

Sygn. akt VII P 387/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Hanna Glonek, Stefania Konkel
Protokolant:	st. sekr. sąd Ewa Zimniak - Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa S. B.

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

o odszkodowania, zadośćuczynienie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę: 3.960,00 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Hanna Glonek SSR Piotr Pawlak Stefania Konkel

Sygn. akt VII P 387/16

UZASADNIENIE

Pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. powód S. B., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty:

- 9 500,00 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę,
- 35 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia w związku z mobbingiem,
- 2 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powoda w pracy.

Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego od dnia 3 lutego 2014 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, zaś jego bezpośrednim przełożonym jest Prezes Zarządu M. E.. Powód wskazał, iż od dnia 1 czerwca 2015 r. był zatrudniony na stanowisku Key Account Manager (KAM), co stanowiło jego degradację w strukturze spółki z niższym wynagrodzeniem niż na początku zatrudnienia oraz krótszym okresem wypowiedzenia niż pozostali KAM. W ocenie powoda, sposób zarządzania zakładem pracy i pracownikami przez Prezesa Zarządu powodował napięcie wśród pracowników, niechęć oraz stagnację. Nadto pracownicy pracowali ponad swoje siły, kosztem wolnego czasu i życia rodzinnego, natomiast wraz z zatrudnianiem nowych pracowników pogarszane były warunki zatrudnienia pracowników wcześniej zatrudnionych, co skutkuje rotacją pracowników. Powód podniósł, iż w trakcie swojego zatrudnienia był poddawany dużej presji czasu ze strony Prezesa, który w relacjach z powodem był niezwykle autorytatywny, traktował powoda w sposób lekceważący oraz poniżający. Nadto powód wskazał, iż Prezes wielokrotnie krytykował pracę powoda na forum publicznym negatywnie się o nim wyrażając. Powód wskazał, iż na początku 2015 r. został wybrany jako przedstawiciel spraw pracowniczych, zaś w grudniu 2015 r. był sygnatariuszem listu protestacyjnego wobec działań Prezesa do Rady Nadzorczej pozwanej spółki, który doprowadził do spotkań z przedstawicielami pozwanej spółki najpierw w Danii a następnie w Polsce. W wyniku spotkań doszło do ponownych wyborów przedstawicieli pracowników, wśród których ponownie znalazł się powód. Powód wskazał, iż stwierdzono szereg nieprawidłowości w odniesieniu do głosowania, w związku z czym na spotkaniu w dniu 20 czerwca 2016 r. odważył się zadać szereg pytań dotyczących pozwanego jak i przebiegu głosowania. Nadto powód wskazał, iż w piśmie z dnia 27 czerwca 2016 r. skierowanym do pozwanego zapowiedział podjęcie kroków prawnych w związku ze stosowanym wobec niego mobbingiem, jednakże kazano mu wstrzymać się z jego złożeniem przedstawiając mu propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron z jednomiesięczną odprawą, a następnie 3-miesięczną, jednakże powód nie przyjął powyższej propozycji. Wobec odmowy, powodowi wręczono wypowiedzenie umowy, w której jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „konieczność likwidacji stanowiska Key Account Manager w spółce z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, nie dotyczących pracownika”, która w ocenie powoda jest zbyt ogólna i niezrozumiała. Zdaniem powoda nie doszło do żadnych zmian organizacyjnych w pozwanej spółce, które uzasadniałyby likwidację jego stanowiska. Powyższa przyczyna jest pozorna, zaś prawdziwą przyczyną zwolnienia była jego działalność jako przedstawiciela pracowników oraz bezpośredni kontakt z Prezesem oraz pismo dotyczące mobbingu. Powód podniósł, iż wskutek wzburzenia sytuacją nie przyjął pisma z wypowiedzeniem, które przesłano mu mailem w dniu 29 czerwca 2016 r. a następnie odebrał je na poczcie w dniu 1 lipca 2016 r. Powód wskazał, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2016 r. Nadto powód podniósł, iż w związku ze stresem w pracy wynikającym z relacji z Prezesem korzystał z pomocy psychiatry, zaś pierwsze wizyty miały miejsce w lipcu i sierpniu 2014 r., a ponadto zażywał leki przeciwdepresyjne i przeciwłękowe, gdyż doznał on uszczerbku na zdrowiu wskutek działań Prezesa. W ocenie powoda zachowanie bezpośredniego przełożonego spełniało przesłanki mobbingu, gdyż powód był obiektem uporczywego i długotrwałego nękania, które wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i które miało na celu poniżenie, ośmieszenie i izolowanie. Nadto zdaniem powoda działania Prezesa stanowią naruszenie dóbr osobistych powoda takich jak godność, cześć oraz pozycja zawodowa, czego przykładem były określenia kierowane do powoda publicznie.

W odpowiedzi na pozew pozwany, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie pozwany wniósł ewentualnie, na wypadek nie podzielenia przez Sąd stanowiska pozwanego co do braku podstaw dla zawartego w pozwie żądania powoda zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, o zaliczenie na poczet odszkodowania odprawy należnej powodowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pozwany przyznał, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Key Account Manager oraz, że wypowiedział w dniu 27 czerwca 2016 r. łączącą strony umowę o pracę w związku z likwidacją stanowiska zajmowanego przez powoda. Pozwany jednakże kwestionuje żądania pozwu tak co do zasady jak i wysokości. Pozwany wskazał, iż podana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania jest prawdziwa i konkretna, zaś zarzut pozwanego należy uznać za chybiony w świetle doświadczenia życiowego. Pozwany wskazał, iż powód został zatrudniony na stanowisku Manager Produktu Agro, które było jednym z kluczowych w nowo tworzącej się firmie, natomiast do obowiązków powoda należało zarządzanie dostawami 5

produktów, zarządzanie stanami magazynowymi, odpowiadał za sferę produktową również poprzez ustalanie cen sprzedaży, jednakże powód tym obowiązkom nie podolał, o czym świadczyły głosy współpracowników oraz samego powoda, który zwracał się z prośbą o zmodyfikowanie zakresu powierzonych mu obowiązków. Pozwany wskazał, iż starał się poszukać odpowiedniego rozwiązania, wobec czego pierwszym wsparciem było odciążenie powoda poprzez ograniczenie części jego obowiązków i przekazanie ich innemu pracownikowi bez zmiany wynagrodzenia. Pozwany wskazał, iż nawet mimo okrojonych obowiązków, problem powrócił w 2015 r., kiedy to pozostali pracownicy narzekali na brak systematyczności i uporządkowania powoda w sferze administracyjnej, co odbijało się na pracy innych pracowników. Jednakże pozwany w dalszym ciągu szukał dogodnego rozwiązania, wobec czego pozwany zaproponował powodowi stanowisko Key Account Menagera, z czego powód był zadowolony. Pozwany również zaprzeczył jakoby na powoda byłaby wywierana presja jak również, że nowe stanowisko stanowiło derogację. Pozwany wskazał, iż zmiana wynagrodzenia zasadniczego wynikała ze zmniejszenia zakresu obowiązków a przede wszystkich odpowiedzialności KAM do pierwotnie powierzonych powodowi obowiązków, a ponadto związana była z obowiązującym na tym stanowisku innym systemem wynagradzania. Nadto pozwany wskazał, iż w związku z rozwojem spółki uznał, iż utrzymanie stanowiska KAM w poszczególnych regionach nie jest celowe, gdyż zadania w zakresie kontaktów z kluczowymi klientami danego regiony przejęli ich Dyrektorzy, co spowodowało likwidację tego stanowiska w innych regionach. Pozwany wskazał, iż po przeprowadzeniu analizy wyników osiągniętych przez powoda oraz mając na względzie fakt, iż większość sprzedaży dokonywanej przez niego była kierowana do drobnych klientów w pobliżu miejsca zamieszkania powoda a nie do dużych klientów z obszaru całego Regionu doszedł do wniosku, iż utrzymanie KAM jest ekonomicznie nieuzasadnione.

