wioski, zmiany poprzedniej oceny okresowej powoda na lepszą oraz przestawienia biurka powoda z powrotem do biura komendanta. Powód wskazał, że jeśli komendant nie uczyni zadość jego żądaniom to zwróci się na skargę do burmistrza. Komendant odpowiedział powodowi, że udaje się na urlop i zaproponował rozmowę na ten temat po powrocie z urlopu. Całą rozmowę komendant i księgowa odebrali jako szantaż, niedopuszczalne żądanie do pracodawcy zmiany oceny pracownika. Następnego dnia komendant udał się do burmistrza powiadomić go o tej rozmowie, do burmistrza udał się także powód i złożył pisemną skargę opisując szczegółowo swój punkt widzenia na relacje z komendantem, wskazując, że jest mobbingowany i dyskryminowany.

Wskutek tej interwencji powoda zlecona została kontrola Straży (...) w S. w oparciu o zarządzenie Burmistrza Miasta i Gminy S. nr (...) z dnia 17 stycznia 2011r. Kontrola obejmowała prawidłowość sporządzania i zgodność ze stanem faktycznym dokumentacji jednostki dotyczącej wykonywania codziennych czynności służbowych oraz sposobu wykorzystania czasu pracy przez pracowników jednostki, w tym komendanta.

Po pisemnej skardze złożonej do burmistrza i rozmowie z burmistrzem komendant uznał, że w celu poprawy wzajemnych relacji z powodem przeprosi go i przestawi jego biurko powrocie do swego gabinetu. Po powrocie z urlopu komendant zorganizował spotkanie z udziałem wszystkich pracowników, powód i komendant wyjaśnili sobie nieporozumienia. Komendant i powód przeprosili się wzajemnie, podali sobie ręce, na jakiś czas ich stosunki uległy poprawie.

We wrześniu 2011r. powód ponownie złożył pismo do burmistrza, w którym opisywał szereg przypadków niewłaściwego traktowania go przez komendanta oraz niewłaściwego wykonywania przez komendanta obowiązków służbowych. Powód składał skargę również do Wojewody (...).

Wskutek kolejnych skarg powoda w lutym 2012 r. odbyła się ponowna kontrola Straży (...), zespół kontrolujący nie zajmował się uwagami powoda zawartymi w skardze dotyczącymi problemów pomiędzy powodem a komendantem, które noszą znamiona mobbingu, wskazując, że właściwym w tej materii jest sąd pracy.

Wobec składnych przez powoda skarg komendant zwrócił się do pracowników straży o sporządzenie dobrowolnie (o ile chcą się w tej sprawie wypowiedzieć) notatek z odniesieniem do skargi zarzutów powoda. Notatę taką sporządził M. D..

Pracownicy straży próbowali nakłonić powoda i komendanta do tego, aby się pogodzili, załatwili pomiędzy sobą nieporozumienia i rozwiąźali konflikt bez udziału instytucji z zewnątrz.

Komendant na bieżąco, w zależności od potrzeb i ilości strażników podejmuje decyzje o przydziale poszczególnym pracownikom rejonów służby. Pierwotnie powód miał przydzielony wspólnie z A. C. rejon wiosek, następnie rejonu zostały zmienione, miasto podzielone było na 4 części pomiędzy czterech strażników. Kiedy rejonu zostały po raz kolejny zmienione, powód otrzymał rejon całego miasta S., ale wyłącznie pod kątem spraw porządkowych, M. R. miał jako rejon całe miasto S. pod kątem wykroczeń w ruchu drogowym (których jest znacznie więcej niż tych dotyczących porządku), zaś pozostali strażnicy podzielone między siebie wioski. Po kolejnej zmianie rejonów obecnie miasto podzielone jest na 4 rejonu (po jednym dla każdego strażnika) a wioski na 2 rejonu (na każdym jest 2 strażników).

W Straży (...) przez pewien krótki okres odbywały się regularne odprawy, na których omawiane były bieżące sprawy. W trakcie tych odpraw komendant na bieżąco omawiał podejmowane przez strażników (nie tylko powoda) czynności od kątem ewentualnych uchybień, aby wyeliminować je na przyszłość. Poza tym narady odbywają się nieregularnie, w razie potrzeb.

Dwukrotnie w trakcie narad omawiane były przez komendanta błędy popełnione przez powoda w pracy. Raz dotyczyło to sytuacji, w której powód odmówił skierowania do sądu wniosku o ukaranie kierowcy, który odmówił przyjęcia mandatu karnego za złe parkowanie w okolicy szpitala tłumacząc, że oddawał w tym czasie honorowo krew. Powód wskazał wówczas komendantowi, że jego zdaniem nie należy takiej osoby karać mandatem, gdyż oddając krew mogła komuś uratować życie. Powód na piśmie odmówił wykonania polecenia sporządzenia wniosku o ukaranie. Polecenie sporządzenia wniosku o ukaranie kierowcy wykonał ostatecznie inny strażnik. Po raz kolejny omawiano popełniony przez powoda błąd w sytuacji, w której powód interweniował na wezwanie mieszkanki miasta w sprawie dotyczącej zawiadomienia o nielegalnym wycinaniu drzew. Zawiadomienie wpisane zostało przez komendanta do książki interwencji z błędnym nazwiskiem zgłaszającej interwencję mieszkanki. Powód po wykonaniu interwencji na miejscu ustalił, że wycinka drzew odbywa się zgodnie z prawem, na podstawie odpowiedniej decyzji, odstąpił od dalszych czynności i sporządził notatkę, w której nazwisko zgłaszającej przepisał z książki interwencji, nie legitymował jej na miejscu. Następnie zgłaszająca sprawę mieszkanka miasta skierowała pisemną skargę dotyczącą niekompetencji strażników zarzucając między innymi omyłkę w jej nazwisku, wobec czego sprawa została omówiona przez komendanta po to, aby strażnicy zwrócili większą uwagę na weryfikację poprawności zapisywania nazwisk, w szczególności poprzez sprawdzanie ich danych na miejscu interwencji. Żadne inne uchybienia powoda w pracy nie były omawiane przez komendanta na forum straży.

