

UZASADNIENIE

P. P. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa(...) domagał się od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zasądzenia na swoją rzecz kwoty 20.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w wyniku mobbingu, na skutek którego wystąpił u niego rozstrój zdrowia, ewentualnie zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia w tej samej kwocie za krzywdę (stres, strach, ból, cierpienie psychiczne, rozstrój zdrowia) doznaną w związku z naruszeniem jego dóbr osobistych (godności, wizerunku, zdrowia) wywołanym działaniem pozwanego lub jego podwładnych.

W uzasadnieniu swojego powództwa wskazał, że był on zatrudniony u pozwanej jako pracownik magazynowy. Przy podejmowaniu zatrudnienia zgłosił pracodawcy swoje problemy zdrowotne, w tym stwierdzone orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz fakt leczenia schorzeń kręgosłupa. Pomimo tego, w ocenie powoda, pracodawca powierzał mu zadania, którym on, ze względu na ograniczenia zdrowotne, nie mógł sprostać. Argumentował, że wywierana na nim presja doprowadziła do wystąpienia u niego przewlekłego stresu, zaniżonej samooceny, poczucia wykorzystania jego zaufania do pozwanej, potęgowanych obawą o jego niczym nieuzasadnione potępienie w pracy, również przez współpracowników mających wiedzę o jego problemach. Powyższe spowodowało, że powód obawiał się, że zostanie uznany za osobę nieprzydatną, gorszą od innych, a ostatecznie nadającą się do zwolnienia z pracy. Powód zaznaczył, że problemy zawodowe spowodowały u niego pogorszenie stanu psychicznego. Nadto, wniósł o odstąpienie od obciążania go kosztami postępowania na zasadzie słuszności w przypadku oddalenia powództwa w całości lub części.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że P. P. był obiektem zachowań o charakterze mobbingowym oraz jakichkolwiek innych niewłaściwych zachowań w czasie zatrudnienia u pozwanej. Dodatkowo wniosła o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że powództwo w niniejszej sprawie jest oparte na subiektywnych odczuciach powoda, w stosunku do którego żaden z przedłożonych nie podejmował działań niedopuszczalnych. Wskazała, że powód nie objawiał znamion zaniżonej samooceny, lęku, złego stanu psychicznego czy też pogorszenia stanu zdrowia. Nadto, pozwana podkreśliła, że pracodawca posiada skuteczną politykę antymobbingową i system kontroli antymobbingowej, które pozwalają na rozpatrywanie skarg związanych z niewłaściwymi zachowaniami.

Postanowieniem z dnia 6 kwietnia 2021 r. Sąd postanowił połączyć sprawę toczącą się pod sygnaturą (...) ze sprawą niniejszą, albowiem powództwo w sprawie (...) faktycznie stanowiło rozszerzenie powództwa wywiedzonego przez powoda w postępowaniu (...) (k.190).

Pismem z dnia 18 stycznia 2021 r. powód rozszerzył powództwo o zadośćuczynienie do kwoty 30.000 złotych (k.229). Pozwana wniosła o oddalenie powództwa także w rozszerzonym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. P. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na stanowisku pracownika magazynowego do spraw logistycznych od 26 stycznia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 kwietnia 2019 r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Miejscem pracy P. P. był magazyn pracodawcy położony w K..

Niesporne, nadto: umowa o pracę z 26.01.2018 r. – k. 2 akt osobowych powoda, umowa o pracę z 01.04.2018 r. – k. 7 akt osobowych powoda, umowa o pracę z 01.04.2019 r. – k. 11 akt osobowych powoda.

P. P. był osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym z powodu schorzeń psychicznych określonych symbolem 02-P w okresie od 31 stycznia 2017 r. do 30 kwietnia 2020 r. Wymagał on częściowej pomocy innych osób w pełnieniu ról społecznych oraz zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej. U P. P. rozpoznano uzależnienie mieszane.

Dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 25 kwietnia 2017 r. – k. 45 (także w aktach osobowych powoda).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. nie pełni funkcji zakładu pracy chronionej.

Niesporne, nadto: zeznania świadka M. P. – k. 292-293.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 24 stycznia 2018 r. stwierdzono, że P. P. jest zdolny do podjęcia pracy na stanowisku pracownika magazynowego wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. Na wniosek P. P. lekarz wyraził zgodę na jego zatrudnienie w wymiarze powyższej 7 godzin na dobę oraz 35 godzin tygodniowo.

Niesporne, nadto: orzeczenie lekarskie nr (...) r., wniosek o wyłączenie stosowanie art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – w aktach osobowych powoda.

W magazynie pracodawcy, w którym P. P. świadczył pracę wyodrębniono działy (...) (układania produktów na półkach) oraz (...) (pobierania produktów). W dziale (...) zadaniem pracowników było pobieranie produktów z regałów ruchomych i wkładanie ich do pojemników, które są umieszczane na stacji roboczej. W dziale (...) natomiast pracownicy otrzymują pojemniki z produktami, które następnie umieszczają na półkach regałów ruchomych. Proces pracy w magazynie jest częściowo zautomatyzowany, są roboty, które przywożą całe regały, jest również taśmociąg, który odbiera pojemniki i przekazuje dalej. W magazynie są jednak stanowiska, ma których trzeba przenieść pojemniki z towarami na stanowiska robocze. Waga pojemników jest dostosowana do zasad bezpieczeństwa, przekraczające normy pojemniki są automatycznie blokowane przez system.

Dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, zeznania świadka S. D. – k. 289-290, zeznania świadka S. W. – k. 290-29, zeznania świadka G. H. – k. 307-309.

P. P. był zatrudniony na stanowisku carrunnera, przynależnego do działu (...) będącego w praktyce stanowiskiem pośrednim między działami ściśle ze sobą powiązаныmi (...) i (...). Do jego obowiązków należało zapewnienie aby towar oraz pojemniki był dostępne dla pracowników obydwu tych działów. Odbierał on towar z działu (...) i rozwoził go pracownikom. Jego bezpośrednią przedłożoną była menager D. R., która zarządzała działem (...) wspólnie z B. G., odpowiedzialnym za dział (...).

Dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, zeznania świadka B. G. – k. 309-311, zeznania świadka W. B. – k. 305-307.

Wszyscy pracownicy magazynowi zatrudnieni w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. są przeszkoleni do pracy zarówno w dziale (...) jak i (...) i mogą zostać oddelegowani do każdego rodzaju pracy. W zależności od potrzeb procesu logistycznego, pracownicy są przekierowywani między działami tak, aby optymalizować pracę magazynu. Z uwagi na to, że szkolenia, które przechodzą pracownicy, dezaktualizują się, praktyką przyjętą u pracodawcy jest rotacja pracowników między działami tak, aby ich umiejętności pozostawały aktualne. Aktualizowanie szkoleń dotyczy też kadry kierowniczej.

Dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, zeznania świadka S. D. – k.289-290, zeznania świadka S. W. – k. 290-291, zeznania świadka M. P. – k. 292-293, zeznania świadka G. H. – k. 307-309, zeznania świadka B. G. – k. 309-311.

Pracownicy zatrudnieni w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. regularnie polegają ocenom pracowniczym, których przedmiotem jest jakość, wydajność oraz efektywność ich pracy. Ocena jest kilkustopniowa i jest dokonywana w oparciu o współczynnik logistyczny (...) dotyczący popełnianych błędów. W przypadku uwag do pracy magazyniera wdrażany jest proces poprawy wyników, który rozpoczyna pierwsza uwaga o konieczności poprawy wyników podczas sesji coachingowej. Wówczas następuje omówienie obszarów, które wymagają poprawy. Następnie, pracownik spotyka się z przełożonym w celu omówienia jego postępów oraz osiągnięcia uzgodnionych

uprzednio celów (pierwsza ocena wyników). Jeżeli wyniki pracownika nie będą zadowalające, następuje ponowne spotkanie z przełożonym, który omawia z pracownikiem oczekiwania pracodawcy co do wyników i realnych do osiągnięcia celów (druga ocena wyników). Jeżeli to również nie przyniesie rezultatu i pracownik dalej nie spełnia oczekiwań, następuje kolejne spotkanie z przełożonym, podczas którego może zostać wystawiona rekomendacja do zwolnienia. Proces jest wyczerpany jeżeli nie następuje poprawa jakości bądź wydajności.

Niesporne, nadto: regulamin pracy wraz z załącznikami – k. 85-113v., wytyczne do procesu poprawy wyników – k. 115-119, zeznania świadka D. R. – k. 287-289.

Wszyscy zatrudnieni na stanowisku pracowników magazynowych są traktowani równo i narzucane są im te same wymagania z uwzględnieniem specyfiki zajmowanych przez nich stanowisk.

Dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, zeznania świadka S. D. – k.289-290, zeznania świadka S. W. – k. 290-291, zeznania świadka G. H. – k. 307-309, zeznania świadka B. G. – k. 309-311.

W kwietniu 2019 r. P. P. został skierowany przez B. G. do standardowej pracy w dziale (...). Wykonywane przez niego zadania były obciążone błędami. P. P. w dniu 20 maja 2019 r. otrzymał pierwszą uwagę o konieczności poprawy wyników. Sesję coachingową przeprowadziła z powodem D. R. w obecności B. G.. Praca P. P. nie spełniała oczekiwań w zakresie jakości a uwagi związane były popełnianymi przez niego błędami przy procesie (...) (układania towarów na półkach).

Niesporne, nadto dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, notatki z sesji coachingowej oraz oceny jakości – k. 121 (koperta).

W dniach 20-21 maja 2019 r. P. P. został skierowany do pracy na stanowisku stowera w procesie (...) (układania towaru na półkach), co wywołało jego sprzeciw. Nowo przydzielone stanowisko wymagało wyrabiania norm na poziomie 240, zaś dotychczasowa praca cartrunera określała 150 normy. P. P. czuł się szykanowany, bowiem powierzenie mu takich obowiązków wymuszało pracę stojącą, ta z kolei miała doskwierać mu z uwagi na schorzenia, które posiada. Zgłosił on przełożonemu B. G., że nie może pracować w wskazanym dziale z uwagi na bólowe dolegliwości kręgosłupa, które towarzyszą mu od wielu lat. O swoich schorzeniach poinformował także G. H.. Przełożeni wskazali P. P., że jeżeli występują u niego jakiegokolwiek ograniczenia zdrowotne mające wpływ na jego możliwości, konieczne jest przedstawienie stosownego zaświadczenia lekarskiego.

Dowód: zeznania świadka G. H. – k. 307-309, zeznania świadka B. G. – k. 309-311, przesłuchanie powoda – k. 311-312.

P. P. nie przedstawił pracodawcy zaświadczenia lekarskiego ani dokumentacji medycznej, która potwierdzałaby leczenie psychiatryczne oraz leczenie neurologiczno-ortopedyczne związane z zespołem bólowym kręgosłupa.

Niesporne.

Od 23 maja 2019 r. do 30 listopada 2019 r. P. P. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z występującymi schorzeniami powodującymi zespół bólowy kręgosłupa P. P. uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres siedmiu miesięcy po wykorzystaniu zasiłku chorobowego, a następnie na kolejne pięć miesięcy.

Niesporne, nadto: dokumentacja medyczna powoda – k. 143-166, orzeczenia lekarskie lekarza orzecznika ZUS – k. 167-168, decyzje o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego – w aktach osobowych powoda, świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda.

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wdrożono politykę przeciwdziałania mobbingowi, która przewiduje procedurę składania oraz rozpatrywania skarg przez komisję antymobbingową, w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawcy oraz pracowników. P. P. nie składał skarg na mobbing w okresie zatrudnienia.

Niesporne, nadto dowód: polityka antymobbingowa – k. 123-131, zeznania świadka M. P. – k. 292-293.

P. P. nie doznał rozstroju zdrowia psychicznego powodowanego jego sytuacją zawodową oraz zatrudnieniem w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. W stosunku do P. P. pracownicy nie zachowywali się niewłaściwie, nie używali w rozmowach z nim słów obraźliwych. Nie zauważono u niego zaniżonej samooceny, zachowań lękowych.

Dowód: zeznania świadka D. R. – k. 287-289, zeznania świadka S. D. – k.289-290, zeznania świadka S. W. – k. 290-291, zeznania świadka M. P. – k. 292-293, zeznania świadka G. H. – k. 307-309, zeznania świadka B. G. – k. 309-311, zeznania świadka W. B. – k. 305-307.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo oparte o art. 94³ § 3 Kodeksu pracy (dalej „k.p.”) okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1, 2, 3 i 4 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast 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.

Cytowana definicja zjawiska mobbingu wymaga łącznego, kumulatywnego zaistnienia wszystkich wymienionych tam przesłanek. Działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 290991). Należy przy tym podkreślić, że to pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, (...)). Ciężar dowodowy, rozumiany zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c., dotyczy wszystkich – kumulatywnych przesłanek mobbingu, z których to pracownik wywodzi skutki prawne (tak z kolei trafny wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055).

Definicja mobbingu była wielokrotnie doprecyzowywana i wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych. W wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku wydanym przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w sprawie o sygnaturze akt III APa 6/15 stwierdzono przykładowo, że „mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń”. Z kolei w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu”. W tym samym orzeczeniu Sąd stwierdził, że 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 po przeprowadzeniu postępowania dowodowego na okoliczność stosowania mobbingu wobec powoda (względnie naruszania dóbr osobistych) doszedł do wniosku, że w relacjach nie występowały nieprawidłowości, które pozwalałyby w niniejszej sprawie zastosować przytoczoną definicję mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. Nadto, w ocenie Sądu powód nie wykazał zasadności swojego roszczenia, a to na nim, zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c., spoczywał obowiązek wykazania tej okoliczności. P. P. nie wskazał żadnych sytuacji z jego udziałem, które należałoby kwalifikować jako zachowania noszące znamiona mobbingu. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie (przywołani w części faktycznej uzasadnienia) jednoznacznie wskazywali, że nie słyszeli, aby ktokolwiek, w tym przełożeni powoda – D. R. oraz B. G. ubliżali powodowi lub go upokarzali, podważali jego kompetencje czy kwalifikacje zawodowe, ośmieszali go. Świadczyli również, że nie mają wiedzy, aby powód był eliminowany z grupy pracowniczej czy też pomijany w jakikolwiek sposób.

Powód upatrywał mobbingu w fakcie, iż mimo jego stanu zdrowia, powodowanego schorzeniami psychiatrycznymi oraz zespołem bólowym kręgosłupa był zobowiązany do wyrabiania norm narzuconych wszystkim pracownikom. Podkreślił, że winny go obowiązywać inne normy, niż te wiążące w pełni zdrowych pracowników. W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód został dopuszczony do pracy na podstawie ważnego orzeczenia lekarskiego na stanowisku pracownika magazynowego do spraw logistyki. Lekarz medycyny pracy nie znalazł przeciwwskazań zdrowotnych, które nie pozwalałyby powodowi podjąć takiej pracy. Jedynie specyfika organizacji pracy u pozwanego pracodawcy (podział magazynu na wyspecjalizowane działy) powodowała, że obowiązki P. P. były przez zdecydowaną część zatrudnienia ograniczone do pracy carrunnera. Niemniej jednak, jak wykazało postępowanie dowodowe, pracownicy magazynu, w zależności od potrzeb logistycznych byli między działami delegowani. Nie może dziwić ta praktyka pracodawcy – w istocie obowiązki w dziale (...) oraz (...) były do siebie zbliżone, pracownicy byli przeszkoleni do świadczenia pracy w każdym z wymienionych działów, zaś charakter tej pracy nie wykraczał poza zakres obowiązków właściwych stanowisku pracownika magazynowego, co eliminowało ryzyko, że pracownicy będą niezdolni do pracy ze względów zdrowotnych. Po drugie, podkreślić należy, że powód legitymujący się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym z uwagi na schorzenia psychiczne. Orzeczenie ważne w okresie spornym objęte było wyłącznie symbolem O2-P i nie obejmowało powoływanych w toku procesu schorzeń neurologiczno-ortopedycznych. Przedłożona do akt dokumentacja medyczna obejmuje okres niezdolności do pracy oraz leczenia i rehabilitacji, w którym powód już nie świadczył pracy. Jak wynika z akt osobowych powoda, pracodawca nie dysponował w okresie spornym żadnym zaświadczeniem lekarskim, które wskazywałoby na jego niezdolność do pracy na powierzonym mu stanowisku pracownika magazynowego. W związku ze zgłaszanymi przez powoda problemami zdrowotnymi, jego przełożeni zwrócili się z prośbą o przedłożenie stosownego zaświadczenia lekarskiego, które stwierdzałoby na jakie schorzenia cierpi powód, a nadto pozwalałoby dostosować stanowisko pracy do jego ograniczeń. Strona powodowa takiego dokumentu pracodawcy nie złożyła. Nie umknęło uwadze Sądu, że orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, którym dysponował powód pozwalało mu na podjęcie pracy w zakładzie pracy chronionej. P. P. zdecydował się podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy, dodatkowo na jego wniosek lekarz medycyny pracy wyraził zgodę na niestosowanie wobec niego czasu pracy dostosowanego do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Sąd podziela zatem argumentację strony pozwanej, która podnosiła, że powód upatruje zachowań mobbingujących wyłącznie w konieczności wykonania poleceń służbowych, a ściślej świadczenia pracy na stanowisku magazyniera. Co wymaga podkreślenia, powód godząc się na zatrudnienie poza warunkami pracy chronionej, przystał na to, że wymagania stawiane mu przez pracodawcę będą odpowiadały wymaganiom stawianym osobom w pełni zdrowym, nielegitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności. P. P. podkreślił podczas przesłuchania w dniu 4 listopada 2021 r. że od początku zatrudnienia starał się być wydajnym pracownikiem, pracował w godzinach nadliczbowych, a to wszystko w ramach oczekiwań stawianych każdemu z zatrudnionych w magazynie pozwanej.

Sąd, mając na względzie całokształt okoliczności faktycznych sprawy, doszedł do wniosku, że postępowanie pracodawcy, w ocenie powoda będące mobbingiem, nie tylko nie może zostać uznane za mobbing, ale również

pozostaje usprawiedliwione organizacją i porządkiem pracy obowiązującym u pozwanej oraz specyfiką przedmiotu prowadzonej przez nią działalności logistycznej. W tym stanie rzeczy, Sąd oddalił powództwo o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

Na uwzględnienie nie zasługiwało także zgłoszone przez stronę powodową roszczenie ewentualne o zadośćuczynienie za krzywdę powodowaną naruszeniem dóbr osobistych powoda.

Zgodnie z art. 23 kodeksu cywilnego, dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 kodeksu cywilnego). Zaś na podstawie art. 448 kodeksu cywilnego, 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. Sąd nie ma jednak obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie wskazanego przepisu w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych, ale tylko wówczas gdy naruszenie to jest wynikiem bezprawnego działania sprawcy. Przy stosowaniu tego przepisu sąd bierze bowiem pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (wyrok SN z 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05). Sąd Najwyższy uznał, że choć celem zadośćuczynienia pieniężnego jest przede wszystkim naprawienie wyrządzonej krzywdy warunkiem zasądzenia na rzecz poszkodowanego zadośćuczynienia pieniężnego, czy też na jego żądanie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny jest wina sprawcy oraz bezprawność działania. Wskazuje na to usytuowanie art. 448 kodeksu cywilnego w tytule VI księgi trzeciej Kodeksu cywilnego „Czyny niedozwolone”. Generalną zasadą odpowiedzialności przyjętą w Kodeksie cywilnym w odniesieniu do czynów niedozwolonych jest zaś odpowiedzialność na zasadzie winy.

Podobnie jak w przypadku zgłoszonego w niniejszym postępowaniu roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing, zważyć należy, że powód nie sprostował obowiązkowi wykazania, że w okresie zatrudnienia u pozwanej pracodawcy, ten naruszył jego dobra osobiste - godność, wizerunek, zdrowie. W oparciu o przytoczone przez powoda okoliczności, Sąd nie znalazł podstaw do uznania jakiegokolwiek zachowania pozwanej, bądź jej pracowników, za bezprawne. Całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala na przyjęcie, aby pracodawca bądź jego pracownicy – przełożeni powoda swoimi działaniami godzili w godność powoda, jego wizerunek lub zdrowie. Kierowane do powoda polecenia służbowe nie wykraczały poza zakres powierzonych mu obowiązków pracownika magazynowego. Nie były także niemożliwe do wykonania. Jak już wskazywano, powód świadomy swoich ograniczeń, zdecydował się podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy, musiał liczyć się z tym, że oczekiwania pracodawcy co do sposobu świadczenia pracy nie będą odbiegały od wymagań stawianych pozostałym pracownikom. Sądowi orzekającemu znane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, na które powoływała się w toku procesu strona powodowa podnosząc, że całokształt działań pozwanej względem powoda winien być kwalifikowany jako naruszenie dóbr osobistych. Niemniej jednak w ocenie Sądu, przytoczone kazusy nie odzwierciedlają sytuacji faktycznej i prawnej, w jakiej znajdował się P. P.. Z wywodów powoda nie wynika, w jaki sposób pracodawca miałyby godzić w wizerunek powoda jako osoby niepełnosprawnej, w szczególności narażać ów wizerunek przed współpracownikami. Nie sposób również uznać aby pozwana swoim postępowaniem zagroziła zdrowiu powoda. P. P. posiadał aktualne orzeczenie lekarskie, które uwzględniało jego niepełnosprawność. Na skargi powoda, który podnosił, że powierzone obowiązki są ponad jego siły i możliwości, przełożeni zareagowali bezpośrednio, prosząc powoda, aby ten przedstawił odpowiednie zaświadczenie lekarskie, które pozwoli dostosować zakres obowiązków do jego ograniczeń. Powód nie złożył owego zaświadczenia nie dostarczył pracodawcy.

Mając powyższe na względzie, Sąd oddalił powództwo także w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę ustaleń nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić mocy dowodowej zeznaniom świadków: D. R., S. D., S. W., M. P., W. B., G. H. oraz B. G.. Zeznania świadków, choć niekiedy chaotyczne w zestawieniu z regulaminem pracy oraz aktami osobowymi powoda pozwoliły na ustalenie struktury organizacyjnej pozwanej oraz zakresu obowiązków powoda. Sąd w ograniczonym zakresie oparł się na zeznaniach świadka W. B., bowiem jego depozycje pozostawały w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków w zakresie w jakim wskazywał on na zbyt dużą wagę pojemników, czy na możliwość stosowania wobec powoda mobbingu. Mimo że świadek wskazał, że definicja tego pojęcia jest mu znana, błędnie rozpoznawał zdarzenia z udziałem powoda, które miały świadczyć o jego przejawach. Zeznania świadków D. R., S. D., S. W., M. P., G. H. oraz B. G., spójne i spontaniczne, pozwoliły na przyjęcie, że powód pozostawał w prawidłowych relacjach służbowych z przełożonymi, nie dochodziło do sytuacji eliminowania go z grupy pracowniczej, nie był on ośmieszany, poniżany czy traktowany odmiennie od pozostałych pracowników. Zeznania świadków będących przełożonymi powoda D. R. oraz B. G. wraz z wytycznymi procesu poprawy wyników pozwoliły na uzyskanie pełnego obrazu stosowanego przez pracodawcę systemu oceniania oraz wymogów, jakie były stawiane pracownikom magazynu oraz wykluczyły możliwość stosowania wobec powoda mobbingu. W szczególności zeznania M. P., zatrudnionej u pozwanej na stanowisku HR biznes partnera, pozwoliły na ustalenie, że przyjęte u pozwanej mechanizmy przeciwdziałania mobbingowi były stosowane w praktyce. Sąd konstruując stan faktyczny oparł się na wiadomościach pozyskanych z przesłuchania powoda, jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

O kosztach procesu Sąd orzekł kierując się normą wysłowioną w art. 102 k.p.c. W myśl art. 98 § 1 i 3 k.p.c. - strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Wyjątkiem od powyższej zasady odpowiedzialności za wynik procesu jest przywołana norma wysłowiona w art. 102 k.p.c., zgodnie z którą w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (tak w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 19 maja 2006 r., III CK 221/05). Brak niezmiennych i ściśle porównywalnych kryteriów nakazuje uznać, że określenie wysokości wynagrodzenia pełnomocnika stanowi istotny atrybut sądu merytorycznie rozstrzygającego sprawę w pierwszej instancji (tak w postanowieniu Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - I Wydział Cywilny z dnia 17 stycznia 2013 r., I ACz 17/13).

Sąd odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania zważył na jego sytuację majątkową. Zgodnie z przedłożonym przez powoda oświadczeniem o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, utrzymuje się on jedynie z miesięcznego zasiłku stałego w kwocie 645 zł i nie posiada innego majątku, który pozwoliłby mu na poniesienie tych kosztów. Wobec trudnej sytuacji życiowej i ekonomicznej w jakiej znalazł się powód, Sąd uznał, że oczywiście niesłusznym i godzącym w poczucie sprawiedliwości byłoby obciążanie kosztami niepełnosprawnego powoda. Wydatek związany z udziałem pełnomocnika jest z pewnością mniej odczuwalny dla będącej aktywnym przedsiębiorcą spółki niż dla strony powodowej.

W punkcie trzecim wyroku zawarto rozstrzygnięcie w przedmiocie przyznania wynagrodzenia pełnomocnikowi zawodowemu ustanowionemu dla powoda z urzędu, którego powód nie opłacił. Wysokość stawki wynagrodzenia Sąd

określił na podstawie § 8 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 30 listopada 2018 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 68).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)