W odniesieniu do podniesionego przez powoda zarzutu stosowania wobec niego przez pozwanego mobbingu pozwany podniósł, iż powód w swoim pozwie nie wskazał na czym miały przejawiać się działania pracodawcy. Pozwany wskazał, iż ani on ani pozostali pracownicy nie podejmowali wobec powoda żadnych działań, które nosiłyby jakiegokolwiek znamiona mobbingu. Pozwany wskazał, iż Prezes Zarządu pozwanej spółki, w ramach przyznanych pracodawcy uprawnień, zmierzał wyłącznie do egzekwowania poleceń i uzgodnionych strategii działania, w sposób nie godzący w dobre osobiste powoda. Pozwany podkreślił, iż powód nigdy nie skarżył się pozwanemu na działania współpracowników, a nawet pismo skierowane do właścicieli spółki w Danii też nie wskazuje na jakiegokolwiek zachowania wymierzone w powoda, które spełniałyby przesłanki mobbingu. Nadto pozwany poddał w wątpliwość twierdzenia powoda o rozstroju zdrowia z uwagi na fakt, iż w latach 2014-2015 nie odnotowano absencji powoda z uwagi na chorobę, zaś w 2016 r. odnotowano jedynie 10 dni niezdolności powoda do pracy z uwagi na chorobę.

W zakresie trzeciego żądania powoda, pozwany podniósł, iż powód nie wskazał jakie dobro osobiste, w jaki sposób i przez kogo zostało naruszone. Jednocześnie pozwany wskazał, iż spotkania w Danii dotyczyły konfliktu pomiędzy grupą pozyskanych nowych kompetentnych pracowników a pracownikami zatrudnionymi wcześniej, którzy oczekiwali szczególnego uprzywilejowania i poczuli, że są zagrożenie przez nową kadrę. Pozwany wskazał, iż powód nie był ograniczony w swobodzie wypowiedzi jak również bez obaw o swoją przyszłość w firmie (co przeczy mobbingowi), bez oznak jakiegokolwiek depresji i lęku, podejmował działania zmierzające do zmiany osoby zarządzającej spółką. Nadto w ocenie pozwanego, powód w dniu 27 czerwca 2016 r. użył pisma o mobbingu do szantażowania pracodawcy w celu wyłudzenia świadczenia wyższego niż przewidują przepisy powszechnie obowiązujące.

Jednocześnie pozwany wskazał, iż 1-miesięczne wynagrodzenie brutto powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 9.664,67 zł.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwana spółka rozpoczęła swoją działalność w styczniu 2014 r. Spółka szybko się rozwijała i rozrastała, wobec czego pracownikom pozwanej przybierało obowiązków. Pozwany początkowo zatrudnił 8-9 osób lecz wraz z rozwojem spółki zatrudnionych było kilkudziesięciu pracowników.

Powód S. B. został zatrudniony w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. od dnia 24 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo powód zajmował stanowisko Managera Produktu Agro (środki

ochrony roślin, nawozy, nasiona), na którym to stanowisku otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 15 000,00 zł brutto oraz roczną premię uznaniową. Ponadto umowa przewidywała 6-miesięczny okres wypowiedzenia. Do obowiązków powoda, jako Managera Produktu Agro, należał kontakt z firmami zewnętrznymi, ustalanie list handlowych, wprowadzanie produktu do sprzedaży dla agronomów, odpowiedzialność za dobrą marżowość dla spółki. Jako manager powód podlegał bezpośrednio Zarządowi. Wraz z rozwojem spółki obowiązki powoda rozszerzały się. Powód czuł, że obowiązki te go przytłaczają, nie dawał sobie z nimi rady. W związku z dużą ilością zadań, które wykonywał powód, pozwana spółka, na prośbę powoda, zatrudniła dodatkowego Product Managera do pomocy w czerwcu 2014 r., który miał odciążyć powoda. Jednakże pomimo takiego zabiegu powód nadal miał trudności z wykonaniem wszystkich obowiązków, powód nie radził sobie w zakresie nawozów, co również sygnalizował prezesowi pozwanej oraz prosił go o pomoc.

Dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 24 stycznia 2014 r. – k. B-1 akt osobowych, zeznania świadka D. H. – k. 100, zeznania świadka M. W. – k. 126, zeznania świadka D. P. (1) – k. 149-152, zeznania powoda – k. 192

W związku z powyższym w 2015 r. pozwana spółka utworzyła stanowisko Menagera ds. nawozów, wobec czego część obowiązków powoda została przekazana W. N.. W dniu 1 stycznia 2015 r. strony zawarły porozumienie w przedmiocie zmiany umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2014 r. na mocy, którego pozwany zatrudnił powoda na stanowisku Menagera Produktu Środka Ochrony Roślin, natomiast wynagrodzenie jak i okres wypowiedzenia nie uległy zmianie. Powód w dalszym ciągu nie był w stanie sprostać wszystkim obowiązkom. Ponownie zgłaszał to zarządowi jak i innym pracownikom, którzy pomagali mu uporać się z nimi, w szczególności dotyczącymi kwestii biurokratycznych. Powód miał problemy z obiegiem dokumentów, nie panował nad magazynami oraz cenami. Utrudnienia te były sygnalizowane prezesowi E. przez osoby pracujące w pozostałych działach.

Dowód: porozumienie z dnia 1 stycznia 2015 r. w przedmiocie zmiany umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2014 r. – k. B-23 akt osobowych, zeznania świadka D. H. – k. 100-104, zeznania powoda – k. 197, zeznania reprezentanta pozwanego M. E. – k. 209-212

Zarząd zwrócił uwagę na fakt, iż powód lepiej radzi sobie w bezpośrednim kontakcie z klientami, wobec czego w dniu 23 kwietnia 2015 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę na mocy którego pozwany zatrudnił powoda na stanowisku Key Account Menager (na województwo (...) i (...)- (...)) za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 9 500,00 zł oraz premią uznaniową. Strony nie regulowały kwestii okresu wypowiedzenia, jednocześnie wskazując, iż w kwestiach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy oraz innych obowiązujących aktów prawnych (§7 pkt 4 umowy). KAM był odpowiedzialny za strategicznych kontrahentów spółki na dużym obszarze handlowym, również zagranicznych. Powód przejął to stanowisko po K. B.. KAM miał obsługiwać kluczowych klientów spółki, oferując im wyższy standard obsługi oraz wiedzę merytoryczną niż inni managerowie. Obowiązki jakie powód miał nałożone oraz odpowiedzialność w związku z objęciem tego stanowiska były mniejsze niż obowiązki i odpowiedzialność poprzednio zajmowanego stanowiska.

Początkowo powód wydawał się być zadowolony z nowego stanowiska. Początkowy okres pracy na stanowisku KAM był dla powoda okresem nauki, jednakże już w IV kwartale 2015 r. powód otrzymał od prezesa sygnał, że musi nadrobić limity, by był w stanie utrzymać stanowisko. Wraz z objęciem stanowiska KAM, powód rzadziej przebywał w siedzibie spółki, na co uwagę zwracał mu prezes E., wskazując, iż w dniach, kiedy powód nie przebywał u klientów mógłby odbywać rozmowy z Product Managerami (PM) odnośnie produktów, by jak najbardziej poszerzył swoją wiedzę w tym zakresie. Rozmowy te miały mieć formę luźnych i indywidualnych spotkań, jednakże powód oczekiwał, iż PM będą do jego dyspozycji w konkretny dzień, by mógł się ze wszystkimi spotkać jednocześnie. Nadto prezes pozwanego proponował spotkania celem ustalenia podziału klientów kluczowych obsługiwanych przez KAM oraz klientów zwykłych obsługiwanych przez doradców agrotechnicznych. Spotkania te miały na celu ukierunkowanie działań handlowych przed sezonem. Ponadto prezes przekazał powodowi listę gospodarstw rolnych obsługiwanych przez poprzednika powoda, co miało być dla powoda ułatwieniem w pracy. Powód miał dotrzeć do tych gospodarstw do maja 2016 r., jednakże tego nie uczynił. Powód w swojej pracy skupiał się na mniejszych gospodarstwach.