Komendant zwrócił powodowi uwagę, że na wysepce drogowej w pobliżu siedziby straży znajdują się chwasty. Powód odebrał tę uwagę jako szykanę, próbę ośmieszenia go, żalił się współpracownikom, że komendant polecając zwrócenie się do właściciela gruntu o usunięcie tych małych roślinek chce go celowo ośmieszyć.

Komendant miał również inne zastrzeżenia do pracy powoda, w szczególności dotyczące nieefektywności podejmowanych przez powoda działań w zakresie wykonania polecenia skontaktowania się z komitetami wyborczymi w celu wezwania do usunięcia plakatów oraz w zakresie wyegzekwowania od właścicieli dbania o porządek na działce po byłej olejarni przy ul. (...) w S.. O tych zastrzeżeniach komendant nie mówił publicznie, nie były one omawiane w obecności pozostałych strażników.

Kontrolowaniem notatnika służbowego powoda zajmował się komendant, był okres kiedy robił to codziennie. Notatniki pozostałych strażników kontroluje powód.

Komendant odbywał czasem patrole ze strażnikami, w tym również z powodem. Taki wspólny patrol miał miejsce np. w dniu 23 lipca 2010r., co powód udokumentował notatką.

W 2010r. miała u pozwanej miejsce podwyżka wynagrodzeń. O wysokości podwyżki decydował komendant. Podwyżka została przyznana w najwyższych kwotach (i w najwyższym procencie dotychczasowego wynagrodzenia) tym pracownikom, którzy mieli najniższe wynagrodzenia przed podwyżką. Najmniejsze kwotowo (i procentowo) podwyżki otrzymali powód i komendant. Komendant podejmując decyzję o wysokości podwyżek chciał w ramach posiadanych środków przede wszystkim podnieść uposażenia pracownikom najmniej zarabiającym.

W styczniu 2011r. powód odbył 2 patrole z Policją, M. D. - 2, M. R. żadnego, A. H. - 3.

W lutym 2011r. powód odbył 3 patrole z Policją, M. D. - 3, M.R. żadnego, A. H. - 3.

W marcu 2011r. powód odbył 2 patrole z Policją, M. D. - 3, M. R. żadnego, A. H. - 3.

W kwietniu 2011r. powód odbył 3 patrole z Policją, M. D. - 2, M.R. żadnego, A. H. - 2.

W maju 2011r. powód odbył 4 patrole z Policją, M. D. - 3, M.R. żadnego, A. H. - 2.

W czerwcu 2011r. powód odbył 3 patrole z Policją, M. D. żadnego, M. R. żadnego, A. H. - 4.

W lipcu 2011r. powód odbył 3 patrole z Policją, M. D. - 3, M.R. żadnego, A. H. - 2.

W sierpniu 2011r. powód odbył 4 patrole z Policją, M. D. - 3, M. R. - 1, A. H. - 3.

We wrześniu 2011r. powód odbył 2 patrole z Policją, M. D. - 3, M. R. żadnego, A. H. - 4.

W październiku 2011r. powód odbył 5 patroli z Policją, M. D. żadnego, M.R. żadnego, A. H. - 2.

W listopadzie 2011r. powód nie odbywał patroli z Policją (od 10 listopada pozostawał na zwolnieniu lekarskim), M. D. - 3, M. R. żadnego, A. H. - 3.

W grudniu 2011r. powód odbył 2 patrole z Policją (do 9 grudnia pozostawał na zwolnieniu lekarskim), M. D. - 4, M. R. żadnego, A. H. - 4.

Konflikt pomiędzy powodem a komendantem był kilkakrotnie z inicjatywy powoda przedmiotem publikacji prasowych w lokalnej prasie.

Pismem z dnia 31 maja 2012r. (nadanym 4 czerwca 2012r.) pełnomocnik powoda wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia w wyniku mobbingu.

Powód zaczął mieć problemy z samopoczuciem, ze snem, wobec czego w listopadzie 2011r. zgłosił się pomoc do psychiatry i od tego czasu pozostaje pod opieką poradni psychiatrycznej. Powód dwukrotnie przez okresy około miesiąca przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym. Powód mówił kolegom z pracy, że czuje się na tyle źle, że obawia się prowadzić samochód służbowy i prosił, aby to oni kierowali samochodem służbowym. Komendantowi powód nie zgłaszał, że nie może prowadzić samochodu. Powód do pracy przyjeżdża najczęściej swoim prywatnym samochodem.

