

Sygn. akt VI P 349/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	H. D. B. G. (1)
Protokolant:	Ilona Sibilska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko Dzielnicowemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji D. P. m.st. W. w W.

z udziałem Stowarzyszenia (...) pp.B. G. (2) o Oddział w W.

o odszkodowanie z tyt. dyskryminacji w zatrudnieniu, o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. oddała powództwo,
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt: VI P 349/11

UZASADNIENIE

W dniu 7 lipca 2011 roku (data prezentaty) powód A. P. wniósł pozew przeciwko Dzielnicowemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji D. P. m. st. W. o zasądzenie odszkodowania z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy oraz zadośćuczynienia z powodu mobbingu, którego skutkiem było spowodowanie uszczerbku na zdrowiu (pозew k. 1-2).

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód miał być zmuszany do dyskryminacji kolegi z pracy – p. B., a bezpośredni przełożony powoda – W. Ż. (1) żądał od powoda, aby ten nie utrzymywał kontaktów ze wskazanym współpracownikiem. Powód nie zgodził się na takie traktowanie współpracownika i od tego momentu doświadczył działań dyskryminacyjnych, następstwem czego był uszczerbek na zdrowiu. O nieprawidłowościach powód zawiadamiał pracodawcę pisemnie, jednak w odpowiedziach pracodawca nie ustosunkował się do skarg powoda. Powód podniósł również, iż dokonano włamania do jego szafki, w toku dalszym okoliczności oraz wzmożonego stresu stan zdrowia powoda uległ pogorszeniu i znajdował się on pod stałą opieką specjalisty. Powodowi miano uniemożliwić korzystanie z telefonu służbowego oraz zabraniano kontaktu ze współpracownikami, a także wstępu na teren zakładu pracy. Powód wskazał również, iż w jego samochodzie

służbowym zostały uszkodzone wentyle w oponach, co powodowało niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia. Ponadto wbrew swej woli powód miał przechowywać lodówkę turystyczną oraz opony do samochodu służbowego w swoim samochodzie prywatnym stojącym na parkingu. Gdy opony zimowe do samochodu służbowego powód złożył w garażu, który służył do przechowywania urządzeń do pielęgnacji boiska, pracownik pozwanej W. W. miał użyć wobec powoda wulgarnych zwrotów, zwracając mu uwagę, że te opony nie mogą leżeć w tamtym miejscu. Wskazane działania o podłożu dyskryminacyjnym oraz mobbingowym skutkowały pozbawieniem źródła utrzymania powoda, bowiem został on zwolniony z pracy i zgodnie z orzeczeniem organu rentowego nie mógł już korzystać ze świadczenia rehabilitacyjnego (pozew k. 2-8).

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 sierpnia 2011 roku (data prezentaty) pozwany Dzielnicowy Ośrodek Sportu i Rekreacji D. P. m. st. W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 31).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż zaprzecza twierdzeniom powoda jakoby w czasie zatrudnienia u pozwanego wobec powoda były podejmowane jakiegokolwiek działania lub zachowania wskazujące na dyskryminowanie powoda w środowisku pracy czy też stosowaniu wobec niego mobbingu, tak przez przełożonego jak i innych współpracowników. Zdarzenia wskazane przez powoda nie miały znamion długotrwałego lub uporczywego nękania ani zastraszania pracownika (odpowieź na pozew k. 31-32).

Pismem z dnia 18 października 2011 roku Stowarzyszenie (...) pp. B. G. (2) – Oddział (...) przystąpiło do toczącego się postępowania w charakterze organizacji społecznej, za uprzednią zgodą powoda wyrażoną na piśmie. Organizacja w całości poparła powództwo A. P. (pismo k. 42).

Na terminie rozprawy w dniu 14 maja 2012 roku (protokół k. 119), a następnie w piśmie procesowym z dnia 4 czerwca 2012 r. (pismo k. 138-145), powód sprecyzował, iż dochodzi kwoty 30 tys. zł tytułem zadośćuczynienia z powodu mobbingu oraz kwoty 20 tys. zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Na rozprawie w dniu 16 września 2015 r. pełnomocnik powoda wskazał na możliwość rozważenia przez Sąd innej podstawy prawnej roszczenia, w oparciu o przepisy art. 23, 24, 448, 415, 416 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (protokół k. 553).

W dalszym toku procesu strony oraz działająca w postępowaniu organizacja społeczna podtrzymały stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 763).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. P. był zatrudniony w Dzielnicowym Ośrodku Sportu i Rekreacji D. P. m. st. W. ((...)) w okresie od 1 kwietnia 2001 roku do 17 lutego 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy – zaopatrzeniowca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3 240 zł brutto (umowa o pracę k.10; zaświadczenie k. 35).

Do głównych obowiązków powoda należał przewóz osób, głównie młodzieży na zawody sportowe. Powód wyjeżdżał w dalekie trasy, po całej Polsce, miał do tego uprawnienia. Zadaniem ośrodka było świadczenie usług związanych z działalnością sportową w dzielnicy, jako jedyny ośrodek w W. posiadał status wydziału sportu. W 2003 roku (...) D. P. m. st. W. utracił taki status i tym samym zmienił się charakter pracy. Ograniczono liczbę wyjazdów w dalekie trasy, do obowiązków powoda w większym zakresie należały już przejazdy po mieście, tj. rozwożenie korespondencji wewnętrznej, zakupów i osób. Powód przewoził często meble, materiały informacyjne i wszelkie przedmioty potrzebne do organizacji imprez na terenie dzielnicy. Obowiązkiem kierowcy było również ewidencjonowanie przejechanych odcinków w kartach drogowych, z których powód musiał się rozliczyć (zeznania W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22; zeznania Z. K. k. 592-593 – e-protokół (...):04:47-04:30:40).

W czasie zatrudnienia powoda ośrodek składał się z trzech obiektów, rozrzuconych w promieniu co najmniej kilometra. D. (...) był Z. K., który swoją funkcję przejął po P. M.. Siedziba Dyrekcji Ośrodka znajdowała się przy ul. (...), tam też była hala sportowa, gdzie prowadzono zajęcia dla dzieci i młodzieży. Na ul. (...) znajdował się basen

i hala sportowa, a na ul. (...) zespół boiska sportowego z niewielkim stadionem sportowym. W lutym 2010 roku siedzibę Dyrekcji (...) przeniesiono na ul. (...) do nowo wybudowanego obiektu. Wszystkim pracownikom podległym bezpośrednio D. (...), w tym powodowi zostało zmienione miejsce pracy. Przeniesienie oznaczało, iż wszystkie dokumenty i osobiste rzeczy należące do tej grupy pracowników zostały przeniesione do nowych pomieszczeń mieszczących się na ul. (...). Wszyscy pracownicy pozwanego mieli obowiązek spakowania swoich rzeczy w związku z przeprowadzką, dochowania wszelkiej staranności i dbałości o dokumenty należące do (...). Powód wielokrotnie był proszony o zabranie swoich rzeczy z szafki, która znajdowała się w pomieszczeniu hydroforni, obok pomieszczenia ochrony. Pracownicy ochrony i personel sprzątający, zatrudnienie przez firmę zewnętrzną niejednokrotnie zgłaszali na powoda pisemne skargi, w których skarżyli się, iż powód składa w szafce zbędne rzeczy, zalega się tam brud, co uniemożliwia sprzątanie. Sama szafka utrudniała poruszanie się po pomieszczeniu, a ciągle wydobywające się z niej zapachy nasilały nieustanny zaduch. Pomimo licznych próśb powód nie zabrał swoich rzeczy, dlatego kierownik Ośrodka przy ul. (...) Ż. zarządził komisyjne opróżnienie szafki. Powód nie został powiadomiony o tym fakcie. W dniu 10 maja 2010 roku w obecności H. T. (1), W. J. i W. K. została opróżniona otwarta szafka, w której mieściły się brudne talerze, garnki, patelnia, słoiki. Z szafki od dłuższego czasu wydobywał się nieprzyjemny zapach, a nawet zaległo się robactwo. Rzeczy osobiste powoda zostały zdeponowane w kartonach, które przewieziono do obiektu przy ul. (...). Pismem datowanym na dzień 17 maja 2010 roku powód zwrócił się do D. Z. K. o wyjaśnienie sprawy otwarcia szafki. Zdaniem powoda otwarcie szafki było w rzeczywistości włamaniem, bowiem w tym dniu powód był w pracy i sam mógł zabrać swoje rzeczy. Powód podniósł również, iż działanie to ma znamiona mobbingu, a głównym inicjatorem takich zachowań jest kierownik W. Ż. (1) (zeznania Z. K. k. 592-593 – e-protokół (...):04:47-04:30:40; zeznania W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22; zeznania H. T. (2) k. 341-345, 381; zeznania H. T. (1) k. 345-346, 381-382; pismo powoda k. 13-14; protokół otwarcia szafki k. 89-90; skargi k. 85, 87-88).

W obiekcie przy ul. (...) wydzielono specjalny pokój, w którym powód mógł się przebrać. Specyfika pracy kierowcy nie wymagała, aby posiadał on specjalne stanowisko pracy, jego zakres obowiązków w przeważającej mierze sprowadzał się do przebywania w samochodzie. Wydzielenie pokoju powodowi miało na celu udostępnienie miejsca, w którym mógł się przebrać i przechowywać swoje rzeczy. Przy ul. (...) mieścił się również pokój socjalny, w którym można było zjeść posiłek i odpocząć. Pokój znajdował się naprzeciwko portierni, był cały czas otwarty, każdy z pracowników mógł z niego korzystać, na jego wyposażenie składały się: zlewozmywak, kuchenka elektryczna, sztućce, naczynia. W obiekcie przy ul. (...) do dyspozycji pracowników był również pokój socjalny z niezbędnym wyposażeniem. Również w tym ośrodku przydzielono powodowi pokój, w którym mógł odpocząć. Mieścił się on na poziomie pod parterem, obok archiwum. Miał powierzchnię około 12 m², stało tam biurko, lampka, fotel obrotowy, telefon. Do pokoju kierowcy przy ul. (...) zabrano część mebli drewnianych z pomieszczenia kierowcy przy ul. (...) i z innego pokoju (zeznania W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22; zeznania A. S. (1) k. 480-483).

Powodowi powierzono samochody służbowe marki L. oraz C. (...). Samochodem marki L. powód najczęściej przewoził korespondencję i zakupy, natomiast autem C. (...) powód wyjeżdżał w dalsze strasy, woził młodzież na zawody sportowe. Zgodnie z pkt 6 Regulaminu użytkownika samochodów służbowych wskazanych marek, przejmując samochód użytkownik każdorazowo zobowiązany jest sprawdzić jego sprawność techniczną (m. in. światła, ogumienie, lusterka, hamulce itp.), wyposażenie samochodu oraz kompletność i ważność dokumentu pojazdu. Ponadto, zgodnie z pkt 7 użytkownik zobowiązany jest do dokonywania codziennej obsługi technicznej samochodu – przed pierwszym wyjazdem samochodu w danym dniu, natomiast podczas jazdy w sprawach służbowych – do zabezpieczenia samochodu. Powód nie utrzymywał porządku w swoim samochodzie, woził w nim rzeczy osobiste. W samochodzie były brudne drzwi, siedzenia, tapicerka, kurz, obłocone dywaniki, okruszki po jedzeniu (regulamin k. 92-93; zeznania A. S. (1) k. 480-483; zeznania A. D. (1) k. 485-487; zeznania E. A. k. 386-388).

Najprawdopodobniej pod koniec 2010 roku doszło do uszkodzenia wentyla w tylnym kole samochodu służbowego marki L.. Tego rodzaju uszkodzenia zdarzają się dosyć często, w kole znajdowało się mało powietrza. Zawór był odkręcony i przegięty, nie nadawał się do użytku. Jazda z dużą prędkością przy takim uszkodzeniu mogła być niebezpieczna, przy najechaniu na przeszkodę mogło dojść do natychmiastowego zejścia powietrza z opony. Powód

upatrywał się faktu uszkodzenia w działaniu pracowników ochrony, z którymi pozostawał w konflikcie (zeznania S. P. (1) k. 189-190; zeznania powoda k. 588-591 – e-protokół (...):11:34-02:59:43).

Powód był określany jako sumienny, uczciwy pracownik. Jego zachowanie wobec współpracowników było raczej życzliwe. Zmiana zachowania powoda nastąpiła pod koniec 2009 roku, powód miał wówczas problemy osobiste, zwierzał się, iż ma problemy z partnerką życiową, która nie pozwala mu korzystać z kuchni i łazienki. Powód stał się nerwowy, wrażliwy, czasem był wybuchowy i używał wulgaryzmów (zeznania E. A. k. 386-388; zeznania A. S. (2) k. 328-330; zeznania H. T. (2) k. 341-345, 381).

W toku pracy zdarzyło się, że Z. K. – dyrektor pozwanego zwracał się do powoda, aby ten po zakończonej pracy odwiózł go na dworzec kolejowy, czy do domu do R.. Powód robił to, po czym wpisywał przejechane w tym zakresie kilometry jako przejechane po terenie W.. Fakt rzekomego korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych przez dyrektora (...) został opisany w prasie. Powód zaistniałą sytuację zgłosił B. D. – P. Z.. Ten przeprowadził z powodem rozmowę w obecności radcy prawnego. Następstwem rozmowy było zgłoszenie całej sytuacji do prokuratury i podjęcie czynności kontrolnych. Kontrola przeprowadzona w (...) w zakresie prawidłowości wykorzystania samochodów służbowych w okresie od 1 września 2009 roku do 31 grudnia 2011 roku wykazała liczne nieprawidłowości w prowadzeniu kart drogowych, głównie ze strony powoda i wskazują na nierzetelne podejście do dokumentowania korzystania z pojazdów i zużycia paliwa. Z protokołu kontroli wynikało m. in., że w przypadku samochodu marki L. w 2009 roku na wszystkich kartach drogowych odnotowano brak podpisu kierowcy, osoby zlecającej wyjazd, stanu paliwa przy otrzymaniu i zwrocie kart, ilości zużytego paliwa, norm zużycia paliwa czy podpisu osoby kontrolującej wyniki. Niejednokrotnie A. S. (1) – specjalista ds. administracji zwracała się do powoda żeby ten uzupełniał karty drogowe i je podpisywał. W wyniku analizy wewnętrznej dokumentów powód odmówił uzupełnienia kart drogowych o swoje podpisy. W przypadku samochodu C. (...), zgodnie z wynikami przeprowadzonej kontroli, wszelkie uchybienia wynikły z zaniedbań powoda. Jak wynika z protokołu kontroli, średni dzienny przebieg samochodu marki L. w latach 2009-2011 wyniósł ok. 40 km. Ponadto Prokuratura Rejonowa W. P. w W. odmówiła wszczęcia dochodzenia w sprawie nadużycia władzy przez Z. D. (...) (zeznania P. Z. k. 259-261; zeznania M. O. (1) k. 296-297; wydruk z prasy k. 116-118; protokoły kontroli k. 153-162; zeznania A. S. (1) k. 480-483, zawiadomienie z prokuratury k. 173-174).

Pracownicy (...) mogli przebywać na terenie zakładu pracy w godzinach swego czasu pracy. Po zakończonej pracy w celu pozostawiania na terenie obiektu musieli uzyskać zgodę kierownika. Zgodnie z § 18 Regulaminu pracy Dzielnicowego Ośrodka Sportu i Rekreacji, przebywanie pracownika w miejscu pracy poza godzinami jest dopuszczalne jedynie w uzasadnionych przypadkach, za zgodą kierownika komórki organizacyjnej wyrażoną na piśmie. Pracownicy mogli też korzystać z obiektów rekreacyjnych – sauny czy basenu, jednak musieli uiścić stosowną opłatę. W. Ż. (1) – kierownik obiektu zastał powoda jak ten ok. godz. 18:00 wraz ze współpracownikiem A. B. pił kawę w portierni przy ul. (...). W tym czasie główna siedziba (...) znajdowała się już przy ul. (...), gdzie przeniósł się również dyrektor (...). W. Ż. (1) – kierownik obiektu przy ul. (...) czuł się już samodzielnie odpowiedzialny za przestrzeganie regulaminu ośrodka i utrzymywanie tam porządku. Przy tym w przeszłości zdarzało się, że pracownicy (...) nadużywali możliwość przebywania na terenie ośrodka, a następnie występowali z roszczeniami o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie sytuacje dotyczyły m.in. A. B.. Dlatego następnego dnia W. Ż. (1) zorganizował zebranie, w którym uczestniczyli A. D. (2) (Ż.), M. I. oraz powód. Pracownicy zostali poinformowani, że nie mogą korzystać z obiektu poza godzinami pracy bez stosownych zezwoleń. Powód oburzył się na te uwagi i zapytał czy ma teraz nie pić kawy z panem B.. Kierownik ośrodka odparł, że może pić kawę z kim chce, tylko żeby nie robił tego na terenie zakładu pracy. Powód opacznie zrozumiał słowa W. Ż. (1), bowiem kiedy został poproszony przez A. B. o rozwieszenie plakatów, odmówił mu tłumacząc, że kierownik Ż. zabronił mu kontaktów ze współpracownikiem B.. Również dyrektor (...) w kwietniu 2010 roku przeprowadzał z pracownikami rozmowy, żeby nie przebywali na terenie obiektu poza godzinami pracy. Zakaz ten dotyczył bezwzględnie wszystkich pracowników, również powoda. Powód często był widziany na terenie ośrodka przy ul. (...) w godzinach popołudniowych oraz wczesno porannych. Powód pomimo zmiany miejsca pracy na ul. (...), nadal często przebywał w ośrodku przy ul. (...). Ponadto powód przetrzymywał, za zgodą dyrekcji swoje prywatne samochody na parkingu przy ul. (...). Pracownik sprzątający – H. T. (1) oraz ochroniarz – W. K. widzieli powoda na terenie obiektu o godz. 4:00. Powód po godzinach pracy korzystał również z toalet, prysznic i sauny,

przyprowadzał też swoich znajomych. Powód przebywał również w pokoju socjalnym, przygotowywał i spożywał tam posiłki. Ponadto powód często przesiadywał w dyżurce ochrony, naprzykrzając się jej pracownikom. Korzystał ze znajdującego się tam telefonu, prowadził długie rozmowy. Powód nigdy nie zgłaszał wniosków o przyznanie mu komórkowego telefonu służbowego, ponadto mógł swobodnie korzystać z telefonów znajdujących się na terenie ośrodka. Nie narzekał, że płaci wysokie rachunki za telefon prywatny i niezbędny mu jest telefon służbowy. Powód robił pranie na terenie ośrodka, zdarzało się również, iż tam nocował. Pracownicy firmy sprzątajacej i ochroniarskiej składali na powoda skargi, iż ten korzystając z pokoju socjalnego czy toalet nie sprząta po sobie, celowo zostawia nieporządek. Powód zarzucał pracownikowi firmy sprzątajacej, H. T. (1), iż dokonał wobec powoda napaści, chciał go pobić. Fakt ten powód zgłosił W. Ż. (1). Po obejrzeniu taśm monitoringu i przeprowadzeniu rozmów z uczestnikami domniemanego zajścia, nie stwierdzono, iż takowe miało miejsce. Nadto W. K. kierował oficjalne skargi do kierownika obiektu na powoda w tej kwestii. W pomieszczeniu ochrony był zakaz przebywania osób nieupoważnionych, dotyczyło to również powoda (zeznania Z. K. k. 592-593 – e-protokół (...):04:47-04:30:40; zeznania W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22; zeznania H. T. (1) k. 345-346, k. 381-382; zeznania W. K. k. 382-385; skarga k. 86; regulamin k. 166v).

Pod koniec 2010 roku powód otrzymał od H. N. (1) polecenie przewiezienia pucharów. Pracownicy firmy, w której zostały zakupione puchary nie chcieli mu ich wydać, póki powód nie zapłaci. Puchary kosztowały 454 zł, a powód otrzymał 300 zł i sam dopłacił różnicę. Następnie zgłosił się do W. Ż. (1), aby ten zwrócił mu nadpłatę. Kierownik obiektu oświadczył powodowi, iż może mu prywatnie pożyczyć nadpłaconą kwotę, następnie należy rozliczyć ten koszt w ramach procedury rozliczania wydatków służbowych. Powód upierał się, że chce dostać wskazaną kwotę w ramach zaliczki na firmę. Był bardzo zdenerwowany i zapytał W. Ż. (2): „czy pan uważa, że jestem głupi?”, kierownik odpowiedział: „to pan użył takich słów”, co wywołało u powoda jeszcze większe zdenerwowanie (zeznania W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22).

Pracownicy pozwanego skarżyli się również, iż powód nie utrzymuje należytej higieny osobistej, nie dba o schludność wyglądu i ubioru. D. ośrodka nie wiedział jak delikatnie zwrócić powodowi uwagę, aby zadbał o higienę osobistą. Jedna z pracownic pozwanego zwróciła powodowi uwagę, żeby się umył, zmienił ubranie, zadbał o siebie. Uwagi te były kierowane w stronę powoda w sposób oględny, powód jednak odbierał je bardzo osobiście. A. S. (1) – zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. administracji zakupiła powodowi ubranie z funduszu pracodawcy. Powód otrzymał buty, kurtkę roboczą. Pracodawca wyszedł z inicjatywą zapewnienia powodowi właściwego ubioru do pracy (zeznania C. G. k. 298-301; zeznania A. S. (1) k. 480-483).

Od dnia 15 maja 2010 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okres zasiłkowy 182 dni wyczerpał z dniem 12 listopada 2011 r. Następnie złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. Decyzją z dnia 28 grudnia 2010 r. organ rentowy przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 13 listopada 2010 r. do 10 lutego 2011 r. w wysokości podstawy 90% , a od 11 lutego 2011 r. do 12 marca 2011 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru (bezsporne, akcesoryjnie decyzja – akta osobowe cz. B oraz decyzja i orzeczenie lekarza orzecznika ZUS koperta k. 4 akt VI P 190/11).

W dniu 25 lutego 2011 r. powód otrzymał doręczone za pośrednictwem Urzędu Pocztowego oświadczenie z dnia 17 lutego 2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 §1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy z powodu przedłużającej się choroby, która trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące (rozwiązanie umowy o pracę k. 3 akt VI P 190/11).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i akt sprawy dołączonej VI P 190/11 oraz na podstawie zeznań świadków: M. Z. k. 68-70, k. 544-546, P. J. k. 70, k. 484, A. D. (2) (Ż.) k. 71, k. 543-544, H. N. (2) k. k. 291-293, A. D. (1) k. 485-487, C. G. k. 298-301, W. Ż. (1) k. 322-327 k. 754-756 e-protokół (...):04:25-01:36:22, A. S. (2) k. 328-330, H. T. (2) k. 341-345, H. T. (1) k. 345-346, 381-382, W. K. k. 382-385, E. A. k. 386-388, A. S. (1) k. 480-483 i M. O. (2) k. 546-548. Zeznania ww. świadków były spójne, logiczne i korespondowały ze sobą nawzajem. Świadczenie zgodnie zeznali, iż nikt z pracowników pozwanego i osób zatrudnionych przez firmy zewnętrzne nie stosował wobec powoda

mobbingu, nie byli oni świadkami takich zachowań wobec powoda. Świadek P. J. zeznał, iż „nie było nic niepokojącego w zachowaniu innych osób wobec powoda w toku pracy”. Z kolei świadek D. K. k. 293 – 296, k. 293, który przyjmował powoda do pracy potwierdził, iż powód był dobrym pracownikiem i nie miał ograniczeń w korzystaniu z pomieszczeń obiektu. Świadek H. T. (2) – bezpośrednia przełożona powoda potwierdziła fakt wydzielenia powodowi specjalnego pomieszczenia, w którym mógł się przebrać i odpocząć. Natomiast świadkowie E. A., A. S. (2), A. D. (1) oraz A. S. (1) zgodnie potwierdzili, iż powód nie utrzymywał porządku w samochodzie, a także nie wykazywał należytej dbałości o higienę osobistą. Ponadto świadek A. S. (1) zeznała, iż pracodawca zakupił powodowi odzież w celu zapewnienia właściwego ubioru do pracy. Natomiast pracownik firmy sprzątającej H. T. (1) oraz ochroniarz W. K. zgodnie zeznali, iż powód przebywał na terenie ośrodka poza godzinami pracy i korzystał ze znajdujących się w obiekcie pomieszczeń. Ponadto zeznali, iż powód nie pozostawiał po sobie porządku w pomieszczeniach, w których korzystał i nie stosował się do regulaminu funkcjonowania ośrodka w przedmiocie zakazu przebywania na jego terenie poza godzinami pracy. Potwierdzili również okoliczności towarzyszące komisyjnemu otwarciu szafki powoda. Z kolei świadek M. O. (2) – specjalista ds. BHP pozwanego zeznał, iż pomieszczenia znajdujące się na terenie (...) spełniały wymogi bezpieczeństwa, charakterystyczne dla specyfiki i przeznaczenia danych pomieszczeń. Świadek W. Ż. (1) przedstawił zasady funkcjonowania (...), potwierdził, iż żaden z pracowników nie ubliżał powodowi ani nie zachowywał się wobec niego nieodpowiednio. Świadek w sposób logiczny i jasny wskazał, iż powód nie był traktowany w sposób odmienny niż pozostali współpracownicy. Ponadto wyjaśnił okoliczności towarzyszące opróżnieniu szafki powoda i fakt, iż powód był wielokrotnie proszony o zabranie swoich rzeczy.

Odnosząc się do zeznań świadków S. P. (1) k. 189-190, P. Z. k. 259-261 oraz M. O. (1) k. 296-297, wskazać należy, że S. P. (1) – wulkanizator, który naprawiał opony w samochodzie powoda posiadał wiedzę jedynie na temat dziedziny, którą się zawodowo zajmuje, ponadto opisując przyczynę zepsutych wentyli w oponie zeznał, iż „takie uszkodzenia zdarzają się dosyć często”. Z kolei świadek P. B. D. P. zeznał na temat okoliczności wyjaśniania faktu wożenia do R. dyrektora K. samochodem służbowym przez powoda oraz faktu spotkania z powodem, które odbyło się już po zwolnieniu powoda z pracy. Natomiast M. O. (1) – dziennikarka jednej z gazet, w której ukazał się artykuł dotyczący przewozów dyrektora K. do R. samochodem służbowym przez powoda zeznała, iż fakt takiego działania się potwierdził. Wiedzę o sposobie traktowania powoda przez współpracowników posiadała jednak wyłącznie z relacji powoda – przekazaną przy tym w okresie jego konfliktu z pracodawcą, dlatego, w ocenie Sądu zeznań świadka w tej części nie można uznać za przekonujące, co do prawdziwości relacjonowanych faktów.

Sąd nie dał wiary zeznającym w sprawie świadkom: G. Ż. k. 184-186, S. P. (2) k. 187-189 oraz A. B. k. 261-265. Zeznania ww. świadków nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, któremu Sąd dał wiarę. Świadek G. Ż. oraz S. P. (2) zeznali, iż powód miał zakaz korzystania z pomieszczeń ośrodka, w tym z pokoju socjalnego. Na ocenę zeznań świadka A. B. (zeznał on, że był zmuszany do zerwania relacji z powodem) miał też wpływ jego konflikt z W. Ż. (1), co oznaczało, że świadek ten miał niejako również osobiste powody by zeznawać na niekorzyść jednej ze stron.

Zeznania świadka T. Ś. k. 190 nie mogły być podstawą ustaleń faktycznych Sądu, bowiem świadek nie posiadał wiedzy na temat sposobu traktowania powoda przez innych pracowników, o zakazie korzystania z pomieszczeń czy fakcie opróżnienia szafki.

Ponadto żaden z zeznających w sprawie świadków nie potwierdził, iż powód przetrzymywał w samochodzie prywatnym opony do służbowego samochodu marki L. oraz łódki turystycznej będącej mieniem pracodawcy. Ponadto świadkowie nie potwierdzili, iż pracownik pozwanego – W. W. wulgarnie odnosił się do powoda i w sposób agresywny kazał mu przenieść opony zimowe z garażu, który służył do przechowywania urządzeń do pielęgnacji boiska sportowego.

Sąd dał wiarę zeznającemu w charakterze strony dyrektorowi (...) Z. K. k. 592-593 – e-protokół (...):04:47-04:30:40 co do faktu dwukrotnego wożenia go przez powoda do R., zasad funkcjonowania (...) oraz faktu zakazu przebywania w nim pracowników poza godzinami pracy, świadczenia pracy przez powoda, braku konieczności posiadania telefonu służbowego oraz sposobu traktowania powoda przez innych pracowników. Zeznania Z. K. korespondowały

z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, dlatego Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda k. 588-591 – e-protokół (...):11:34-02:59:43 w zakresie w jakim nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie dał wiary powodowi, iż był on traktowany w sposób odmienny niż pozostali współpracownicy, zabraniano mu korzystania z pomieszczeń znajdujących się na terenie (...), był obrażany czy mu ułbżano oraz dokonano włamania do jego szafki, uszkodzono wentyle w oponie użytkowanego przez powoda samochodu służbowego i zabroniono mu kontaktów z niektórymi pracownikami.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego nie budziła zastrzeżeń Sądu, który uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód wystąpił z żądaniem zasądzenia na jego rzecz kwoty 30 tys. zł tytułem zadośćuczynienia z powodu stosowania wobec niego mobbingu oraz kwoty 20 tys. zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W pierwszej kolejności Sąd przystąpił do badania czy doszło do stosowania wobec powoda mobbingu, w następnej czy pracodawca dopuścił się wobec powoda naruszenia tzw. zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Zgodnie zaś z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94³ k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia

wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI). Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękanym przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m. in. osoby trzecie nękające pracownika – w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziała (por. Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012 r. (III APa 33/11, LEX nr 1238702), „określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji

i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27.09.2012r., III APa 27/12, Lex nr 1307530).

Należy podkreślić, że wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w przywołanym wyżej przepisie oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114).

Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd po przeprowadzeniu w sprawie obszernego postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków, jak również stron procesu oraz dowodów z dokumentów stwierdził, że strona pozwana nie stosowała względem powoda żadnych działań

mobbingowych. Zdaniem Sądu odczucia powoda, iż był nękanym przez współpracowników, a w szczególności przez kierownika ośrodka przy ul. (...) Ż., nie mają oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Powód, na którym spoczywał ciężar dowodu w kwestii wykazania działań mobbingowych, na okoliczność stosowania wobec niego mobbingu zgłosił dowody z zeznań świadków i dokumentów. Dowody te okazały się niewystarczające i nie potwierdziły tez powoda. Podkreślenia wymaga, iż dla Sądu analizującego dane zdarzenie w kategorii mobbingu lub braku podstaw do jego stwierdzenia, istotne są dowody przedstawiane przez poszkodowanego pracownika. Często sprowadzają się one do zeznań świadków, jednak nie mogą się ograniczać do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinny opierać się na zastawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Dodatkowo wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w ustawowej definicji mobbingu. Jeżeli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska jest uzależnione od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Przeprowadzona w sprawie analiza materiału dowodowego nie dała podstaw do uznania, iż W. Ż. (1) nękał i zastraszał powoda. Ponadto zarzuty powoda, iż zabraniano mu korzystać z pomieszczeń znajdujących się na terenie ośrodka nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd przyjął za wiarygodne treść zeznań W. Ż. (1) i uznał, iż ten nie stosował wobec powoda działań mobbingowych. Wszelkie przywoływane przez powoda zdarzenia, które miały świadczyć o stosowaniu wobec niego mobbingu zbiegły się w czasie z przeniesieniem siedziby dyrekcji (...) z ul. (...) na ul. (...) w lutym 2010 roku. Wówczas kierownikiem obiektu i osobą decyzyjną został W. Ż. (1). Zgodnie z regulaminem pracy, pracownik nie mógł pozostawać na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy bez zgody kierownika jednostki organizacyjnej, wyrażonej na piśmie. W tej kwestii powód nie był traktowany odmiennie. Uwagi i prośby o nieprzebywanie na terenie obiektu poza godzinami pracy były kierowane przez W. Ż. (1) również do innych pracowników. W ocenie Sądu pracodawca ma prawo, a nawet obowiązek ustalania regulaminu i reguł określających możliwość przebywania pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy. Dotyczyło to również korzystania przez powoda z pomieszczeń zlokalizowanych na terenie ośrodka. Z ustaleń dokonanych przez Sąd wynika, iż pracownicy zatrudnieni w (...) mogli korzystać z sauny, baseny, boiska czy pozostałych obiektów sportowych poza godzinami pracy, ale za stosowną opłatą. Do obowiązków ochrony należało informowanie dyrekcji o fakcie przebywania osób postronnych na terenie obiektu. Treść nagrań z monitoringu wyraźnie wskazywała, iż powód przebywał na terenie ośrodka w późnych godzinach, nawet nocnych i wczesno porannych. Powód korzystał z sauny, nie uiszczał za to opłaty. D. Z. K. przyznał, iż powód korzystał z sauny, jednak dyrektor nie wyciągał z tego faktu żadnych konsekwencji. Wskazać należy, iż powód niewątpliwie pozostawał w konflikcie z pracownikiem firmy sprzątającej – H. T. (1) oraz ochroniarzem W. K.. Pracownicy odpowiedzialni za czystość i porządek na terenie obiektu skarżyli się, iż powód pozostawia po sobie nieporządek i naraża ich na dodatkowe sprzątanie. Wystosowywali pisemne skargi w tej sprawie do kierownika obiektu przy ul. (...). H. T. (1) widział powoda o godz. 4:00 rano w pracy, świadek W. K. zeznał, iż było to celowe działanie powoda, gdyż sprawdzał czy H. T. (1) stawia się do pracy. Powód często przebywał w dyżurce ochrony, z zeznań W. K. wynika, iż powód się naprzykrzał, a także uniemożliwiał ochroniarzowi pracę. Pomieszczenie ochrony było przeznaczone wyłącznie dla pełniącego dyżur ochroniarza, nikt postronny nie mógł nim przebywać. Ponadto na drzwiach wisiała tabliczka z napisem „nieupoważnionym wstęp wzbroniony”. Powód nie zwracał uwagi na te ograniczenia i swobodnie poruszał się po budynku. Faktu konfliktu powoda z ww. pracownikami można również upatrywać się w oskarżeniach H. T. (1) o próbę pobicia i zarzutów wobec pracowników ochrony o zepsucie wentyli w samochodzie służbowym marki L.. Powód tłumaczył, iż tylne opony samochodu nie znajdowały się w zasięgu kamer zainstalowanych na terenie parkingu, dlatego niemożliwe jest znalezienie sprawców zdarzenia. Również fakt rzekomego pobicia przez H. T. (1) nie został przez powoda wykazany, takiego zdarzenia nie zarejestrowano na taśmach z kamer monitoringu. Należy nadmienić, iż powód był obowiązany

do dbania o powierzone mu mienie i do zgłaszania zaistniałych w samochodzie usterek. Powód we własnym zakresie pojechał do wulkanizatora i naprawił opony, nie zgłosił awarii pracodawcy, w całym zdarzeniu upatrywał się spisku na jego osobę. Wulkanizator stwierdził, iż takie uszkodzenia zdarzają się dosyć często i w ocenie Sądu nie ma podstaw do stwierdzenia, iż do uszkodzenia doszło na skutek ingerencji osób trzecich. Brak jest w sprawie podstaw do stwierdzenia takiego skonfliktowania powoda z kimkolwiek, które czyniłoby prawdopodobnym przypisanie osobom trzecim działań narażających na niebezpieczeństwo życia lub zdrowia powoda. Wypada dostrzec w tym miejscu, że powód przewoził wskazanym samochodem także inne osoby, więc działania takie narażałyby nie tylko powoda. Świadkowie E. A., A. S. (2) oraz H. T. (2) zeznali, iż powód ma problemy osobiste, a jego partnerka życiowa uniemożliwia mu korzystanie z kuchni i łazienki. Fakt ten w ocenie Sądu może uzasadniać zachowanie powoda, iż gotował, prał, korzystał z prysznicza i sauny na terenie ośrodka, jednak nie zmienia faktu, iż powoda również obowiązywały zasady korzystania z poszczególnych pomieszczeń. Warto podkreślić, iż powód nie zachowywał podstawowych zasad korzystania z tego rodzaju pomieszczeń, zostawiał po sobie brud i utrudniał pracę personelowi sprzątającemu. Powód dał się poznać jako osoba niedbająca o czystość, zarówno osobistą, jak i powierzonymu mu samochodowi służbowemu. Pracownicy pozwanego delikatnie zwracali mu uwagę, iż mógłby zadbać o wygląd. Powód pracował jako kierowca, woził młodzież po całej Polsce, był niejako wizytówką Dzielnicowego Ośrodka Sportu i Rekreacji.

Powód pomimo zmiany miejsca pracy na ul. (...) nadal często przebywał w obiekcie przy ul. (...). Kierownik obiektu przy ul. (...) Ż. jako osoba odpowiedzialna za funkcjonowanie placówki był obowiązany do wyjaśniania i zapobiegania powstającym nieprawidłowościom. Zdaniem Sądu mógł wymagać większej dyscypliny i przestrzegania przez pracowników regulaminu. Powód skarżył się, iż nie ma telefonu służbowego, jednak takiego zapotrzebowania nie zgłaszał pracodawcy, korzystał z telefonu znajdującego się w dyżurce ochrony. Pracodawca nie widział potrzeby przyznawania powodowi telefonu służbowego, nie wiedział, iż powód widzi taką potrzebę. D. ośrodka wskazał, iż powód nie narzekał, że ponosi koszty rozmów telefonicznych w celach służbowych z własnej kieszeni. Ponadto powód podnosił, iż był zmuszony do wożenia lodówki turystycznej będącej własnością pracodawcy i opon zimowych samochodu służbowego marki L.. Żaden z zeznających w sprawie świadków nie potwierdził, iż takie zdarzenie miało miejsce. Także powód zarzucał, iż jeden z pracowników pozwanego – W. W. używał wobec powoda wulgarnych słów i był obelżywy. Pracownik miał agresywnie odnieść się do powoda, aby ten zabrał opony samochodowe z garażu, który służył do przechowywania narzędzi służących do pielęgnacji boiska. Sąd mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego, uznał, że w stosunkach międzyludzkich dochodzi do różnych sprzeczek i mogą paść mocniejsze słowa, jednak nie należy ich od razu interpretować jako nękanie i zastraszanie. W ocenie Sądu nieporozumienia między współpracownikami są zjawiskiem zwykłym, i o ile nie wiążą się z celowym, bezprawnym i zawinionym działaniem naruszającym godność lub dobre imię drugiej strony konfliktu. Dodatkowo na każdą tego typu sytuację należy patrzeć również z perspektywy środowiska zawodowego czy płci osoby, do której wypowiedź jest kierowana. To co np. byłoby postrzegane jako wypowiedź szczególnie rażąca w biurze, już takich znamion nie musi mieć np. w wojsku, na budowie, wśród sportowców. Używany język jest z reguły również bardziej dosadny między mężczyznami, niż w stosunku czy w obecności kobiet.

Za szczególnie godzące w osobę powoda zdarzenie powód uznał otwarcie szafki, w której trzymał swoje rzeczy. Tymczasem wszyscy pracownicy w związku ze zmianą siedziby dyrekcji (...) byli obowiązani do przeniesienia swoich rzeczy do nowego obiektu. Tylko powód, mimo wielokrotnych ponagleń i prośb, nie dostosował się do poleceń pracodawcy. Szafka pozostawała otwarta, Sąd w tej kwestii dał wiarę zeznającym w sprawie świadkom, nie badał czy była ona, jak twierdził powód zabezpieczona zamkiem Y.. Zresztą okoliczność ta w ocenie Sądu miała znaczenie trzeciorzędne z punktu widzenia oceny zachowania pracowników pracodawcy względem A. P. jako nie noszących znamion mobbingu. Samo w sobie powiadomienie powoda o opróżnieniu szafki w okolicznościach niniejszej sprawy trudno traktować jako skierowane personalnie przeciwko A. P.. Oczywiście lepiej byłoby, gdyby powiadomiono go o tym fackie, w szczególności także dla zabezpieczenia się przed ewentualnymi wątpliwościami co do tego, czy żadna z przechowywanych rzeczy nie zaginęła. Zaniedbanie tego wypadu jednak tłumaczyć tym, że już wcześniej A. P. miał możliwość samodzielnego opróżnienia szafki i pomimo wielokrotnych wezwań pracodawcy, nie uczynił tego. Można było przypuszczać, że i tym razem powód pozostanie obojętny na słowa pracodawcy. Pracodawca opróżnił szafkę z rzeczy powoda: brudnych garnków i naczyń oraz umieścił je w kartonie, zawiadomił powoda, żeby te rzeczy

zabrał. Powód nie zainteresował się swoimi rzeczami, lecz twierdził, że dokonano zamachu na jego mienie. Pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów sanitarnych, a mając na uwadze uwagi pracowników, iż z szafki wydobywa się nieprzyjemny zapach i zaległo się robactwo, musiał interweniować. Należy podkreślić, iż pracodawca skrupulatnie dokonał „otwarcia” szafki, zdarzenie to nastąpiło w obecności trzech pracowników, a skutkiem było spisanie protokołu.

Powód jako zdarzenie mające znamiona mobbingu wskazał również, iż musiał zapłacić za puchary z własnej kieszeni. Kiedy rozmawiał z W. Ż. (1) na temat zwrotu pieniędzy miał usłyszeć, iż jest głupi. Na sugerujące pytanie powoda czy ten jest głupi W. Ż. (1) odpowiedział, iż powód sam tak stwierdził. Sąd dał wiarę zeznaniom W. Ż. (1), iż mógł powiedzieć coś niestosownego, jednak nie świadczyło to o obrażaniu, czy wręcz nękanii powoda. Ważny jest też kontekst sytuacji. Warte podkreślenia jest, że cała rozmowa odbyła się w tym kierunku, aby powodowi wyjaśnić, że postąpił nieprawidłowo, że są pewne zasady rozliczeń u pracodawcy, których również on powinien przestrzegać, iż powód nie może tak po prostu z własnej inicjatywy „wyjąć” pieniądze z własnej kieszeni i oczekiwać, że bez jakichkolwiek formalności ktoś (w tym przypadku W. Ż. (1)) mu je zwróci. A. P. z tym trudno było się pogodzić i stąd także – w ocenie Sądu – jego negatywne nastawienie względem kierownika ośrodka w tej sytuacji, czy też nadinterpretacja jego słów.

W ocenie Sądu za niezasadne należy uznać twierdzenia powoda, iż wożenie dyrektora (...) Z. K. samochodem służbowym do miejsca zamieszkania dyrektora do R. przez powoda wskazywało na stosownie przez dyrektora mobbingu. Sąd dał wiarę dyrektorowi, iż powód mógł go wozić w takim celu dwa razy. Kilometrówki z tych przejazdów powód rozpisывał jako przejazd po W., jednak protokół z kontroli prawidłowości korzystania z samochodów służbowych w (...) nie wynikało, iż samochody służbowe, którymi jeździł powód mają przebieg odbiegający od normy. Takie zachowanie dyrektora odbiło się szerokim echem w prasie, powód sam na łamach gazety oświadczył, iż był przez dyrektora wykorzystany. W ocenie Sądu prośba dyrektora o zawieszenie do służbowym samochodem do domu nie zasługuje na aprobatę, jednak takiego pojedyncze zachowania, dodatkowo skupione w krótkich odstępach czasu, nie należy rozpatrywać w kategorii mobbingu. Zgodnie z definicją kodeksową mobbing jest zachowaniem długotrwałym i uporczywym.

W ocenie Sądu powód nie wykazał, by istotnie w miejscu pracy były wobec niego kierowane działania noszące znamiona mobbingu. Powód powoływał się na szereg pojedynczych zdarzeń, które miały świadczyć o stosowanym mobbingu, a które albo nie zostały wykazane (np. kwestia uszkodzenie wentyla w kole samochodu), albo nie były działaniami, o których mowa w art. 94³ § 2 k.p. (np. okoliczności zapłaty za puchary i zwrotu nadpłaty), czy też nie były to zachowania długotrwałe i uporczywe (kwestia wyjazdów do R.). Wydarzenia, które powoływał powód zbiegły się w czasie z momentem przeprowadzki – zmiany siedziby dyrekcji i w ocenie Sądu nie mają cech długotrwałości i uporczywości. Wobec faktu ustalenia, iż pracodawca nie stosował w stosunku do powoda działań długotrwałych i uporczywych, Sąd nie badał dalszych następstw takich działań, tj. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, ośmieszania pracownika, izolowania czy wyeliminowania go z zespołu współpracowników czy rozstrój zdrowia. Mając powyższe na uwadze, Sąd postanowił oddalić wnioski powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry, albowiem dowód ten w świetle ustaleń Sądu o braku działań mobbingowych był dowodem nieprzydatnym do rozstrzygnięcia sprawy.

Powód ponadto zarzucał naruszenie przez pracodawcę art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Natomiast zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. przejawem dyskryminowania jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Pod pojęciem dyskryminacji należy rozumieć różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Dyskryminowanie może być bezpośrednie – istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3 art. 18^{3a} § 1 k.p.) oraz pośrednie – istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 4 art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja pośrednia ujawnia się dopiero przez praktyczny skutek. Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 18^{3a} k.p. rozciąga się na wszystkie fazy stosunków pracy.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 pkt 2, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepisy art 11³ k.p. oraz art 18^{3a} § 1 k.p. wymieniają zabronione prawnie przesłanki dyskryminacyjne, którymi są płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyliczenie to nie ma jednak charakteru wyczerpującego. Zabroniona jest tym samym jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wszelkie okoliczności, które mogą stanowić przyczynę nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników. Aby ocenić czy doszło do dyskryminacji należy porównać sytuację pojedynczego pracownika, który uważa, że jest dyskryminowany w odniesieniu do sytuacji innego pracownika, który nie posiada danej cechy stanowiącej podstawę do nierównego traktowania.

Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c. strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: po pierwsze faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód, dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego, natomiast pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda. Po drugie, faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany.

Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. daje możliwość zmiany rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.). Powoływany przepis zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, ale tylko w sytuacji gdy pracownik ten przed sądem powoła fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r. (III PK 30/06 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160) wskazał, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu i określić niedozwolone kryterium różnicujące stanowiące podstawę do jego gorszego traktowania.

Natomiast pracodawca chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, że nie traktuje go inaczej niż innych pracowników lub nierówne traktowanie wynika z okoliczności niemających charakteru dyskryminującego, że różnicowanie które nastąpiło miało charakter korzystny lub neutralny lub że kierował się obiektywnymi powodami (także J. K., M. E., komentarz LEX/el. 2011, Komentarz bieżący do art.18^{3a}, art.18^{3b}, art.18^{3c}, art.18^{3d}, art.18^{3e} kodeksu pracy).

W ocenie Sądu pozwany wykazał, iż nie traktował powoda inaczej niż innych pracowników. Sąd po dokonaniu wnikliwej analizy stanu faktycznego zgromadzonego w sprawie uznał, że w niniejszej sprawie nie miała miejsca ani bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja. Zdaniem Sądu powód nie wykazał faktów uprawdopodobniających, iż pracodawca stosował wobec niego molestowanie. W pierwszej kolejności, aby można mówić o molestowaniu, musi występować nie tylko naruszenie godności pracownika, lecz równocześnie celem lub skutkiem wrogiego zachowania musi być stworzenie wokół pracownika negatywnej atmosfery. Wynika to z użycia spójnika „i” między zwrotami o naruszeniu godności i stworzeniu określonej atmosfery. Po drugie, określenie negatywnej atmosfery wokół pracownika nie musi łącznie obejmować wszystkich cech wymienionych we wskazanym artykule, wystarczy, że owa negatywna atmosfera będzie obejmować jedną lub niektóre z wymienionych cech, świadczy o tym użycie alternatywnego spójnika „lub” przy ich wymienianiu (Rączka K., Komentarz do art. 18^{3a} k.p., LEX nr 459864).

Wszelkie okoliczności wskazane przez powoda, a ocenione przez Sąd przy okazji rozważań na temat badania przejawów mobbingu, w ocenie Sądu nawet nie uprawdopodobniły cech dyskryminacji. Powód nie był traktowany w sposób odmienny od pozostałych pracowników, wszystkich pracowników pozwanego obowiązywał zakaz przebywania na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy, powód był wyjątkiem. Wszyscy pracownicy musieli również uiszczać opłaty za korzystanie z pomieszczeń rekreacyjnych obiektu. Z ustaleń dokonanych przez Sąd wynika, iż powód korzystał z sauny bez stosownych opłat, a pracodawca nie wyciągał z tego tytułu konsekwencji. W ocenie Sądu nawet fakt zwracania uwag powodowi przez współpracowników pozwanego na temat jego higieny osobistej nie świadczy o naruszeniu godności powoda, a na pewno nie miało na celu stworzenia wokół powoda negatywnej atmosfery. Powód uchodził za osobę nerwową, zdarzało mu się używać wulgaryzmów. Żaden z pracowników pozwanego swoim zachowaniem nie tworzył wokół powoda negatywnej atmosfery, nie ubliżał powodowi, lecz pracownicy starali się delikatnie zwracać powodowi uwagę odnośnie jego wyglądu. Ponadto powód był oceniany jako rzetelny, sumienny pracownik, nie było uwag co do wykonywania jego pracy. Powód bardzo osobiście odbierał wszelkie, nawet drobne uwagi kierowane w jego stronę. Zeznający w sprawie świadkowie wskazywali, iż powód miał problemy osobiste, przez to był też bardziej nerwowy. Przez cały okres zatrudnienia powoda, tj. 10 lat, powód dał się poznać jako sumienny i uczciwy pracownik. Dopiero po przeniesieniu siedziby dyrekcji (...) z ul. (...) na ul. (...) w lutym 2010 roku powód zgłaszał uwagi co do sposobu traktowania go przez pracowników. Zdaniem Sądu żadnego działania współpracowników nie można uznać za uwłaczające powodowi czy go poniżające. Powód traktował zakaz przebywania na terenie ośrodka poza godzinami pracy jako wymierzony w jego osobę, nie mógł się również pogodzić z faktem zmiany miejsca pracy. Nie wykonywał poleceń pracodawcy, a kiedy zwracano mu uwagę zwyczajnie się obrażał i nie chciał współpracować – jako przykład należy wskazać prośbę o nieprzebywanie w dyżurce ze współpracownikiem A. B.. W ocenie Sądu pracodawca nie dopuścił się wobec powoda naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie stanowi również podstawy do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu ewentualnego naruszenia dóbr osobistych na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego (art. 24 w zw. z art. 448 k.c. i w zw. z art. 300 k.p.). Pracownik może domagać się zadośćuczynienia na zasadach ogólnych – na podstawie przepisów kodeksu cywilnego - w przypadku, gdy do mobbingu nie doszło, miało jednak miejsce naruszenie jego dóbr osobistych. W takim wypadku musi jednak udowodnić przesłanki odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a zatem bezprawność działania sprawcy i – w przypadku żądań materialnych – jego winę. Materiał dowodowy nie potwierdza jednak, by skutkiem zachowań pracodawcy było naruszenie dóbr osobistych powoda, a w szczególności jej godności lub dobrego imienia. Nieporozumienia między współpracownikami są zjawiskiem zwykłym, i o ile nie wiążą się z celowym, bezprawnym

i zawinionym działaniem naruszającym godność lub dobre imię drugiej strony konfliktu, nie stanowią podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c. strona przegrywająca proces winna zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu strony pozwanej składają się w niniejszej sprawie koszty zastępstwa przez profesjonalnego pełnomocnika. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie zachodzą jednak szczególne przesłanki, które uzasadniały orzeczenie o kosztach zgodnie z zasadą słuszności, o której mowa w art. 102 k.p.c. W myśl tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Szczególne okoliczności, o których mowa w przytoczonym przepisie dotyczą nie tylko samego przebiegu procesu, lecz także okoliczności pozostających poza postępowaniem, np. takich jak stan majątkowy czy sytuacja życiowa stron. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, I ACa 2058/14, LEX nr 1820933). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 lipca 2015 roku, I ACa 279/15, LEX nr 1950637). Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd biorąc pod uwagę sytuację życiową powoda, w szczególności jego stan zdrowia, zgodnie z zasadą słuszności, nie obciążył go kosztami procesu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd orzekł jak w sentencji.