Dowód: aneks nr (...) z dnia 23 kwietnia 2015 r. do umowy o pracę – k. B-32 akt osobowych, struktura organizacyjna wg stanu na dzień 1 października 2015 r. – k. 72, zeznania świadka W. N. – k. 105, zeznania świadka D. P. (1) – k. 148-149, zeznania świadka J. C. – k. 169-171, wiadomość e-mail – k. 60-71, zeznania powoda – k. 204, zeznania reprezentanta pozwanego M. E. – k. 207, k. 218-219

W 2015 r. w spółce było zatrudnionych trzech KAM: dla Regionu (...), (...) oraz dla Regionu (...)- (...) i (...). W praktyce jednak obsługa ta nie spełniała swoich zadań, gdyż pracownicy będący KAM koncentrowali się na drobniejszych klientach ze swojego obszaru zamieszkania, a co za tym idzie, nie byli w stanie zapewnić dostatecznej obsługi klientom w większej odległości. Pozwana spółka dokonała analizy zysków i strat utrzymania stanowiska KAM i doszła do przekonania, iż jest to stanowisko nierentowne, co stanowiło podstawę do jego likwidacji. W związku z powyższym w 2016 r., przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, zostało zlikwidowane jedno stanowisko KAM, które zajmował J. D.. Pozwana spółka postanowiła jednak utrzymać stanowisko zajmowane przez powoda określając wysokość budżetu, który powód miał wykonać do czerwca 2016 r. Powód w 2016 r. nie wykonał założonego budżetu. O likwidacji stanowiska KAM pracownicy zostali poinformowani. Obowiązki KAM przejęli przedstawiciele handlowi agro oraz pracownicy biurowi. Powyższe wiązało się z reorganizacją regionów, w związku z czym pozwana spółka po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zaprzestała prowadzenia rekrutacji na to stanowisko.

Zanim jednak postanowiono o likwidacji stanowisk KAM, co również tyczy się innych stanowisk w pozwanej spółce, pozwana spółka przeprowadza proces naprawczy polegający na tym, iż pracownikowi jest wysyłany sygnał, że jego praca nie spełnia oczekiwań, wskazywane są niedociągnięcia a następnie obserwowany jest proces poprawy. Pozwana spółka wyznacza takim pracownikom cele do osiągnięcia, a na koniec procesu rozlicza. Była to procedura standardowa, która obejmowała wszystkich pracowników. Taki proces naprawczy został wdrożony również w przypadku powoda.

Po zlikwidowaniu stanowisk KAM i reorganizacji zatrudnienia, pozwana spółka obecnie ma lepsze wyniki ekonomiczne w obsłudze dużych klientów, niż w okresie zatrudniania powoda.

Zeznania świadka D. P. (2) – k. 151-153, zeznania świadka J. W. – k. 153-154, zeznania świadka J. C. – k. 169-175, wiadomość e-mail – k. 70-71, zeznania świadka W. S. – k. 187-188, zeznania powoda – k. 191, zeznania reprezentanta pozwanego M. E. – k. 207-208, struktura organizacyjna pozwanej według stanu na dzień 01 lipca 2016 roku k. 74.

W związku z przejęciem przez pozwaną spółkę (...) oraz zatrudnieniem nowych pracowników, którym przekazano część obowiązków dotychczasowych pracowników, dotychczasowi pracownicy poczuli się zagrożeni i na tym tle pojawił się konflikt między pracownikami a Prezesem. Wobec powyższego powód razem z D. H. został wybrany na przedstawicieli spraw pracowników (PSP). W związku z napływającymi skargami powód oraz D. H. w grudniu 2015 r. wystosowali list do Rady Nadzorczej pozwanego mieszczącej się w Danii, który dotyczył traktowania pracowników, struktury firmy, braku zakresu obowiązków pracowników biurowych oraz nakładania na nich większej ilości obowiązków. List sam w sobie nie dotyczył powoda. Jednocześnie ani powód ani D. H. nie poinformowali prezesa E. o powyższym piśmie. W efekcie listu doszło do dwóch spotkań powoda i D. H. z Radą Nadzorczą, a ponadto jednego z Radą Nadzorczą i prezesem w Danii oraz jednego w Polsce. Jednakże przedmiotowe spotkania nie dotyczyły relacji powoda z prezesem E.. Po spotkaniu w Danii relacje prezesa E. z powodem uległy pogorszeniu. Mimo powyższego, w ponownych wyborach powód został po raz kolejny wybrany na przedstawiciela pracowników. Prezes nie ingerował w tą działalność powoda, natomiast zastrzeżenia zgłaszali pozostali przedstawiciele pracowników.

Dowód: zeznania świadka D. H. – k. 101, zeznania świadka M. W. – k. 127, zeznania świadka D. P. (1) – k. 151, zeznania świadka J. C. – k. 175, zeznania świadka W. S. – k. 188-189, zeznania powoda – k. 190, zeznania reprezentanta pozwanego M. E. – k. 209-2011, k. 221, wiadomości e-mail – k. 22-38

Prezes Zarządu był osobą wymagającą, rzeczową, stanowczą, skupioną na osiągnięciu celu, wymagającą zarówno w stosunku do siebie jak i pracowników. Styl zarządzania Prezesa był bardzo wyrazisty, nacechowany na kwestie merytoryczne a w mniejszym stopniu na relacje interpersonalne. Prezes był osobą gwałtowną, ale nigdy nie krzyczał, kiedy był zdenerwowany miał uniesiony głos, gestykulował. Od swoich pracowników wymagał najwyższego poziomu.

Prezes zwracał również uwagę na kwestie wizerunkowe spółki, dlatego też nie był zadowolony ze sposobu zachowania się powoda podczas spotkania z klientami w G., po którym podczas imprezy powód zachowywał się, w ocenie prezesa, niestosownie, co zostało uwiecznione przez niego na nagraniu. Nagranie to zostało przez prezesa okazane jedynie powodowi wraz z pouczeniem, iż nie jest to zachowanie dobrze widziane w pozwanej spółce.

W początkowym okresie relacje powoda oraz prezesa były poprawne, również w okresie, gdy powód został wybrany na przedstawiciela pracowników. Powód miał swobodę przemieszczania się po siedzibie spółki, nie był izolowany i miał dobry kontakt z pozostałymi współpracownikami. Powód starał się, aby prezes E. otworzył się na relacje bardziej osobiste z pracownikami np. podczas spotkania integracyjnego wysyłając prezesowi pozdrowienia. Nadto powód nigdy nie otrzymał od Prezesa polecenia wykonania zadania poniżającego. Powód miał możliwość kontaktowania się z prezesem mailowo w kwestiach merytorycznych i zawsze otrzymywał odpowiedź na swoje maile Prezes również prosił powoda, by ten przyjeżdżał do biura i utrzymywał kontakty z innymi pracownikami. Relacje panów zmieniły się po spotkaniu przedstawicieli pracowników z członkami zarządu w Danii w lutym 2016 r. Prezes nie był zadowolony z wyników sprzedaży w dziale kierowanym przez powoda, był problem z obiegiem dokumentacji, co wpływało na pracę innych działów, czego konsekwencją były rozmowy między prezesem a powodem. W niektórych rozmowach brali udział również inni managerowie. Podczas rozmów prezes nie krzyczał, nie podnosił głosu ani nie używał wulgarnych słów. Prezes krytykował pracę powoda oraz jego wynik jeśli były do tego podstawy. Krytyka ta stosowana była również w stosunku do innych pracowników. Prezes również w wiadomościach e-mail nie zawierał stwierdzeń obraźliwych, wulgarnych, wiadomości te były konkretne, nawet jeżeli zawierały krytykę. Wprawdzie zdarzało się, lecz nieczęsto, że prezes wysyłał swoim pracownikom wiadomości e-mail w godzinach nocnych, jednakże nie oczekiwał natychmiastowej odpowiedzi, ani dyspozycyjności przez 24 godziny. Sytuacje takie wynikały z faktu, iż prezes był osobą, która prowadzi aktywny tryb życia, budzi się o 3 rano, bądź też z faktu, iż podróżując służbowo nie zawsze był zasięg sieci telefonii komórkowej.