(okoliczności częściowo bezsporne,

dowód: kopie artykułów prasowych – k. 14-20, korespondencja powoda z burmistrzem – k. 20-28, 38-44, protokoły kontroli w Straży (...) – k. 29-36, 58-61, 134-137, skarga do Wojewody (...) i korespondencja jej dotycząca – k. 45-57, 138-155, notatki służbowe – k. 62, 105- 117, 120-122, wezwanie do zapłaty z dowodem nadania – k. 63-67, protokół odprawy – k. 68, 103, kopia karty z książki interwencji – k. 104, 156-157, kopia skarg – k. 118-119,

protokoły – k. 123-133, kopie notatników służbowych – k. 158- 166, karty czasu pracy – k. 167-214,

zeznania świadków: M. R. – k. 305-308, M. D. – k. 308-313, K. P. – k. 314-315, A. F. – k. 315-316, K. F. – k. 316-318, H. L. – k. 318-319

zeznania powoda – k. 274-279 w zw. z k. 358-362, zeznania za pozwaną komendanta straży M. G. – k. 279-284, w zw. z k. 362-363, 365-369, 395-398).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane powyżej dowody z dokumentów i przesłuchanie stron.

Zeznaniom świadków sąd co do zasady dał wiarę, były one spójne logiczne, korespondowały ze sobą wzajemnie, jak również z zeznaniami stron. Niewątpliwie w zeznaniach świadków ujawniają się pewne drobne rozbieżności, nieścisłości, a także rozbieżności pomiędzy zeznaniami świadków a zeznaniami stron. Jest to oczywistym i naturalnym, biorąc pod uwagę, że świadkowie zeznawali o zdarzeniach mających miejsce w dłuższym okresie czasu, na przestrzeni kilku lat, a większość tych zdarzeń nie była na tyle doniosła i istotna aby jakoś szczególnie je zapamiętywać. Skoro tak to naturalnym jest, że szczegóły zatarły się w pamięci świadków i co do pewnych niuansów zeznania świadków mogą wykazywać rozbieżności, co wszakże nie przekreśla ich przydatności jako wiarygodnego materiału dowodowego.

Jeśli chodzi o zeznania stron to sąd dał im wiarę jedynie w ograniczonym zakresie, dowód ten traktując z dużą dozą ostrożności i wyłącznie jako posiłkowy i uzupełniający wobec innych środków dowodowych. Nie sposób nie zauważyć, że strony są głęboko i od dłuższego czasu skonfliktowane, na kanwie tego konfliktu powstał niniejszy spór, a strony są mocno emocjonalnie zaangażowane w spór i przebieg postępowania sądowego jak i zainteresowane jego wynikiem. W sposób oczywisty rzutuje to na treść ich zeznań, w których strony akcentują i uwypuklają zdarzenia istotne dla poparcia ich stanowisk procesowych. Nie sposób nie dostrzec również tego, że w większości zeznania stron odnoszą się do ich subiektywnych ocen, odczuć dotyczących określonych sytuacji, a nie obiektywnie zaistniałych faktów. Szczególnie dotyczy to zeznań powoda, z których wyłania się bardzo emocjonalny stosunek powoda do całej sytuacji jak również do osoby komendanta pozwanej. Powód uważa, że jest nękanym i prześladowanym i tej tezie podporządkowuje wszystkie fakty oraz w ten sposób wszystkie zdarzenia interpretuje. Dotyczy to nawet takich sytuacji, które obiektywnie w żaden sposób nie świadczą o nękanym, gnębieniu, prześladowaniu. Co więcej powód swe projekcje dotyczące oceny zachowań komendanta wobec swojej osoby przenosi również na inne osoby, w tym świadków zeznających w tej sprawie. Wszak o relacjach pomiędzy powodem a komendantem świadkowie mają wiedzę nie tylko z własnych obserwacji, ale również z rozmów z powodem. To powód w tych rozmowach ukierunkowuje sposób myślenia świadków o poszczególnych zdarzeniach. Należy zauważyć, że to powód od lat opowiada swoim współpracownikom o nękanym go przez komendanta, a pracownicy straży zarzutów tych z komendantem nigdy nie weryfikowali, zatem o pewnych zdarzeniach a nade wszystko ich ocenie świadkowie wiedzą wyłącznie od powoda. Oczywistym jest, że powód relacjonuje fakty w sposób w jaki sam je postrzega, ale z pewnością nie jest to sposób obiektywny. Świetnym przykładem takiej projekcji przekonania powoda o tym, że jest ofiarą mobbingu na osoby trzecie są zeznania świadka H. L., która zeznała, że ponieważ powód wiele jej mówił o tym, że jest mobbingowany to kiedy przyszedł do jej biura komendant szukając kogoś (nie było nawet mowy o tym, że szuka konkretnie powoda) ona od razu pomyślała, że komendant szuka powoda i że jest to przejawem mobbingu. W ten sposób zupełnie neutralne zachowanie komendanta, który szukał kogoś w biurze targowiska (być może nawet powoda) zostało zinterpretowane, ocenione jako mobbing, a następnie wielokrotnie ocena ta została powtórzona, co skutkowało tym, że wiele osób, które usłyszało o tym zdarzeniu nabrało przekonania, że było ono przejawem mobbingu, choć wcale tak nie było. W świetle zeznań powoda wyłania się stan faktyczny, w którym każde najbardziej neutralne i blahe zachowanie komendanta powód odbiera jako przejaw ataku na jego osobę, nękania, mobbingowania. W sposób oczywisty wskazuje to na fakt, iż powód ocenia zdarzenia nieadekwatnie do sytuacji, wszędzie dopatrując się ataku na swoją osobę. Przykładem może być sytuacja z poleceniem z urzędu miasta kontroli porządków na terenie miasta. Polecenie to przyszło z zewnątrz, nie pochodziło od komendanta pozwanej, a mimo to powód podaje je jako przykład mobbingu, nękania jego osoby, nieuzasadnionej woli kontrolowania jego poczynań. Z pewnością nie sposób dać wiary powodowi co do tego, że wszelkie działania i cała aktywność komendanta pozwanej ukierunkowane były przeciwko powodowi, z zamiarem

jego kontrolowania, nękania, gnębienia, poniżania, izolowania. Zeznania te są obrazem przekonań powoda a nie obiektywnie mających miejsce zdarzeń.

Zupełnie niewiarygodne są zeznania powoda w części, w której powód zeznaje, że komendant w ogóle się z nim nie komunikuje, nie rozmawia o sprawach służbowych, nie wydaje żadnych poleceń. Przeczą temu zeznania wszystkich świadków, współpracowników powoda, którzy zeznawali spójnie, że istotnie komendant ograniczył kontakty z powodem do spraw wyłącznie służbowych i to również w jak najmniejszym zakresie, częściej niż w przypadku innych strażników przekazując mu polecenia za pośrednictwem innych osób, ale nie jest tak, że komendant w ogóle nie rozmawia z powodem i w ogóle nie komunikuje się z nim w sprawach zawodowych. Podobnie nikt ze świadków nie potwierdził, aby kiedykolwiek komendant mówił powodowi w jaki sposób należy działać aby psychologicznie kogoś wykończyć, na co wielokrotnie zwraca uwagę powód. Zupełnie niewiarygodne (a także bez związku z przedmiotem postępowania) są obszernie zeznania powoda dotyczące tego jakoby komendant wcześniej gnębił i nękał A. J., co miało doprowadzić u niej do poronienia. Te zeznania powoda nie znajdują żadnego potwierdzenia w jakimkolwiek innym materiale dowodowym, a co więcej wskazują na to, że sposób postrzegania komendanta przez powoda jest taki, iż sam insynuuje koleżance z pracy, która takiego związku nie dostrzegając, że przyczyną jej poronienia mogły być relacje z przełożonym. Również nie zasługują na wiarę zeznania powoda jakoby to on wobec komendanta podejmował kroki zmierzające do „pojednania” w rodzaju propozycji rozmowy czy „pojednawczej kawy”. Z zeznań świadków wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że żadna ze stron nie podejmowała aktywności w kierunku normalizacji stosunków, powód nie wykazywał żadnej inicjatywy w kierunku poprawy relacji, nawiązania relacji z komendantem zbliżonych do wcześniejszych.

Również zeznania za pozwaną komendanta M. G. sąd ocenił z dużą dozą ostrożności, mając na względzie, iż podobnie jak powód jest on emocjonalnie zaangażowany w spór, w sposób oczywisty zainteresowany rozstrzygnięciem sprawy, co rzutuje również na sposób składania zeznań, przedstawiania okoliczności faktycznych.

Reasumując stwierdzić należy, że zeznania stron z uwagi na specyfikę sprawy i stopień emocjonalnego zaangażowania stron w spór, trwający pomiędzy stronami wieloletni konflikt sąd ocenił jako przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy jedynie w tym zakresie, w którym dotyczyły one okoliczności bezspornych lub też takich, które znalazły potwierdzenie w innym materiale dowodowym – dokumentach lub zeznaniach świadków. Sąd ocenił, że zeznania żadnej ze stron nie mogą być ocenione jako na tyle wiarygodne i obiektywne by mogły stanowić samodzielne, nie poparte innymi dowodami źródło ustaleń faktycznych sądu w tej sprawie. Wynika to z posiłkowego, subsydiarnego charakteru dowodu z przesłuchania stron, jak i nade wszystko specyfiki tej sprawy, jej przedmiotu i tego, że de facto osią sporu jest diametralnie odmienna ocena określonych faktów przez strony (a nie samo zaistnienie tych faktów).

W tej sytuacji sąd nie mógł dać wiary zeznaniom powoda i oprzeć na nich wyłącznie ustaleń faktycznych co do okoliczności najistotniejszych z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie wystąpienia wobec powoda przejawów mobbingu. W przeważającej mierze zeznania powoda w tym zakresie pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami świadków i strony pozwanej, brak jest jakichkolwiek innych dowodów, aby istotnie zachowania, na które powód się powołuje miały miejsce i aby taki był przebieg wydarzeń, jak powód to relacjonuje. Pogorszenie stanu zdrowia powoda i jego leczenie są oczywiście okolicznościami obiektywnymi, natomiast co do przyczyn tego stanu i ich związku z zatrudnieniem u pozwanej zeznania powoda wyrażają wyłącznie jego subiektywne przekonanie a nie rzeczywiste fakty

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedstawione przez strony – dokumenty te nie były co do ich wiarygodności kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd nie dopatrył się podstaw do kwestionowania wiarygodności tychże dokumentów z urzędu mając na względzie w szczególności, iż dotyczyły one w przeważającej mierze okoliczności bezspornych pomiędzy stronami.

Sąd oddalił wnioski dowodowe stron zgłoszone w kolejnych pismach procesowych po upływie określonych stronom wcześniej w trybie art. 207 kpc terminów do zgłoszenia wszelkich twierdzeń i powołania dowodów na te okoliczności z uwagi na to, iż strony nie wykazały braku możliwości zgłoszenia tych dowodów wcześniej, a powołanie ich na tak



późnym etapie postępowania z pewnością spowodowałoby dalszą i nieuzasadnioną zwłokę w rozpoznaniu sprawy. Strony w żaden sposób nie uargumentowały konieczności powołania dowodów na takim etapie procesu, ani też nie sygnalizowały braku możliwości zgłoszenia dowodów wcześniej.