Dowód: zeznania świadka D. H. – k. 100, zeznania świadka W. N. – k. 106, zeznania świadka D. P. (2) – k. 150-152, zeznania świadka J. C. – k. 169-171, zeznania świadka W. S. – k. 187-188, zeznania powoda – k. 191-193, k. 205, zeznania reprezentanta pozwanego M. E. – k. 207-211, k. 220

Mając na uwadze wyniki sprzedażowe powoda oraz jego problemy z realizacją obowiązków, a także likwidacją stanowiska KAM pozwany pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę co było powodem spotkania w dniu 27 czerwca 2016 r. Jednakże po rozpoczęciu spotkania, przed przystąpieniem do jego meritum, powód przedłożył pismo dotyczące mobbingu stosowanego wobec jego osoby. Powód zarzucił Prezesowi pozwanego bezprawne zachowanie w stosunku do jego osoby, naruszające jego dobra osobiste takie jak: godność, wolność słowa, prawo do rzetelnego reprezentowania pracowników jako PSP. Jednocześnie powód wskazał, iż zachowanie Prezesa polega na lekceważącym podejściu do jego osoby oraz poniżaniu go wśród innych pracowników poprzez komentowanie jego pracy, postawy na forum: w grupie osób załączonej do korespondencji mailowej, w rozmowach pomiędzy pracownikami Spółki jak i uniemożliwieniu mu wykonywania prawa głosu, przedstawienia konstruktywnej krytyki na temat nieprawidłowości zachodzących w pozwanej spółce. Powód zażądał wypłacenia mu kwoty w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Jednocześnie powód zagroził, iż w przypadku nieuwzględnienia jego roszczeń, skieruje sprawę na drogę sądową. Pismo to było zaskoczeniem dla przedstawicieli pozwanego, gdyż powód nigdy nie zgłaszał pracodawcy sytuacji mobbingowania. Jednocześnie powód nie chciał rozmawiać na ten temat. Powód wystosował powyższe pismo po konsultacji z prawnikiem, który wskazał, iż zachowanie pracodawcy mogło mieć znamiona działania mobbingowego.

Pozwany nie uwzględnił żądania powoda, zaś jego zachowanie na spotkaniu jak i wyniki sprzedażowe w 2016 r. a także brak wywiązywania się z obowiązków, wpłynęły na podjęcie przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Pismem z dnia 27 czerwca 2016 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi 1 miesiąc. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał konieczność likwidacji stanowiska Key Account Manager w Spółce z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, nie dotyczących pracownika. W związku z powyższym pozwany wypłacił powodowi odprawę.

Dowód: pismo powoda z dnia 27 czerwca 2016 r. – k. 49, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27 czerwca 2016 r. – k. 48, zeznania świadka J. C. – k. 175-176, zeznania powoda – k. 191, zeznania pozwanego – k. 222

Na początku zatrudnienia w pozwanej spółce, w związku ze stresem związanym z podjęciem pracy w dopiero co tworzącej się spółce, powód korzystał z pomocy lekarza psychiatry w S., który przepisał mu lekarstwa uspakajające. Jednakże z uwagi na zauważalne polepszenie nastroju w wyniku zażywania leków oraz przeniesienie zakładu pracy do B., powód zrezygnował z kontynuowania leczenia. W późniejszym okresie powód kontynuował zażywanie środków leczniczych, jednak nie konsultował się już z lekarzem specjalistą. Nadto w trakcie zatrudnienia, powód nie korzystał ani z krótkotrwałych, ani z długotrwałych zwolnień lekarskich. Niewielu współpracowników powoda miało wiedzę na temat jego stanu zdrowia. Współpracownicy powoda uważali go za osobę pogodną, towarzyską, kontaktową.

Biegli sądowi po przeprowadzeniu badania bezpośredniego oraz po analizie załączonej przez powoda dokumentacji medycznej, stwierdzili, iż nie zachodzi związek przyczynowo-skutkowy między sytuacją poddania powoda mobbingowi w miejscu pracy, a schorzeniami u niego stwierdzonymi. Rozpoznanie zaburzeń lękowych u powoda było spowodowane podjęciem przez niego nowego stanowiska pracy. Na skutek domniemanych działań mobbingowych mogło dojść do eskalacji wcześniej rozpoznanych zaburzeń lękowych, jednakże nie doszło do długotrwałego ani stałego uszczerbku na zdrowiu powoda.

Dowód: zeznania świadka W. N. – k. 105, zeznania świadka M. W. – k. 128, zeznania świadka D. P. (1) – k. 150, zeznania świadka W. S. – k. 189 zeznania powoda – k. 194, opinia sądowo-lekarska z dnia 8 lutego 2018 r. – k. 243-251, opinia uzupełniająca z dnia 8 lipca 2018 r. – k. 268-269

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie jest zasadne i podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zawartą w aktach sprawy jak i aktach osobowych, których wiarygodność oraz autentyczność nie były przez strony postępowania kwestionowane. Nadto Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: D. H. (k. 100-104), W. N. (k. 104-107), M. W. (k. 125-133), D. P. (1) (k. 148-153), J. W. (k. 153-156), J. C. (k. 169-177), W. S. (k. 186-190) jak również z przesłuchania stron (k.190-198, k. 202-207, 207-212, 216-222). Ponadto Sąd kierował się wnioskami opinii sądowo-lekarskiej (k. 243-251) oraz opinii uzupełniającej (k.268-269), które w ocenie Sądu były spójne, logiczne, konkretne i wiarygodne.

Zeznaniom świadków D. H., W. N. oraz M. W. Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd oceniając zeznania tych świadków miał na uwadze fakt, iż świadkowie ci nie są już zatrudnieni w pozwanej spółce oraz że sami pozostawali w konflikcie z prezesem pozwanej. Nadto wskazać należy, iż świadek D. H., tak samo jak powód, była przedstawicielem spraw pracowniczych jak również sygnatariuszką pisma skierowanego do Rady Nadzorczej pozwanej spółki, a zawierającego skargi i zastrzeżenia w stosunku do prezesa pozwanej spółki. Świadek ta również podjęła wszystkie działania, które zmierzały do zmiany prezesa pozwanej spółki. Zeznania świadka H. były najbardziej obciążającymi prezesa E., jednakże dopytana czy była świadkiem bądź czy słyszała jakkolwiek z rozmów między stronami, wskazała, że nie. Świadek nie była w stanie powtórzyć jakichkolwiek słów kierowanych przez Prezesa do powoda. Wszystkie okoliczności, o których zeznała świadek były przekazane jej wyłącznie przez powoda. Nadto świadek zeznała, iż powód otrzymywał niekorzystne ceny, by nie mógł sprzedawać i osiągać ustalonych celów, jednakże dopytana przyznała, że nie miała żadnego wglądu w ceny, nie uczestniczyła w formułowaniu ofert, nie miała wiedzy jakie oferty były korzystne a jakie niekorzystne. Nadto w ocenie Sądu praktyka wskazana przez świadka byłaby nielogiczna, albowiem profil pozwanej spółki skupiał się na pozyskiwaniu nowych klientów. Nie byłoby więc uzasadnione i logiczne, aby spółka, która utrzymuje się ze sprzedaży de facto ją ograniczała.

Również świadek W. N. pozostawał w konflikcie z pozwaną spółką i prezesem. Świadek N. nie był bezpośrednim świadkiem żadnej kłótni pomiędzy stronami, jak również wskazał, iż powód nie był jedyną osobą, którą prezes zarządu tak traktował. Jednakże świadek N. o relacjach między powodem a prezesem pozwanej był informowany

przez powoda oraz D. H.. Nie jest również wiarygodne stwierdzenie świadka, iż prezes E. oczekiwał od swoich pracowników dyspozycyjności przez 24 godziny na dobę, gdyż nie zostało to potwierdzone przez samego prezesa ani innych świadków. Wprawdzie zdarzało się, iż prezes wysyłał swoim pracownikom wiadomości e-mailowe w godzinach późnowieczornych czy też nocnych, jednakże były to przypadki rzadkie, incydentalne. Nadto prezes był osobą, która wstawała bardzo wcześnie, bo już o godzinie 3:00. Przypadki otrzymywania przez pracowników, w tym powoda, wiadomości w nocy były związane z brakiem zasięgu podczas podróży służbowych prezesa, a nic nie stało na przeszkodzie, aby pracownicy mieli wyłączoną możliwość powiadamiania ich o nowych wiadomościach poza godzinami pracy.

Świadek M. W. w trakcie zatrudnienia powoda także pozostawał z pozwaną spółką w konflikcie. Świadek ten został przez pozwaną zwolniony, jednakże w wyniku skargi i spotkania w Danii został przywrócony. W toku postępowania dowodowego świadek zeznał, iż po ponownym przyjęciu do pracy, był traktowany przez prezesa pozwanej spółki źle, że nie otrzymał sprawnie działającego sprzętu służbowego: telefonu i komputera. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie twierdzeń, iż powód stał się osobą wykluczoną z grona pracowników, gdyż nie zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym. Nadto świadek wskazał, iż o relacjach między powodem a prezesem ma wiedzę od innych pracowników oraz powoda, nie był bezpośrednim świadkiem rozmów obu panów, podczas których powód otrzymywał reprimendy, a wnioski jakie formułował opierały się na obserwacji rozmów przez przeszkłone ściany biura.