W odniesieniu do poszczególnych wniosków dowodowych zauważyć należy, że przesłuchanie świadków wnioskowanych przez powoda M. S., M. Z., K. M. na okoliczność stanu zdrowia powoda i wywołania rozstroju zdrowia przez działania mobbingowe byłoby niedopuszczalnym, bowiem są to okoliczności wymagające wiedzy specjalnej, a zatem dowodzić ich należy poprzez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego. Zeznania świadków nie mogą zastępować opinii biegłego, a także niedopuszczalne jest dowodzenie okoliczności wymagających wiedzy specjalistycznej zeznaniami świadków. Świadców mają zeznawać co do faktów, a nie ocen, które mogą być przedmiotem dowodzenia poprzez dowód z opinii biegłego.

Zgodnie z art. 207 § 6 kpc sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Żadna ze stron (reprezentowanych przez zawodowych pełnomocników) zgłaszając wnioski dowodowe inne aniżeli w pozwie (powód) i odpowiedzi na pozew (pозwana) nie powoływała się na żadną z okoliczności uzasadniających przeprowadzenie spóźnionych dowodów określonych w art. 207 § 6 kpc. Z pewnością wszelkie wnioski dowodowe powoda dotyczące stanu jego zdrowia, przyczyn powstania rozstroju zdrowia (a zatem wnioski dotyczące dokumentacji medycznej, zeznań świadków w tym zakresie, opinii biegłego) są spóźnione i nie ma jakichkolwiek racjonalnych przyczyn aby zakładać, że powód nie mógł tych wniosków zgłosić już w pozwie. Wszak pozew opiera się na podstawowym twierdzeniu, że powód doznał wskutek mobbingu w miejscu pracy rozstroju zdrowia, oczywistym jest zatem, że zgodnie z art. 6 kc stosowanym odpowiednio, powód miał obowiązek wykazać, że wystąpił u niego rozstrój zdrowia i że zostało to spowodowane mobbingiem. Nie sposób również przyjąć (choć powód tego nie podnosi), że na etapie składania pozwu powód mógłby te okoliczności (kluczowe dla zasady odpowiedzialności pozwanego) uznać za niesporne. Powód miał pełną świadomość tego, że pozwana kwestionuje się odpowiedzialność wobec niego, a zatem oczywistym było, że sporne są przesłanki tej odpowiedzialności, w tym podstawowa, a mianowicie wystąpienie rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Wszelkie wnioski na te okoliczności powód winien był i mógł zgłosić już w pozwie. Powielanie tych spóźnionych wniosków w kolejnych pismach procesowych nie mogło doprowadzić do ich uwzględnienia i co najmniej zdziwienie budzi taktyka procesowa powoda składania ponownie oddalonych już wniosków, tak jakby ich powielenie miało skłonić sąd do przeprowadzenia dowodów wbrew treści art. 207 § 6 kpc.

Podobnie spóźnione były wnioski pełnomocnika pozwanej zawarte w piśmie z dnia 23 września 2014r. Pozwana mogła wnioski te zgłosić w odpowiedzi na pozew i w żaden sposób nie wykazała aby ich późniejsze zgłoszenie było następstwem którejkolwiek z okoliczności, o których mowa w art. 207 § 6 kpc.

Sąd oddalił także wnioski pełnomocnika powoda zawarte w piśmie z dnia 2 czerwca 2015r. Co do wniosków dotyczących stanu zdrowia powoda przyczyny ich oddalenia są analogiczne jak wskazano wyżej. Sąd nie znalazł także podstaw do uwzględnienia wniosków o przeprowadzenie dowodów z dokumentów załączonych do tego pisma dotyczą one bowiem nowych okoliczności, których powód nigdy nie powołał jako podstawy faktycznej swych roszczeń. Skoro tak to dokumenty te miały dowodzić okoliczności nie będących faktyczną podstawą roszczeń powoda, a zatem nie mających żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> kp:

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

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

Po pierwsze powód nie wykazał, aby istotnie był w miejscu pracy ofiarą zachowań o charakterze mobbingowym.

Definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 kp, przy czym podkreślenia już na wstępie wymaga, że aby można mówić o mobbingu wszystkie określone tym przepisem przesłanki muszą wystąpić łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie I PK 165/13, opubl. Lex 1444594: „Z legalnej definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.”), a zatem:

1/ musi mieć miejsce uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika;

2/ zachowanie to musi wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;

3/ zachowanie to musi spowodować bądź mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Żadnej z tych okoliczności powód nie wykazał i wbrew stanowczemu stanowisku strony powodowej nie potwierdziło ich przeprowadzone postępowanie dowodowe.

Nie sposób w ustalonym stanie faktycznym przyjąć, aby powód był przez komendanta pozwanej poddawany uporczywemu i długotrwałemu nękaniu lub zastraszaniu. Faktu zastraszania powód w ogóle nie podnosi, natomiast wskazuje, że był przez komendanta gnębiony, nękany, poniżany, ośmieszany. Jak wynika z twierdzeń pozwu miało to w szczególności polegać na:

1. krzyczeniu na powoda i używaniu wobec niego wulgarnego słownictwa w dniu 14 grudnia 2009 r. podczas kłótni z komendantem. Okoliczność ta nie miała miejsca w takim kształcie, w jakim widzi i opisuje ją powód. Istotnie powód z komendantem się pokłócili (nota bene o błahostkę dotyczącą ustalenia miejsca przekazania służbowego samochodu) i jak wynika z zeznań bezpośredniego świadka zdarzenia obaj na siebie wzajemnie krzyczeli, posługiwali się podniesionym głosem. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to, aby to tylko komendant krzyczał, a tym bardziej by używał wulgarnego czy obelżywego słownictwa;

2. zaprzestaniu przez komendanta wszelkich rozmów z powodem, nie wydawania powodowi bezpośrednio żadnych poleceń, kierowania do powoda poleceń za pośrednictwem innych pracowników. Okoliczność ta nie odpowiada prawdzie. Istotnie od czasu owej kłótni w grudniu 2009r. komendant w ogóle nie rozmawia z powodem o sprawach nie związanych z pracą, prywatnych, jak miało to miejsce wcześniej, oraz ograniczył służbowe kontakty z powodem,

poprzez przekazywanie częściej poleceń za pośrednictwem innych osób, jednakże nie jest tak jak twierdzi powód, że komendant jemu wszystkie polecenia przekazuje przez inne osoby, a pozostałym pracownikom wszystkie polecenia przekazuje osobiście. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego komendant zarówno powodowi jak i innym pracownikom wydaje polecenia osobiście i wprost jak i za pośrednictwem innych osób. To, że komendant ograniczył bezpośrednie kontakty i rozmowy z powodem do niezbędnego minimum jest faktem, niemniej jednak nie wynika to w ustalonym stanie faktycznym z chęci nękania czy wyizolowania powoda, a stanowi raczej element swoistej obrony komendanta przed zarzutami powoda. Skoro powód wszystkie wypowiedzi komendanta pod swoim adresem odbiera jako nieuzasadnioną krytykę, ataki na jego osobę, przejawy nękania to nie można dziwić się komendantowi, że stara się kontakty z powodem ograniczyć do niezbędnego minimum;

3. niewykonywaniu przez komendanta patroli wspólnie z powodem. Jest to okoliczność nieprawdziwa, pozwany przedstawił dowody na okoliczność tego, że sporadycznie takie patrole się odbywały. Sam powód w pozwie twierdzi, że był na wspólnym patrolu z komendantem w dniu 23 grudnia 2010r. Niezależnie od tego stwierdzić należy, że komendant poza sytuacjami sporadycznymi nie wykonuje patroli również z innymi strażnikami, a zatem brak jest w tym zakresie jakiegokolwiek istotnego zróżnicowania pozycji powoda i innych strażników, które mogłoby wskazywać na to, że ma to stanowić przejaw nękania powoda.

4. przestawieniu biurka powoda w sposób uniemożliwiający powodowi i innym pracownikom komfortową pracę, bez wiedzy powoda. Okoliczność ta istotnie miała miejsce, ostatecznie biurko powoda zostało przestawione powrotnie na dotychczasowe miejsce po około roku od jego przestawienia, po tym kiedy powód tego zażądał, a komendant uznał jego rację, że było to zachowanie niestosowne, w szczególności, że wcześniej powód nie został o tym poinformowany. Nie sposób jednak tej sytuacji (mającej charakter jednorazowy) uznać za przejaw uporczywego i długotrwałego nękania. Po pierwsze powód przez okres około roku w ogóle nie zakwestionował przestawienia biurka i nie zgłaszał do tego żadnych zastrzeżeń, a zatem komendant nie miał wiedzy odnośnie tego w jaki sposób sytuację tę postrzega powód. Po drugie działanie to nie było ukierunkowane przeciwko powodowi i nie miało na celu jego nękania, a zapewnienie miejsca pracy dla księgowej. Istotnym jest, że wówczas warunki lokalowe straży były bardzo skromne i tak naprawdę żaden z pracowników w żadnym miejscu nie miał pełnego komfortu pracy, straż miała zbyt mało miejsca, na zapewnienie wygodnych miejsc do pracy wszystkim pracownikom. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego komendant starał się ustawić biurko dla powoda w sposób jak najmniej uciążliwy dla niego i pozostałych pracowników, a zatem nie można tego działania oceniać jako wymierzonego w powoda w celu jego nękania czy też poniżenia w oczach współpracowników.

5. kontrolowaniu notatnika powoda znacznie częściej niż pozostałych strażników. Okoliczność ta istotnie miała miejsce, jednakże dotyczyła krótkiego okresu około miesiąca, a zatem nie sposób mówić w tym kontekście o działu długotrwałym. Nadto notatniki innych strażników miały być kontrolowane przez powoda, a zatem oczywistym jest, że nie kontrolował ich tak często komendant;

6. poszukiwania powoda w toalecie na rynku. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że komendant był w biurze na targowisku i pytał czy ktoś tam jeszcze poza pracownikami biura jest. Ocena jakoby miało to być złośliwe poszukiwanie tam powoda w celu jego nękania jest wyłącznie oceną powoda i teorią wysnutą przez H. L. pod wpływem sugestii powoda dotyczących tego, że jest ofiarą mobbingu, jednakże nie ma to nic wspólnego z obiektywnie zaistniałymi faktami. Rzekome podnoszone w pozwie szukanie powoda w publicznych toaletach i wypytywanie sprzedawców na targowisku czy powód nie chowa się w toalecie nie zostało w żaden sposób potwierdzone.;