Także zeznania świadka D. P. (1) w ocenie Sądu są wiarygodne w zakresie w jakim odpowiadają pozostałemu materiałowi dowodowemu. Świadek ten również nie był bezpośrednim świadkiem, aby prezes E. źle się odnosił do powoda bądź zachowywał w sposób niewłaściwy. Nadto o krytykowaniu powoda świadek miał wiedzę od innych pracowników. W ocenie Sądu nie jest wiarygodne również twierdzenie świadka, iż stanowisko KAM zostało zlikwidowane z uwagi na konflikt pracownika z prezesem, gdyż przeczą temu inne zgromadzone dowody.

Natomiast zeznania świadków J. W., J. C., W. S. Sąd uznał co do zasady za wiarygodne, jednakże do ich oceny Sąd podszedł ostrożnie, gdyż świadkowi ci są w dalszym ciągu pracownikami pozwanej spółki wobec czego byli oni bezpośrednio zainteresowani wynikiem niniejszego postępowania. Należy jednak podkreślić, iż świadkowie ci zeznawali spójnie, logicznie, konkretnie i konsekwentnie.

Zeznania powoda Sąd uznał za częściowo niewiarygodne, w takim zakresie w jakim nie pokrywały się z zeznaniami świadków, albowiem powód nie wykazał żadnych okoliczności, które by uzasadniały uznanie jego żądań. W ocenie Sądu niektóre kwestie powód przygotował wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania jak chociażby wskazanie, iż objęcie stanowiska Key Account Manager było degradacją. Przyznać należy, iż stanowisko to różniło się od stanowiska dotychczas zajmowanego przez powoda, jednakże w ocenie Sądu, co też wynikało z zeznań świadków, nie stanowiło degradacji powoda. Oba stanowiska różniły się od siebie a co za tym idzie – inny był też zakres obowiązków oraz stopień odpowiedzialności pracownika, a to wpływało na ukształtowanie się wynagrodzenia powoda. Podkreślić należy, iż powierzenie powodowi tego stanowiska stanowiło pomoc ze strony pozwanego pracodawcy, który to uznał, iż będzie ono najlepszym rozwiązaniem dla powoda, albowiem zauważał, iż powód lepiej radzi sobie w kontakcie z klientami, w terenie. Ponadto Sąd nie dał wiary powodowi jakoby prezes E. podejmował wobec powoda działania o charakterze mobbingu. Powód w trakcie zatrudnienia nie zgłaszał ani prezesowi, ani zarządowi ani też radzie nadzorczej faktu, iż czuje się mobbingowany. Kwestia ta została przez powoda podniesiona dopiero po konsultacji z prawnikiem i od tego momentu powód starał się powyższe wykazać. To ocena dokonana przez prawnika z którym konsultował się powód w czerwcu 2016 roku, była podstawą konkluzji, iż ta sytuacja w miejscu pracy powoda miała znamiona mobbingu. Ponadto Sąd nie dał wiary powodowi, który stwierdził, iż nie wiedział nic na temat likwidacji stanowiska KAM. Nawet jeżeli nikt z powodem na ten temat nie rozmawiał, to mógł on wywnioskować takie zamiary chociażby z likwidacji innych stanowisk KAM, przekazywaniu obowiązków KAM innym pracownikom oraz niezatrudnieniu nowych pracowników stricte na to stanowisko. Nadto za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia powoda jakoby nie miał on swobody w komunikowaniu się z innymi pracownikami. Świadczyli zeznali, iż powód był osobą towarzyską, pogodną, nie zauważyli znacznej zmiany w zachowaniu powoda w trakcie zatrudnienia. Nadto powód zeznał, iż o nadmiernej ilości obowiązków rozmawiał z dyrektorami regionalnymi, lecz następnie wskazał, iż nie skarżył się dyrektorom regionalnym na to, iż ma za dużo pracy. Sąd uznał za niewiarygodne stwierdzenie powoda,

iż podpisując aneks do umowy o pracę, którym powierzano mu stanowisko KAM, nie miał wiedzy odnośnie okresu wypowiedzenia, albowiem na dokumencie tym widnieje podpis powoda, zatem uznać należy, iż przed podpisaniem tego dokumentu zapoznał się z jego treścią.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał natomiast zeznania reprezentanta pozwanego prezesa M. E., które były spójne, logiczne, konsekwentne oraz korelowały z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków uznanymi za wiarygodne.

Z uwagi natomiast na zarzut powoda jakoby prezes M. E. stosował wobec powoda mobbing oraz fakt, iż powód korzystał w początkowym okresie zatrudnienia z pomocy psychiatry oraz stosował farmakoterapię przez okres zatrudnienia, zasadnym było dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych psychiatry oraz psychologa celem ustalenia czy zachodzi związek przyczynowo skutkowy między domniemaną sytuacją poddania powoda mobbingowi w miejscu pracy, a schorzeniami stwierdzonymi u powoda, w szczególności zaś czy rozpoznane u powoda schorzenia mogły powstać na skutek domniemanego mobbingu w miejscu pracy czy też są wynikiem schorzenia samoistnego (istniejącego wcześniej); ewentualnie zaś czy nastąpiła eskalacja, nasilenie schorzeń na skutek domniemanych działań mobbingowych (k. 235-236).

Biegli sądowi w opinii z dnia 08 lutego 2018 roku stwierdzili, iż rzeczony związek przyczynowo-skutkowy nie zachodzi wskazując, iż rozpoznanie zaburzeń lękowych u powoda było spowodowane podjęciem obowiązków na nowym stanowisku pracy. Natomiast to na skutek domniemanych działań mobbingowych mogło dojść do eskalacji wcześniej rozpoznanych zaburzeń lękowych, jednakże nie doszło do długotrwałego ani stałego uszczerbku na zdrowiu powoda. Biegli zwrócili uwagę także na fakt, iż powód odbył pierwszą wizytę u lekarza psychiatry niedługo po podjęciu pracy u pozwanego, natomiast zaprzestał wizyt po przeniesieniu zakładu ze S. do B.. Biegli wskazali także, iż podczas rozmowy bezpośredniej z powodem, wspomniał on swoją porażkę w poprzedniej pracy czyli przed podjęciem pracy u powoda.

Z powyższą opinią nie zgodził się powód wskazując, iż biegli nie odpowiedzieli na zadane przez Sąd pytania oraz podnosząc, iż badanie przeprowadzone przez biegłych odbyło się szybko, zaś biegli nie skupili się na problemie. W opinii uzupełniającej biegli podtrzymali wnioski płynące z opinii sądowno-lekarskiej, wskazując, iż w dalszym ciągu nie stwierdzili związku przyczynowo-skutkowego między rozstrojem zdrowia (zaburzenia lękowe) a domniemanym mobbingiem jak również wskazali, iż przeprowadzone badanie było procedurą standardową. Jednakże strona powodowa po raz kolejny wniosła zastrzeżenia. W przekonaniu Sądu zastrzeżenia powoda złożone do powyższej opinii uzupełniającej, stanowiły jedynie polemikę z płynącymi z niej wnioskami. W kontekście tych zarzutów należy stwierdzić, iż nie dotyczyły one konieczności wyjaśnienia kwestii medycznych, co do których biegli nie zajęliby przekonującego stanowiska (por. wyrok SN z dnia 8 maja 2008 r., I UK 356/07, OSNP 2009/17-18/238). Należy także podnieść, iż stosownie do art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Tak w piśmiennictwie jak i w judykaturze wskazuje się, że nie ma dowolności w powoływaniu kolejnych biegłych, a u podstaw takiej decyzji leżeć powinny racjonalne argumenty takie np. jak niejasność, niezupełność czy sprzeczności występujące w opiniach (por. np. T. Ereciński [w:] Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego, tom I, Warszawa 2002, str. 567-568; czy wyroki SN z dnia 24 czerwca 2008 r., I UK 373/07, Lex nr 496398; z dnia 1 września 2009 r., I PK 83/09, Lex nr 550988; z dnia 16 września 2009 r., I UK 102/09, Lex nr 537027). Należy przyjąć, że wykazywanie okoliczności uzasadniających powołanie opinii uzupełniającej, czy kolejnego biegłego pozostaje w gestii strony. To właśnie strona winna wykazać się niezbędną aktywnością i wykazać błędy, sprzeczności lub inne wady w opiniach biegłych, które dyskwalifikują istniejące opinie, ewentualnie uzasadniają powołanie opinii dodatkowych. Takich okoliczności powód w toku postępowania nie przedstawił, poprzestając na negowaniu opinii biegłych, z powołaniem się na własną, odmienną interpretację stanu swojego zdrowia, co jednakże uznać należy za niewystarczające dla skutecznego podważenia opinii. Trzeba bowiem zauważyć, że fakt, iż strona w sposób odmienny ocenia fakty medyczne w sprawie nie stanowi konkretnego zarzutu do opinii biegłego, a jedynie polemikę, której jednakże nie może uznać za uzasadnioną już z tej przyczyny, iż to właśnie biegły sądowy posiada odpowiednią wiedzę, doświadczenie do właściwego rozstrzygnięcia zagadnień medycznych, a przede wszystkim jest osobą bezstronną, niezwiązaną z którąkolwiek ze stron. Kwestionowanie więc opinii z uzasadnieniem, że strona ma inne zdanie w tym aspekcie jest

nieporozumieniem, albowiem jest to w zasadzie zarzut sprowadzający się do stwierdzenia, że strona nie zgadza się z opinią, gdyż ma inne stanowisko w sprawie. Nie jest to jednak zarzut dotyczący kwestii medycznych (a tylko takie miałyby jakiegokolwiek znaczenie), a de facto podtrzymanie dotychczasowego stanowiska. Dodatkowo zważyć trzeba, że do dowodu z opinii biegłego nie mogą mieć zastosowania wszystkie zasady prowadzenia dowodów, a w szczególności art. 217 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 1974 r., II CR 817/73; Lex nr 7404). Jeżeli więc Sąd uzyskał od biegłych wiadomości specjalne niezbędne do merytorycznego i prawidłowego orzekania, to nie ma potrzeby żądania ponowienia lub uzupełnienia tego dowodu (por. wyroki SN z dnia 10 września 1999 r., II UKN 96/99, OSNAPiUS 2000/23/869; z dnia 6 marca 1997 r., II UKN 23/97, OSNAPiUS 1997/23/476; z dnia 21 maja 1997 r., II UKN 131/97, OSNAPiUS 1998/3/100; z dnia 18 września 1997 r., II UKN 260/97, OSNAPiUS 1998/13/408). Specyfika dowodu z opinii biegłego polega m.in. na tym, że jeżeli taki dowód już został przez sąd dopuszczony, to stosownie do treści art. 286 k.p.c. opinii kolejnego biegłego można żądać jedynie "w razie potrzeby". Potrzeba taka nie może być jedynie wynikiem niezadowolenia strony z niekorzystnego dla niej wydzwieku konkluzji opinii. W innym wypadku bowiem sąd byłby zobligowany do uwzględniania kolejnych wniosków strony dopóty, dopóki nie złożona zostałaby opinia w pełni ją zadowalająca, co jest niedopuszczalne (tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 23 kwietnia 2014 r., I ACa 71/14, Lex nr 1466798; por. także: wyroki SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 639/99, Lex nr 53135.; z dnia 17 grudnia 1999 r., II UKN 273/99, OSNP 2001/8/284 i z dnia 18 października 2001 r., IV CKN 478/00, Lex nr 52795).

W świetle powyższego Sąd podzielił wnioski wynikające z opinii sądowno-lekarskiej głównej oraz opinii uzupełniającej biegłych psychiatry oraz psychologa, ponieważ zostały one sformułowane w oparciu o przeprowadzone osobiście badanie przedmiotowe powoda oraz o wszechstronną analizę materiału dowodowego, w szczególności dokumentacji medycznej zawartej w aktach sprawy. Opinie te są jasne, kompleksowe, wolne od niekonsekwencji, a ponieważ biegli są specjalistami z zakresu wskazanych wyżej dziedzin medycyny, Sąd nie znalazł podstaw by je zakwestionować.

Jednocześnie Sąd oddalił wniosek pełnomocnika pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków G. W. oraz P. G., albowiem wniosek ten był spóźniony i w ocenie Sądu prowadziłby jedynie do przewlekłości postępowania.

Ponadto Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania powoda na okoliczność przebiegu badania przez biegłych sądowych oraz powołanie nowego biegłego jako niezasadny.

Sąd oceniając zgromadzony materiał dowodowy kierował się zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się uwzględnienia trzech roszczeń: odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany stosowaniem wobec niego mobbingu oraz zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

W zakresie pierwszego żądania należy po pierwsze wskazać, że przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. Uchwała ta wprowadzi

straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujęte w niej uwagi, z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, a poglądy tam zaprezentowane w zdecydowanej mierze nie utraciły na aktualności i mogą być odnoszone do obecnie rozpoznawanych spraw pracowniczych. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Stosownie jednak do stanowiska Sądu Najwyższego podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być, zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie).

Jeżeli już dojdzie do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, to może on, zgodnie z art. 44 k.p., wnieść odwołanie. Wskazać jednakże należy, iż to nie pracownik winien wykazać wówczas okoliczności uzasadniające uznanie wypowiedzenia umowy za nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Sąd pracy kieruje się w tym przypadku zasadą ochrony słusznego interesu pracownika, która stanowi przejaw ochronnej funkcji prawa pracy. Dlatego też zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 12 października 2017 r. (I PK 300/16, Lex nr 2370770), iż wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p.) obliguje pracodawcę do wykazania w toku procesu zarówno zgodności z prawem tej czynności, jak i prawdziwości podanych przyczyn, co jest wstępną fazą rozważań na temat zasadności (jeżeli przyczyny podane przez pracodawcę okażą się nieprawdziwe bądź nierzeczywiste, wówczas wypowiedzenie jest jednocześnie nieuzasadnione, jeżeli natomiast przyczyny okażą się prawdziwe, wówczas sąd przystąpi do oceny ich zasadności w konkretnym stanie faktycznym). W ocenie Sądu pozwana spółka wykazała w sposób dostateczny, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i rzeczywista.

Stanowisko, jakie zajmował w końcowym okresie zatrudnienia powód, było istotne i opłacalne jedynie w początkowym okresie działalności pozwanej spółki. Z biegiem czasu wraz z rozwojem i kształtowaniem się struktury organizacyjnej spółki, stanowisk Key Account Managera ubywało, albowiem pozwana spółka doszła do wniosku, iż utrzymanie tych stanowisk było ekonomicznie nieuzasadnione, gdyż wysokość wynagrodzenia oraz wysokość uzyskanych przychodów nie bilansowały się. Ostatnią osobą zatrudnioną na tym stanowisku był właśnie powód, jednakże pracodawca dokonując analizy pracy wykonywanej przez powoda oraz korzyści z funkcjonowania tego stanowiska doszedł do przekonania, iż obowiązki wykonywane przez KAM mogą przejść zwykli handlowcy oraz dyrektorzy regionalni. Co więcej obecnie spółka, która już nie zatrudnia Key Account Managerów ma o wiele lepszą sytuację finansową aniżeli w okresie ich zatrudniania. Zdaniem Sądu pracodawca miał pełne prawo, aby wypracować wnioski i podjąć w tym zakresie właściwą decyzję. O nierentowności stanowiska KAM świadczy również fakt, iż po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, nie został zatrudniony inny pracownik na to stanowisko. Impulsem do rozwiązania z powodem umowy o pracę było zignorowanie przez powoda szansy danej mu na przełomie maja i czerwca 2016 r., kiedy to prezes E. polecił powodowi wykonanie czynności z określonym terminem (dotarcie do gospodarstw wskazanych na przygotowanej przez prezesa liście), lecz powód tego polecenia nie wykonał. Należy zauważyć, iż strona pozwana miała możliwość rozwiązania z powodem umowy o pracę za porozumieniem stron, jednakże z punktu widzenia powoda byłoby to dla niego niekorzystne. Pozwana spółka zdecydowała się jednakże na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska, co skutkowało wypłatą powodowi odprawy. Zatem nawet na końcu współpracy stron, pozwany pracodawca miał na względzie to, aby powód w jak najmniejszym stopniu odczuł skutki rozwiązania z nim umowy o pracę. Nadto początkowo, rozważając konieczność likwidacji nierentownego stanowiska, pozwany nie brał pod uwagę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Decyzja taka zapadła z uwagi na negatywne zachowanie powoda w stosunku do pozwanej spółki i prezesa E..