7. krytykowaniu powoda za nieusunięcie trzech małych chwastów, co inni pracownicy oceniali jako nadmierną krytykę. Istotnie komendant zwrócił powodowi uwagę, że w pasie drogi znajdują się chwasty. Jednakże nie miało to miejsca w obecności innych osób i nie stanowiło nieuzasadnionej krytyki w oczach innych pracowników, skoro odbywało się w cztery oczy. To, że powód postanowił o tym zdarzeniu wszystkim rozgłosić, nie omieszkując nadać mu znaczenia, jakie sam mu przypisywał, czyli zbędnej krytyki powoda obrażuje poziom przewrażliwienia powoda na punkcie uwag pod jego adresem i z drugiej strony chęć powoda do komentowania każdej nawet najmniej istotnej sytuacji na forum. Gdyby powód o tym zdarzeniu nie opowiadał innym strażnikom to o tej rzekomo nieuzasadnionej

krytyce jego osoby, która miała, zdaniem powoda, na celu jego ośmieszenie wśród współpracowników, nikt by się w ogóle nie dowiedział;

8. wyznaczeniu powodowi rejonu całych S.. Jak ustalono rejon służby strażników były kilkakrotnie w różny sposób, w zależności od potrzeb zmieniane. Istotnie w pewnym okresie czasu powód miał powierzony rejon całych S., ale tylko pod względem spraw porządkowych, zatem nie jest tak jak twierdzi powód, że polecono mu tę samą pracę, którą wcześniej wykonywało 4 strażników. Powód w żaden sposób nie dowodzi, że decyzja ta była istotnie wymierzona w niego celem jego gnębienia, a nie wynikała z obiektywnych okoliczności i prób takiego podziału czynności, które pozwolą na ich jak najlepsze wykonywanie przez poszczególnych strażników. Zupełnie gołosłowne i oderwane od materiału dowodowego są twierdzenia powoda dotyczące tego, że powierzone jemu obowiązki były dla jednej osoby niewykonalne. Postępowanie dowodowe w ogóle nie było w tym kierunku prowadzone, a strona powodowa wywodzi to z zeznań świadków, którzy w ogóle takich zeznań nie składali;

9. krytykowaniu powoda bezzasadnie wobec innych strażników na naradach celem jego poniżenia i ośmieszenia. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego komendant zwracał uwagę strażnikom na uchybienia w wykonywaniu obowiązków, odbywało się to także w trakcie ogólnych narad, a wówczas były omawiane takie przypadki, które mogły mieć znaczenie na przyszłość, w tym sensie, że istotnym było ich omówienie po to by strażnicy mogli wyeliminować określonego rodzaju niedociągnięcia w swej pracy na przyszłość. W ten sposób omawiane były błędy nie tylko powoda, ale także pozostałych strażników. Co do powoda to na ogólnych naradach omawiano dwie sytuacje: z odmową skierowania wniosku o ukaranie, co niezależnie od oceny pobudek działania kierowcy było działaniem niezgodnym z prawem, bowiem odmowa przyjęcia mandatu obliguje do skierowania wniosku o ukaranie oraz pomylenia przez powoda w notatce nazwiska zgłaszającej mieszkanki miasta, co skutkowało jej skargami. Żadna z tych sytuacji nie dotyczyła bezzasadnej krytyki, w obu przypadkach z pewnością powód popełnił błąd przy wykonywaniu obowiązków, a ich omówienie nie miało na celu nękania powoda czy jego ośmieszania a wyłącznie wyeliminowanie tego rodzaju błędów na przyszłość. Rację ma pozwana, iż kuriozalne jest tłumaczenie powoda, że błędne nazwisko przepisał z książki interwencji. Istotnie powód na miejscu winien był ustalić z kim rozmawia i jakie jest poprawne nazwisko zgłaszającej interwencję mieszkanki miasta. Upatrywanie w skomentowaniu tej sytuacji przez komendanta przejawu nękania powoda stanowi kolejny przykład nieadekwatnej w stosunku do rzeczywistości oceny sytuacji przez powoda i jego znacznego przewrażliwienia na punkcie własnej krytyki. Powód w pozwie twierdzi, że komendant wielokrotnie w obecności pozostałych pracowników krytykował go, zarzucał nieudolność. Twierdzenia te nie znalazły żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym. Tytułem przykładu świadek R. wskazał, że komendant, w żaden sposób nie kwestionuje pracy powoda. Podobnie świadek D. zaprzeczył aby komendant krytykował czy też ośmieszał powoda;

10. zmianę patrolu zmotoryzowanego na pieszy. Powód w żaden sposób nie wykazał, aby istotnie takie zdarzenie miało miejsce, w tym w szczególności, aby faktycznie miał zaplanowany patrol zmotoryzowany, a komendant złośliwie, celowo i w sposób nagły dokonał jego zmiany na patrol pieszy zmuszając powoda do chodzenia bez odpowiedniej odzieży. Zmiany patroli w grafiku zdarzały się wobec wszystkich strażników, potwierdził to na przykład świadek D.;

11. wyznaczanie powoda do większej ilości trudniejszych patroli z policją. Zarzut ten jest całkowicie bezzasadny. Jak wynika z przedstawionych przez pozwaną danych powód odbywał patrole z policją z porównywalną do innych strażników częstotliwością (za wyjątkiem M. R., który takich patroli w ogóle nie odbywał). Powód wybiórczo podaje przykład października 2011r., nie odnosząc się do innych okresów, kiedy zdarzało się, że to inni strażnicy mieli więcej takich patroli od powoda.

12. rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o prywatnym życiu powoda nie zostało w żaden sposób wykazane.

Powód nie udowodnił w żaden sposób stosowania wobec niego mobbingu. Za absurd uznać należy wywodzenie przez powoda stosowania mobbingu z jednozdaniowej uwagi w protokole komisji, która w ogóle nie badała tej części zarzutów powoda, bowiem taka ocena nie dowodzi zaistnienia mobbingu w żaden sposób.

Powód w żaden sposób nie dowodził (nie wspomniał o tym nawet w swych zeznaniach), aby istotnie działania komendanta wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. W tym zakresie powód poprzestał na głośnym i niczym nieopartym twierdzeniu pozwu.

Powód nie wykazał również, aby zachowania komendanta wobec powoda miały na celu lub spowodowały poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników

Co do zamiarów i celów działań komendanta to z ustalonego stanu faktycznego wywieść można, że w sytuacji nagłego, niespodziewanego skonfliktowania z powodem w wyniku kłótni o błahostkę i następczego zaniechania rozmów komendant następnie przyjął postawę zachowawczą, wycofał się, starał się unikać kontaktów z powodem, ograniczał je do minimum. Prawdopodobna, w ocenie sądu, jest przedstawiona przez komendanta przyczyna takiego zachowania, a mianowicie to, że nie chciał eskalować konfliktu, prowokować powoda do kolejnych podejrzeń o nękanie, gnębienie. Postawa powoda wskazuje w sposób jasny, że w sposób często irracjonalny wszelkie nawet zupełnie neutralne zachowania komendanta odbierał jako przejawy krytyki, ataku na jego osobę, prześladowania, szpiegowania nękania. W tej sytuacji nie dziwi postawa komendanta, który nie chcąc nasilać konfliktu w maksymalny sposób ograniczał swe kontakty z powodem. W żaden sposób z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby zamiarem tego wycofania się przez komendanta było poniżenie powoda czy jego wyizolowanie z zespołu pracowników, a już pewnością nie został osiągnięty taki cel. Wręcz przeciwnie to powód i jego zachowania oraz to, że powód dużo i szeroko wypowiadał się o swoich zarzutach wobec komendanta i o stosowanym mobbingu (na do podawał wyłącznie własną wersję wydarzeń, istotnie subiektywną) spowodowały odizolowanie od zespołu pracowników **komendanta a nie powoda**. To komendant pozostał z boku, z nim pracownicy ograniczyli kontakty, z nim nikt nie weryfikował prawdziwości twierdzeń powoda. Wreszcie pomimo podjęcia przez komendanta prób załagodzenia konfliktu i przeproszenia powoda to powód konflikt eskalował pomimo przeprosin w dalszym ciągu upatrując w każdym zachowaniu komendanta działań przeciwko powodowi i szeroko te przekonania rozpowszechniając zarówno wśród strażników, osób postronnych (jak np. H. L.), wobec burmistrza oraz innych organów, do których kierował skargi, czy w końcu publicznie, nagłaśniając sprawę w lokalnej prasie.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na istotę przesłanek uznania, że mamy do czynienia z mobbingiem.

I tak w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r. w sprawie II PK 166/14 (opubl. LEX nr 1712815) Sąd Najwyższy wskazał: „Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.”

Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę zapatrywanie to w pełni podziela a odnosząc je do niniejszej sprawy wskazuje, że powód wszelkie przejawy w pełni dozwolonej krytyki jego niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych odbierał i traktował jako przejawy mobbingu, co jest absolutnie nieuprawnionym.

Co niezwykle istotne, a w tej sprawie wręcz kluczowe, ustalenie, że mamy do czynienia z mobbingiem musi się opierać na obiektywnych przesłankach a nie subiektywnym przekonaniu i ocenie powoda.

Zapatrywanie to było wielokrotnie przedmiotem wypowiedzi judykatury. Przykładowo można wskazać na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, opubl. Lex 1214581: „Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.”

Podsumowując powód nie wykazał, aby był wobec niego stosowany mobbing, co wyklucza odpowiedzialność pozwanej.

Co istotne to powód nie wykazał również drugiej przesłanki ewentualnej odpowiedzialności pozwanej określonej w art. 94<sup>3</sup> §3 kp, a mianowicie wystąpienia u niego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Poza bezspornym faktem, że powód leczył się psychiatrycznie i korzystał w związku z tym ze zwolnień lekarskich powód w żaden sposób nie wykazał, aby doznał rozstroju zdrowia oraz aby rozstrój ten wywołany był mobbingiem a nie innymi czynnikami. W kwestii wniosków dowodowych powoda w tym zakresie sąd wypowiedział się już wyżej.

Powyższe czyniło powództwo bezzasadnym i skutkowało jego oddaleniem.

O kosztach postępowania sąd orzekł na zasadzie art. 98 kpc – zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu.

Powód zwolniony był z kosztów sądowych i koszty te wobec braku podstaw do poniesienia ich przez pozwaną obciążają Skarb Państwa.

Powód przegrał proces w całości i całości winien ponieść koszty postępowania poniesione przez stronę pozwaną, na które złożyła się koszty zastępstwa procesowego pozwanej.

Zgodnie z art. 98 § 3 do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się jego wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanej sąd ustalił zgodnie z § 2 pkt 2, § 4 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. 2013r., poz. 461 ze zm.) w kwocie 900,00 zł.

/Monika Ławniczak/