Konkludując ten fragment rozważań, należy stwierdzić, iż w ocenie Sądu pozwany wypełnił ciężące na nim obowiązki związane ze złożeniem pracownikowi (powodowi) oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracy, zarówno co do formy, jak i konkretności, prawdziwości i rzetelności wskazanej w nim przyczyny.

W stosunku do kolejnego zarzutu, na którym oparte zostało w głównej mierze postępowanie dowodowe, Sąd wskazuje, iż zgodnie z obowiązującym kodeksem pracy do obowiązków pracodawcy należy przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 kp). Zgodnie z ustawową definicją zawartą w art. 94³ § 2 kp 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. Natomiast pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

Dokonując wykładni powyższej regulacji przyjąć należy, że mobbing to pewien rodzaj terroru psychicznego stosowanego przez jedną lub kilka osób przeważnie przeciwko jednej osobie. Odpowiedzialność za stosowanie mobbingu spoczywa natomiast zawsze na pracodawcy, choćby nie był osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu, a nawet nie orientował się, iż mobbing jest stosowany wobec pracowników u niego zatrudnionych. Rzeczą pracodawcy i w jego dobrze pojętym interesie jest, bowiem stworzenie mechanizmów zapobiegających mobbingowi. Za brak odpowiednich działań w tym zakresie pracodawca może ponieść odpowiedzialność w postaci zadośćuczynienia lub odszkodowania należnego pracownikowi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że "ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia". (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r.; OSNP 2008 nr 21-22 poz. 312, II PK 31/07 oraz wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.; OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12, II PK 112/06, a także uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Ponadto rozstrój zdrowia winien być związany nie tylko z samą pracą, lecz przede wszystkim ze stosowanym mobbingiem (patrz. wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204).

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych, stwierdzić należy, iż powód nie wykazał jakoby wskutek stosowania przez pozwanego pracodawcę mobbingu doszło do rozstroju jego zdrowia. Powód nie wykazał przesłanek stosowania mobbingu wobec jego osoby, przedstawiając jedynie subiektywne przekonanie o słuszności swoich racji, które nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. W przedmiotowej sprawie Sąd przesłuchał siedmiu świadków, z których żaden w sposób wiarygodny, wyczerpujący, konsekwentny nie potwierdził stawianych przez powoda w pozwie zarzutów. Świadkowie, którzy wskazywali na zachowania prezesa pozwanego, które powód odczytywał jako mobbing, byli również skonfliktowani z prezesem. Wszystkie okoliczności, jakie podnosił powód, stanowiły wyłącznie jego subiektywne odczucia. Tymczasem przepis 94³ k.p. odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. W niniejszej sprawie takich uzewnętrzniczonych aktów zabrakło. Samo zaś poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te mogły mieć na celu, lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżania, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu pracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., w spr. II PK 303/11). Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Zatem jeśli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie tego stanowiska zależy od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r., w spr. II PK 88/08). Obiektywna ocena działań pozwanego pracodawcy w stosunku do powoda nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, że działania pracodawcy miały na celu poniżenie czy też ośmieszenie powoda. Tym samym okoliczność,

że z uwagi na swoją indywidualną wrażliwość powód postrzegał zachowanie przełożonej, jako mobbing nie może doprowadzić do uznania, że mobbing rzeczywiście miał miejsce.

Zauważyć trzeba również, że przy ocenie zachowań pracodawcy, noszących wg twierdzeń pracownika, znamiona mobbingu, nie można abstrahować od reakcji pracownika, będącego jakoby ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeśli pracownik twierdzi, że pracodawca poddał go mobbingowi, bądź, że naruszał jego dobra osobiste, a jednocześnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik kontynuował zatrudnienie mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszany, poniżany, ośmieszany itp. przyjmując wzorzec ofiary rozsądnej należałoby, bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., w spr. III APA 12/13).

W powyższym stanie rzeczy, mając na uwadze, iż ciężar dowodu w postaci zaistnienia przesłanek mobbingu spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Sąd stwierdził, że okoliczności niniejszej sprawy w postaci: braku poniżania, izolowania czy ośmieszania powoda jak i długotrwałości takiego stanu, a także jego roszceniowej postawy, a nadto braku rozstroju zdrowia oraz poczucia zaniżonej przydatności zawodowej, powoduje brak podstaw do domagania się przez powoda zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Powód upatrywał oznak mobbingu w fakcie powierzenia mu obowiązków Key Account Managera, jednakże w trakcie postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, iż zatrudnienie powoda na tym stanowisku nie miało na celu obniżenie prestiżu. Przeciwnie, stanowiło pomoc, której powód potrzebował, a która została mu udzielona przez pozwanego pracodawcę, w celu wykorzystania potencjału osobowego powoda, w tych obszarach w których dobrze sobie radził. Stanowisko KAM było równie ważne dla funkcjonowania pozwanej spółki co stanowiska Product Manager, oba stanowiska uzupełniały się wzajemnie. Wprawdzie stanowisko KAM było gorzej opłacane niż stanowisko Product Managera, jednakże wynikało to z zakresu odpowiedzialności oraz ilości obowiązków. Nadto powód, będąc KAM, miał możliwość wypracowania sobie prowizji od dokonanych transakcji, co też miało realny wpływ na jego miesięczne wynagrodzenie. Powód nie radził sobie z obowiązkami jakie miał zajmując stanowisko Product Managera. Powód sam wskazywał, iż sygnalizował pracodawcy, iż nie daje sobie rady i poprosił o wsparcie. Prezes przychylił się do prośby powoda zatrudniając nowego pracownika, który miał odciążyć powoda w takim zakresie w jakim powód nie dawał sobie rady i się nie znał produktów (nawozów). Pracownik ten w rzeczywistości odciążył powoda, a jednocześnie wynagrodzenie powoda nie uległo zmianie. Jednakże powód w dalszym ciągu nie dawał sobie rady i prosił o dalszą pomoc prezesa. Należy również zwrócić uwagę, iż inni pracownicy pomagali powodowi w zakresie obiegu dokumentacji. Wówczas padła propozycja, aby powodowi dać stanowisko mniej odpowiedzialne co wiązało się ze zmniejszeniem wynagrodzenia. Jednakże powód miał możliwość wpływania na wysokość swojego miesięcznego wynagrodzenia, gdyż przewidziana była prowizja od wyników sprzedażowych. Za zmianą stanowiska i ograniczeniem obowiązków siłą rzeczy musiało iść obniżenie wynagrodzenia. Powierzenie powodowi stanowiska KAM nie stanowiło zatem degradacji, lecz po raz kolejny, było to wyjście naprzeciw powodowi, który w dalszym ciągu nie dawał sobie rady z wypełnianiem obowiązków zawodowych. Należy podkreślić, iż objęcie tego stanowiska nastąpiło za zgodą obu stron, gdyż dokument przewidujący powierzenie powodowi obowiązków KAM, był aneksem do umowy o pracę, a nie wypowiedzeniem zmieniającym, którym pracodawca może zdegradować pracownika.

W ocenie Sądu żadne z zachowań pracodawcy w osobie prezesa E., nie skutkowało odizolowaniem powoda od reszty pracowników. Powód uczestniczył we wszystkich imprezach integracyjnych, dobrze się na nich bawił, był pogodny, można powiedzieć "był duszą towarzystwa". Pracownicy szanowali powoda oraz jego zaangażowanie w problemy pracownicze, o czym świadczyć może fakt, iż został on wybrany w ponownych wyborach przedstawicieli pracowników. Powód próbował dotrzeć do prezesa E., ukierunkować go na pogłębienie relacji towarzyskich z pracownikami, jednakże z uwagi na sposób zarządzania pracownikami przez prezesa, który nakierowany był na utrzymywanie relacji ściśle zawodowych (koncentrował się głównie na realizacji postawionych celów) oraz mając na względzie jego osobiste cechy charakteru, nie był on skory do pogłębiania tych relacji. Jednakże w ocenie Sądu trudno uznać taką postawę prezesa E. za niewłaściwą, tym bardziej nie można jej rozważać w kontekście stosowanego ewentualnie mobbingu

wobec powoda. Relację inne niż zawodowe bez wątpienia mogą stanowić element dodatni na linii pracownik – pracodawcą, niemniej jednak nie są konieczne, a tym bardziej wymagane. Ponadto wskazać należy, iż podczas spotkań, na których prezes odnosił się do pracy powoda, to powód sugerował, aby pozwana spółka go zwolniła, natomiast prezes bronił się, że chce mu pomóc. Sąd nie kwestionuje tego, iż prezes E. był osobą surową, skoncentrowaną na pracy, wymagającą zarówno w stosunku do siebie jaki i swoich podwładnych. Faktem jest, iż prezes żywo, czasami gwałtownie, reagował na kwestie merytoryczne, zdarzało mu się gestykulować, lecz gesty te nie przekraczały przyjętych norm. Ponadto zauważyć należy, iż powód również żywo, w podobny sposób, reagował na krytykę pozwanego. Zachowanie prezesa również było przedmiotem dyskusji Rady Nadzorczej, która również zauważyła surowość prezesa. Niemniej jednak zauważyć należy, iż przez okres zatrudnienia powód nie podnosił, iż czuje się w jakikolwiek sposób mobbingowany. Powód w okresie zatrudnienia nie czuł się zastraszany przez prezesa jak i pracowników, a co więcej, był on osobą, która potrafi „postawić się” prezesowi i wyrazić zdanie odmienne, a następnie go bronić. Do wniosku, iż prezes E. stosuje wobec powoda mobbing, powód doszedł dopiero po konsultacji z prawnikiem, który nakierował go na ten sposób interpretowania zachowań prezesa, wobec czego powód próbował wykazać te okoliczności. Jednakże spytany o konkretne zdarzenia nie potrafił ich wskazać.

Nadto Sąd nie kwestionuje, iż powód będąc zatrudnionym w pozwanej spółce był pracownikiem o obniżonym zdrowiu psychicznym. Postępowanie dowodowe jednakże wykazało, iż powód już w chwili zatrudnienia u pozwanego pracodawcy miał obniżoną wartość własnej osoby, co wynikało z przeżytej w niezbyt odległym okresie porażki zawodowej u poprzedniego pracodawcy. Zrozumiałym jest, iż zatrudnienie u nowego pracodawcy, tym bardziej rozpoczynającego działalność, stanowi dla pracownika pewne obciążenie psychiczne, jednakże decyzja o podjęciu zatrudnienia, a więc przyjęcia na siebie znacznej ilości obowiązków, należała do powoda. Nadto wskazać należy, iż powód objął stanowisko bardziej odpowiedzialne, aniżeli stanowisko KAM, co też wpłynęło na stan psychiczny powoda. Powód pierwszą wizytę u psychiatry odbył już 10-tego dnia od zatrudnienia w pozwanej spółce wskazując, iż ma obawy czy sobie poradzi na nowym stanowisku, jest niespokojny, ma poczucie paniki oraz cierpi na bezsenność. W związku z rozpoznaniem zaburzeń lękowych powód przyjmował leki, jednakże u psychiatry był zaledwie kilka razy. W ocenie biegłych sądowych zaburzenia te miały charakter przemijający, albowiem w chwili obecnej powód nie leczy się już psychiatrycznie i nie przyjmuje leków.

Konkludując ten fragment rozważań, w ocenie Sądu powód nie sprostął zadaniu (art. 6 kc, art. 233 kpc) i nie wykazał jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby świadczyć o stosowaniu wobec niego mobbingu.

Wreszcie w zakresie ostatniego roszczenia dotyczącego zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych należy wskazać, że zgodnie z art. 448 k.c. (stosowanym w przedmiotowej sprawie na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p.) 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. Przyjmuje się, że krzywda i zadośćuczynienie stanowią szczególną postać szkody i odszkodowania. Omawiana regulacja wprowadza zasadę, iż nie tylko szkoda majątkowa, ale i niemajątkowa (krzywda) może być w pewnej mierze naprawiona przez świadczenie pieniężne. Koncepcja ta polega na założeniu, iż krzywdy polegają na cierpieniach fizycznych lub psychicznych wprawdzie nie mogą w sposób adekwatny wyrównane za pomocą świadczeń pieniężnych, natomiast świadczenia te mogą łagodzić wspomniane ujemne przeżycia poszkodowanego przez dostarczenie jemu środków majątkowych, które pozwolą zaspokoić w szerszej mierze jego potrzeby lub spełnić pragnienia.

Przesłankami zasądzenia zadośćuczynienia są: zawinione naruszenie dobra osobistego, bezprawność tego naruszenia, krzywda oraz istnienie związku przyczynowego pomiędzy krzywdą a naruszeniem. Na czoło wysuwa się przesłanka bezprawności. W myśl art. 24 k.c. ochrona przysługuje jedynie przed bezprawnym zagrożeniem lub naruszeniem dobra osobistego. Z tego stwierdzenia wynika, że nie każde zagrożenie lub naruszenie dobra osobistego uzasadnia jego ochronę. W razie wystąpienia okoliczności wyłączających bezprawność zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego ochrona nie przysługuje. Działanie, którego skutkiem będzie zagrożenie lub naruszenie dobra osobistego zostanie uznane za bezprawne, jeżeli jest ono sprzeczne z szeroko rozumianym porządkiem prawnym, a więc z

normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego. Z art. 24 k.c. wynika domniemanie bezprawności, co w sposób korzystny dla pokrzywdzonego wpływa na rozłożenie ciężaru dowodu oraz ryzyka niewyjaśnienia okoliczności stanu faktycznego, od których bezprawność zależy. Obowiązkiem zatem strony domagającej się zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest w pierwszym rzędzie wskazanie, jakie przysługujące jej dobro osobiste zostało zagrożone bądź naruszone a następnie przytoczenie okoliczności faktycznych świadczących o istnieniu wskazanego zagrożenia bądź też naruszenia. Następnie natomiast strona naruszająca, aby uchylić się od odpowiedzialności powinna wzruszyć domniemanie bezprawności naruszeń. Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie powód nie wykazał żadnego naruszenia jakiegokolwiek dobra osobistego, ogólnikowo tylko wskazując, iż prezes pozwanej spółki naruszył jego godność, cześć oraz pozycję zawodową co w ocenie powoda przejawiało się w publicznym kierowaniu określeń mających na celu poniżenie go w oczach współpracowników. Sąd pragnie zwrócić uwagę przede wszystkim na fakt, iż powód w żaden sposób nie wskazał, jakiego rodzaju i stopnia krzywdę doznał w wyniku wszystkich przedstawionych przez siebie a opisanych wyżej działań pracodawcy, a także nie wykazał związku przyczynowego pomiędzy doznaną krzywdą a wskazanymi działaniami pracodawcy. Podczas gdy, mimo, iż zasądzenie zadośćuczynienia ma charakter fakultatywny i od oceny sądu zależy przyznanie pokrzywdzonemu ochrony w tej formie, to jednak nie oznacza to dowolności i niczym nieograniczonej arbitralności oceny sędziowskiej. Sąd zobowiązany jest do dokonania oceny przy zastosowaniu wyżej wymienionych, a ukształtowanych przez orzecznictwo sądowe kryteriów tj. zawinionego naruszenia dobra osobistego, bezprawności tego naruszenia, krzywdy oraz istnienia związku przyczynowego pomiędzy krzywdą a naruszeniem. Przy czym podstawowym kryterium oceny jest rozmiar i intensywność doznanej przez poszkodowanego krzywdy (ocenianej według miar zobiektywizowanych), stopień negatywnych konsekwencji dla pokrzywdzonego wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego, w tym także niewymiernych majątkowo. Ogólnikowe stwierdzenia powoda, iż pracodawca naruszał jego godność, cześć czy też pozycję zawodową w żaden sposób nie odnoszą się konkretnie do osoby powoda. Natomiast samo podniesienie, iż powódka doznała krzywdy (bez wskazania jej rodzaju i stopnia) jest niewystarczające w celu skutecznego domagania się przez niego zadośćuczynienia.

W związku z powyższym Sąd doszedł do przekonania, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie żadnej części i w związku z tym należało je oddalić, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwany wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 3 960,00 zł na którą składa się stawka podstawowa w wysokości 360,00 zł (§9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia), ustalona w związku z oddaleniem roszczenia powoda zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy oraz kwota w wysokości 3.600,00 zł (§ 2 ust 1 pkt 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia), ustalona w związku z oddaleniem roszczeń powoda w zakresie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia związany z mobbingiem oraz zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, przy uwzględnieniu wartości przedmiotu poszczególnych roszczeń wskazanych w pozwie. Łącznie kwota ta wyniosła 3.960,00 zł (360,00 + 3.600,00)

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 623, ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które w niniejszej sytuacji ponosi Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak