

Sygn. akt XP 923/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. W.**

przeciwko: **(...) we W.**

o zadośćuczynienie za mobbing

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 500 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powoda kosztami pozwanej;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 października 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) **powód K. W.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. kwoty 48 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 2 – 6).

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest zawodowym żołnierzem, pełniącym służbę stałą. Od dnia 1 stycznia 2009 r. powód pełni służbę w (...) we W., ostatnio jako dowódca kompanii, posiadając stopień kapitana. Początkowo służba powoda przebiegała bezproblemowo. Powód był wielokrotnie nagradzany i wyróżniany, odnosił liczne sukcesy, w sposób wybitny reprezentując Wojsko Polskie i Centrum Szkolenia. Sytuacja uległa diametralnej zmianie gdy powód zaczął dostrzegać nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki. Już w 2011 r. powód zaczął zgłaszać dostrzeżone nieprawidłowości, wskazując na potencjalną możliwość uzyskiwania przez oficerów korzyści majątkowych związanych z pracą w Centrum oraz na zły stan sprawności fizycznej żołnierzy służących w Centrum. Przekazana przez powoda informacja dotyczyła korzystania przez osoby cywilne z ośrodków Centrum, utrudniając trening zawodowych żołnierzy oraz braku zaświadczeń lekarskich o dopuszczeniu do służby ponad 200 żołnierzy. Obie sprawy zostały ostatecznie umorzone, jednak żołnierze, którzy nie posiadali stosownych zaświadczeń, zostali skierowani na badania. Powód sygnalizował także liczne nieprawidłowości dot. m.in. wysyłania na szkolenia innych osób niż wskazane w rozkazie, niegodziwego zachowania poszczególnych żołnierzy w toku szkoleń czy niewłaściwego zachowania wobec pracowników ochrony centrum.

Działania powoda sprawiły, że przełożeni powoda – mjr W., mjr D. oraz plk D. – rozpoczęli prowadzenie wobec powoda działań, które wypełniały znamiona mobbingu. Powód podniósł, że plk D. zastraszał go w styczniu 2015 r., gdy powód zdecydował się na zgłoszenie licznych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Centrum, kierując pod adresem powoda groźby. W czerwcu 2015 r. doszło do zniszczenia pucharów i medali, jakie powód zgromadził u swojej kancelarii w jednostce. Od 2013 r. przestano przyznawać powodowi wyróżnienia, utrudniane są powodowi starty w zawodach. Nie został zaakceptowany sporządzony przez powoda konspekt zajęć, w którym powód uwzględnił zgłoszone wcześniej przez pułkownika uwagi. Strona pozwana dopuściła się także dysproporcji w karaniu żołnierzy. Przykładowo, wskutek złożonego przez powoda zawiadomienia o niestosownym zachowaniu żołnierza K., stosowana jest wobec żołnierza kara, która w krótkim czasie zostaje umorzona, natomiast powód, za brak założonego hełmu w części wstępnej zajęć, został ukarany upomnieniem na okres roku. Ukarano także powoda za opuszczenie jednostki i brak udziału w apelu w czasie zwolnienia lekarskiego. Działanie przełożonych powoda widoczne było także na płaszczyźnie wyznaczania powodowi służb w dni świąteczne oraz w dni, kiedy np. miał reprezentować jednostkę na Gali Sportu. Miejsce parkingowe dla powoda zostało wyznaczone na klombie kwiatowym. Przełożeni kwestionowali zasadność przyznania powodowi urlopu zdrowotnego, zarzucając wykorzystywanie przez powoda zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem. Przełożeni powoda stosowali przy tym pewną sekwencję zdarzeń – postępowanie dyscyplinarne lub administracyjne, mające na celu pozbawienie powoda uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego, wszczynane było w czasie, gdy powód przebywał jeszcze na zwolnieniu lekarskim, podejmowano decyzję o pozbawieniu powoda uposażenia, jednak wskutek odwołania powoda uposażenie było zwracane. Nie zmienia to jednak faktu, że w pewnym okresie powód był pozbawiany środków do życia, i to wskutek celowego działania przełożonych.

Powód wskazał dalej, że obecnie mobbing przeniósł się na płaszczyznę sprawdzianu ze sprawności fizycznej, który każdy żołnierz obowiązany jest przejść raz w roku. Powód chciał przystąpić do ww. egzaminu w wyznaczonym terminie, jednak bez podania przyczyny odmówiono powodowi tego prawa. Obecnie została także wobec powoda wystawiona ocena dostateczna co do przebiegu służby, która to opinia umożliwia podjęcie kroków w celu wydalenia powoda ze służby.

Od lutego 2015 r. nasilają się problemy zdrowotne powoda. Pojawiły się poważne nerwy, osłabienie i zawroty głowy. Zdiagnozowano u powoda nerwicę wegetatywną, chudnięcie i brak apetytu. Dodatkowo pojawiło się nadciśnienie oraz stany lękowo – depresyjne.

Powód podkreślił, że działania i zachowanie pracodawcy, działającego poprzez przełożonych powoda, przybrały postać uporczywego i długotrwałego nękania i zastraszania powoda. Czynności te podejmowane były od 2011 r., zaś przybrały na sile w momencie zgłoszenia przez powoda nieprawidłowości w styczniu 2015 r. Działania te wywołały u powoda obniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz spowodowały ośmieszenie w jednostce. Powód wskazał, że dochodzona kwota zadośćuczynienia uzasadniona jest zniszczonym zdrowiem psychicznym i fizycznym powoda, wywołaniem rozchwiania emocjonalnego oraz stanów lękowo – depresyjnych. Na doznaną krzywdę składają się także relacje rodzinny, które w znaczny sposób uległy pogorszeniu. Dochodzona kwota jest także adekwatna do okresu, w jakim trwa mobbing, charakteru pracy oraz rodzaju zachowań podejmowanych przez przełożonych.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Strona pozwana wniosła także o przekazanie sprawy według właściwości (...) we W. bądź Dowódcy Generalnemu (...) w W. (k. 72 – 74, 124 – 130).

Na wstępie strona pozwana wskazała, że powód jest żołnierzem zawodowym i łączy go ze stroną pozwaną stosunek służbowy, stanowiący kategorię całkowicie odrębną od stosunku pracy, a więc niepodlegający właściwości sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się zaś do podniesionych przez powoda zarzutów strona pozwana wskazała w pierwszej kolejności, że powołana po zgłoszeniu powoda ze stycznia 2015 r. komisja nie potwierdziła istnienia nieprawidłowości. Strona

pozwana wskazała, że ewentualne wzburzenie płk. D. w trakcie rozmowy ze stycznia 2015 r. wywołane mogło zostać wcześniejszym nagannym zachowaniem powoda w trakcie wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Strona pozwana zaprzeczyła, aby celowo zniszczone zostały puchary zgromadzone w kancelarii zajmowanej przez powoda, dodając, że klucz do kancelarii znajduje się w pomieszczeniach służby dyżurnej jednostki i każdy fakt jego pobrania jest odnotowywany. W ocenie strony pozwanej bezpodstawne są zarzuty powoda, jakoby na skutek rozmyślnych decyzji przełożonych powód nie otrzymywał wyróżnień, nie był kierowany na zawody sportowe, zaś konspekty jego zajęć nie były akceptowane. Pozwane Centrum Szkolenia zaprzeczyło także dysproporcji w karaniu żołnierzy, wskazując, że w każdej sprawie dyscyplinarnej postępowanie prowadzone jest przez uprawniony organ, a kwestia gradacji kar opiera się na przepisach prawa. Strona pozwana nie zgodziła się ze stwierdzeniem, jakoby przełożeni powoda mieli go nękać, wyznaczając służby w dni świąteczne oraz w dni, kiedy powód miał reprezentować jednostkę na Gali Sportu. W odniesieniu do powyższego strona pozwana wskazała, że powód obowiązany jest wykonywać polecenia i rozkazy przełożonych niezależnie od tego, czy dotyczą one dni świątecznych czy powszednich. Niezależnie od tego, częstotliwość pełnienia przez powoda służb dyżurnych nie odbiega od częstotliwości ich pełnienia przez innych żołnierzy. Co więcej, w 2015 r. powód nie pełnił takich służb w ogóle. Odnośnie miejsca parkingowego strona pozwana wskazała, że znajdowało się ono przed klombem kwiatowym, a nie na nim, nadto służby odpowiedzialne za ochronę Centrum Szkoleniowego nie miały obowiązku wydania powodowi pozwolenia na wjazd na teren Jednostki prywatnym samochodem. Przydzielenie powodowi miejsca parkingowego należy więc traktować jako przywilej. Za bezpodstawny strona pozwana uznała zarzut dotyczący kwestionowania zasadności przyznania powodowi urlopu zdrowotnego. Strona pozwana podkreśliła w pierwszej kolejności, że powód nie przebywał nigdy na urlopie zdrowotnym, a jedynie przedkładał szereg zwolnień lekarskich. Komendant Centrum ma zaś prawo dokonać kontroli w zakresie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego, co też Komendant dwukrotnie uczynił po tym, jak dotarły do niego sygnały o nieprawidłowościach w tym zakresie, dotyczących powoda. Zarzut dotyczący niedopuszczenia powoda do sprawdzianu sprawności fizycznej strona pozwana określiła jako niezrozumiałą, wskazując, że powód z własnej woli nie przystąpił do pierwszego terminu sprawdzianu, nie usprawiedliwiając swojego zaniechania, zatem w myśl przepisów prawa nie było możliwe dopuszczenie powoda do drugiego terminu sprawdzianu. Przejawem nękania powoda nie może być też okoliczność poddawania powoda rocznym ocenom, bowiem każdy żołnierz zawodowy podlega corocznemu opiniowaniu wedle kryteriów wskazanych w ustawie. Bezpodstawny jest również zarzut nękania powoda poprzez kierowanie go na kolejne komisje lekarskie. Powód przedstawiał szereg zwolnień lekarskich, gdzie rozpoznania chorobowe w sposób jednoznaczny wskazują, że zasadnym było uzyskiwanie orzeczeń komisji lekarskich. Skierowanie powoda w kwietniu 2015 r. do (...) we W. w celu określenia przydatności do pełnienia zawodowej służby wojskowej związane było z faktem przebywania na zwolnieniach lekarskich przez okres powyżej 3 miesięcy.

Podsumowując strona pozwana wskazała, że działań przełożonych powoda nie można określić jako mobbing.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. W. jest żołnierzem zawodowym pełniącym służbę stałą od dnia 16 sierpnia 1999 r. Powód służył w (...), (...), (...) oraz (...). Od dnia 1 stycznia 2009 r. powód pełnił służbę w (...) we W.. W okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 30 września 2013 r. powód zajmował stanowisko służbowe oficera – instruktora, posiadając stopień etatowy porucznika. Od dnia 1 kwietnia 2014 r. powód zajmował stanowisko dowódcy kompanii, posiadając stopień kapitana.

Od roku 2009 powód wielokrotnie reprezentował (...) we W. w zawodach sportowych – Mistrzostwach Wojska Polskiego i Mistrzostwach Służb Mundurowych – w kategoriach biegowych. Otrzymane z tego tytułu trofea powód gromadził w kancelarii w Centrum Szkolenia. Z uwagi na uzyskiwane wyniki powód był wskazywany przez Dowódcę jako żołnierz do wyróżnienia.

W 2015 r. powód wchodził w skład sekcji lekkoatletycznej kierowanej przez chor. M. C. oraz sekcji wielobojowej kierowanej przez kpt. P. K. (1). Treningi lekkoatletyczne mogły być prowadzone od poniedziałku do piątku w godzinach od 13:15 do 14:50, zaś treningi wielobojowe – w poniedziałki i środy w godzinach od 13:15 do 14:50. Umożliwienie odbywania treningów w określonych dniach i godzinach nie oznaczało, że istniał obowiązek odbycia treningu w każdym z tych dni. Uczestnictwo w treningu było możliwe dopiero po wykonaniu obowiązków służbowych.

Treningi odbywały się na terenie Centrum Szkolenia. Odbycie treningu poza Centrum Szkoleniowym wymagało uzyskania zgody przełożonego.

Przełożonym powoda do dnia 1 kwietnia 2014 r. był M. D., a w późniejszym okresie – R. W.. Przełożonym wyższego stopnia był Komendant Centrum – A. D..

Dowód: Dokumenty zgromadzone w aktach personalnych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- rozkaz dzienny Komendanta Centrum nr (...) z dnia 26.01.2009 r.;
- rozkaz dzienny Komendanta Centrum nr (...) z dnia 01.04.2014 r.

Zestawienie przebiegu służby (k. 9, 10)

Zestawienie udziału w zawodach sportowych (k. 11, 12)

Dokumentacja fotograficzna (k. 22, 23)

Pismo dot. wyróżnienia z dnia 10.10.2014 r. (k. 24)

Rozkaz dzienny Komendanta nr 16 z dnia 26.01.2015 r. (k. 33 – 35)

Karty wyróżnień, podziękowanie (k. 249 – 253)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 226; płyta CD)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Zeznania świadka M. C. (k. 324, 325; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

Żołnierze zawodowi podlegają okresowej ocenie służbowej. Od 2013 r. ocena odbywa się co roku.

W latach 2001 – 2014 powód otrzymywał dobrą lub bardzo dobrą ocenę służbową oraz ocenę sprawności fizycznej.

W 2012 r. powód otrzymał brązowy medal „Siły Zbrojne w Służbie Ojczyzny” za długoletnią, wzorową służbę w Wojsku Polskim.

Dowód: Opinie służbowe za lata 2011 – 2014 (k. 348 – 360, 363 – 368, 370 – 371)

Zaświadczenie o sprawności fizycznej (k. 361, 362)

Decyzja nr (...)/Kadr z dnia 01.08.2012 r. (k. 369)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

Po objęciu stanowiska dowódcy kompanii powodowi przydzielone zostało na terenie jednostki miejsce parkingowe nr 11, które wcześniej należało do poprzednika powoda. Tabliczka z numerem miejsca parkingowego umieszczona była

na klombie kwiatowym, jednak samo miejsce parkingowe wyznaczone było przed klombem, na utwardzonym gruncie. Miejsce parkingowe nr 11 położone jest w odległości ok. 20 m od jednostki i ok. 15 m od śmietnika.

Ilość miejsc parkingowych jest ograniczona. Miejsca parkingowe przysługują około połowie pracowników Centrum Szkoleniowego.

Dowód: Dokumentacja fotograficzna (k. 38, 243 – 244)

Szkic parkingu (k. 242)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 330; płyta CD)

W roku 2013 powód pełnił służbę – dyżur jeden raz na 32 służby przypadające na ten rok. W roku 2014 powód został wyznaczony do 9 służb na 32 służby przypadające na ten rok, w tym na 3 służby dodatkowe (wyznaczone przez komendanta za niewłaściwe przygotowanie i niewywiązywanie się z obowiązków w trakcie pełnienia służb). Jedną ze służb przypadła na dzień 16 grudnia 2014 r., kiedy odbywała się Gala Sportu, na którą powód, a także ok. 30 innych żołnierzy, otrzymało zaproszenia. W roku 2015 powód został wyznaczony do 3 z 29 służb, przy czym żadnej z tych służb ostatecznie nie pełnił. Na rok 2016 powód został zaplanowany do jednej służby na 32 służby przypadające w tym roku, przy czym służby tej ostatecznie nie pełnił.

W latach 2008 – 2016 powód został wyznaczony do pełnienia jednej służby w okresie świątecznym, przy czym ostatecznie tej służby nie pełnił. Spośród pozostałych dziewięciorga żołnierzy (...) siedmioro z nich odbyło we wskazanym okresie po jednej służbie świątecznej, jeden żołnierz odbył dwie służby, a jeden zero służb.

Służby wyznaczane były z miesięcznym wyprzedzeniem. Zdarzało się, że plan służb ulegał zmianie na kilka dni przed datą służby.

W okresie od dnia 24 stycznia 2011 r. do dnia 5 czerwca 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim łącznie przez 685 dni.

Dowód: Rozkaz dzienny Komendanta Centrum nr 211/2014 r. z dnia 30.11.2014 r., nr (...) z dnia 22.12.2014 r. (k. 36, 37)

Zestawienie służb dyżurnych i absencji chorobowych (k. 238 – 241)

Plan służb (k. 254 – 256)

Rozkaz dzienny nr (...) z dnia 12.12.2014 r. (k. 257, 258)

Zwolnienie lekarskie (k. 259)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka M. D. (k. 226; płyta CD)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 325, 326; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

W dniu 6 października 2014 r. na powoda została nałożona kara dyscyplinarna upomnienia za niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych w dniu 6 sierpnia 2014 r. podczas szkolenia strzeleckiego (niemetodyczne prowadzenie), polegające na realizacji zagadnień nieadekwatnych do treści tematu oraz na niewłaściwym wykorzystaniu czasu zajęć, a także na niewłaściwym wyposażeniu (brak hełmu) i niepunktualnym rozpoczęciu zajęć. Ukaranie ulegało zatarciu z dniem 7 października 2015 r.

Brak założonego hełmu w trakcie zajęć strzeleckich stanowi przewinienie dyscyplinarne.

Dowód: Karta ukarania żołnierza z dnia 06.10.2014 r. (k. 31)

Dokumenty zgromadzone w aktach postępowania dyscyplinarnego (w załączeniu do akt sprawy)

Zestawienie postępowań dyscyplinarnych (k. 297 – 299)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

W dniu 27 stycznia 2015 r. powód w rozmowie z Komendantem Centrum płk. A. D., przy obecności szefa Sekcji Wychowawczej R. G., przedstawił szereg nieprawidłowości, które w ocenie powoda zachodziły w Centrum od kilku lat. Powód wskazał m.in. na nieprawidłowości w czasie przebywania w podróżach służbowych przez instruktorów WF z Centrum Szkolenia (w tym: wykorzystywanie podróży służbowej w dniach 17 – 19 sierpnia 2012 r. przez chor. M. C. i sierż. S. P. dla interesów prywatnych, niegodne zachowanie się sierż. S. P. w czasie podróży służbowej w 2014 r. do jednostki wojskowej w Z., w czasie podróży służbowej do U. oraz w czasie podróży służbowej do B. w 2009 r., fikcyjne wyjazdy służbowe żołnierzy na zgrupowania zimowe od roku 2009 do chwili obecnej) oraz na nadużycie środków finansowych przeznaczonych przez Ministerstwo Obrony Narodowej na organizację imprez sportowych przez instruktorów WF w Centrum Szkolenia (w tym: przywłaszczenie pakietów startowych przez instruktorów WF, zawyżanie ceny za pakiety startowe opłacane ze środków MON i czerpanie z tego korzyści na poczet prywatnej działalności). Powód powołał się także na okoliczność wymuszeń stosowanych wobec pracowników firmy ochraniającej Centrum, wykorzystywanie obiektów sportowych i sprzętu sportowego przez instruktorów WF do celów prywatnych, przyjmowanie korzyści finansowych w zamian za wynajem i prowadzenie lekcji prywatnych przez instruktorów WF, zawyżenie ocen podczas rocznego egzaminu z WF żołnierzom Centrum, i czerpanie z tego korzyści majątkowych przez instruktorów WF. Powód zgłosił także okoliczność wykonywania przez niektórych żołnierzy Centrum badań lekarskich u lekarza nieposiadającego uprawnień.

W trakcie rozmowy płk D. w pewnym momencie podniósł głos i użył niecenzuralnego słowa. Wzburzenie Komendanta związane było z faktem, że rzekome nieprawidłowości, które zgłaszał powód, dotyczyły zdarzeń sprzed kilku lat, zaś powód, jako przełożony, był obowiązany do meldowania nieprawidłowości na bieżąco. Komendant ostrzegł powoda, że w przypadku skierowania sprawy do prokuratury podniesione mogą zostać także nieprawidłowości, jakich dopuszczał się powód. Rozmowa z dnia 27 stycznia 2015 r. została przez powoda nagrana bez wiedzy i zgody Komendanta.

W związku z przyjęciem od powoda powyższych informacji Komendant Centrum powołał komisję w składzie: mjr R. G. (przewodniczący), kpt. J. K., kpt. P. K. (2) (członkowie komisji), która w dniach 29 stycznia – 27 lutego 2015 r. przeprowadziła czynności wyjaśniające. W tym celu Komisja dokonała wysłuchania 28 żołnierzy zawodowych i 1 pracownika wojska Centrum, prowadziła szczegółową analizę dokumentacji. Chęć złożenia wyjaśnień przed Komisją wyraziła także małżonka powoda.

Postępowanie wyjaśniające nie potwierdziło istnienia w Centrum zgłaszanych przez powoda nieprawidłowości. Komisja powołana przez Biuro Skarg i Wniosków Ministra Obrony Narodowej także nie potwierdziła nieprawidłowości.

Część zgłoszonych przez powoda nieprawidłowości podlegała postępowaniom wyjaśniającym jeszcze zanim powód je zgłosił.

Dowód: Dokumentacja dotycząca zgłoszenia nieprawidłowości w dniu 27.01.2015 r. (k. 14, 15)

Odpowiedź na zgłoszone nieprawidłowości z dnia 09.03.2015 r. (k. 16 – 19, 131 - 132)

Dokumentacja fotograficzna (k. 20)

Notatka służbowa z dnia 03.03.2015 r. (k. 133 – 135)

Protokół przyjęcia podania/skargi/wniosku z dnia 27.01.2015 r. (k. 136, 137)

Dokumenty zgromadzone w teczce nr 1/15/ (...) (w załączeniu do akt sprawy)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

Powód nie zgłaszał nieprawidłowości dostrzeżonych w sekcji ochrony komendantowi ochrony, A. M..

Dowód: Zeznania świadka A. M. (k. 330; płyta CD)

R. G. wnioskował o poddanie powoda pod Sąd Honorowy w związku z zatajeniem okoliczności nagrywania rozmowy w dniu 27 stycznia 2015 r. Powód został ukarany przez Sąd Honorowy półrocznym wykluczeniem z zebrań oficerów.

Dowód: Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

W dniu 6 marca 2015 r. powód zameldował do Komendanta Centrum o naruszeniu godności osobistej żołnierza przez instruktora WF-u, prosząc o wyciągnięcie konsekwencji wobec instruktora. Instruktor WF-u został ukarany, zaś w maju 2015 r., w wyniku wyróżnienia wnioskowanego przez Kierownika Cyklu WF za wzorowe przygotowanie i przeprowadzenie zawodów sportowych, ukaranie uległo zatarciu przed upływem terminu określonego w ustawie.

Dowód: Meldunek z dnia 06.03.2015 r. (k. 29)

Rozkaz dzienny nr (...) z dnia 13.05.2015 r. (k. 30, 47)

W marcu 2015 r. powód przedłożył Komendantowi (...) mjr. R. W. do zatwierdzenia plan – konspekt do przeprowadzenia zajęć ze szkolenia metodycznego z żołnierzami (...) w dniu 18 marca 2015 r. Na przedłożonym przez powoda projekcie konspektu Komendant (...) poczynił uwagi w formie polecenia czynności, jakie powód miał wykonać, a po ich wykonaniu – w stosowny sposób uzupełnić konspekt. Komendant (...) dopisał na projekcie m.in. „sprawdzić” (w celu sprawdzenia przez powoda pisma), „wygenerowanie celów szkolenia” czy „opracowanie planu pracy do zajęć”. Powód powyższych czynności nie wykonał, zaś na kolejnym projekcie konspektu przepisał wprost dopisane wcześniej przez Komendanta (...) polecenia. Ostatecznie powód nie sporządził właściwego konspektu zajęć.

W dniu 25 maja 2015 r. wszczęte zostało w sprawie powoda postępowanie dyscyplinarne, dotyczące nieprzygotowania konspektu zajęć przed ich rozpoczęciem.

Procedura sporządzania konspektów zajęć regulowana jest przez Instrukcję o Działalności Szkoleniowo – Metodycznej, w której wskazano wzór sporządzania konspektu oraz procedurę jego zatwierdzania przez przełożonego.

Dowód: Plan – konspekt do przeprowadzenia zajęć ze szkolenia metodycznego z żołnierzami (...) w dniu 18.03.2015 r. z dnia 16.03.2015 r. (k. 26 – 28)

Postanowienie Komendanta Centrum z dnia 25.05.2015 r. o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego (k. 48)

Instrukcja o Działalności Szkoleniowo – Metodycznej (k. 139 – 146)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

W dniu 25 marca 2015 r. powód w godzinach służby samowolnie opuścił miejsce pełnienia służby i udał się do L. O., tj. poza teren Centrum Szkolenia, gdzie odbył trening biegowy. W dniu 13 kwietnia 2015 r. z powodem przeprowadzona została rozmowa ostrzegawcza dotycząca powyższego przewinienia.

Dowód: Notatka służbowa z dnia 13.04.2015 r. (k. 32)

W dniu 2 kwietnia 2015 r. powód został skierowany do Rejonowej Komisji Lekarskiej we W.. Skierowanie było konieczne z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie powoda. Rejonowa Komisja Lekarska we W. orzekła o zdolności powoda do zawodowej służby wojskowej.

Dowód: Skierowanie z dnia 02.04.2015 r. (k. 41)

Orzeczenie nr (...), nr (...) Rejonowej Komisji Wojskowej we W. (k. 42, 43, 260, 26)

Zlecenie (k. 261 – 263, 265 – 269)

Zeznania świadka M. S. (k.331; płyta CD)

W dniu 15 kwietnia 2015 r. powód złożył do (...) we W. zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa na szkodę żołnierzy pracujących w (...) we W. przez K. Centrum oraz sekcję Inspektora Głównego BHP w Centrum, polegającego na tym, że od roku 2010 żołnierze kierowali się niezgodnie z rozkazem do lekarza nieposiadającego uprawnienia do wydawania badań okresowych, który za opłatą wydawał zaświadczenie o zdolności do służby.

Postępowanie w sprawie zostało umorzone, jednak żołnierze, których zaświadczenia lekarskie zostały wystawione przez innego lekarza niż wskazanego w rozkazach, zostali skierowani na ponowne badania lekarskie, w wyniku których orzeczono o ich zdolności do służby. Żołnierze, który przechodzili badania u lekarza innego niż wyznaczony w rozkazie więcej niż jeden raz, zostali ukarani dyscyplinarnie.

Dowód: Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa z dnia 15.04.2015 r. (k. 13)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

W czerwcu 2015 r. część ze zgromadzonych przez powoda pucharów dotyczących udziału w zawodach sportowych, jakie powód przechowywał w kancelarii, uległa zniszczeniu. Puchary spadły z półek. W tym czasie w budynku były

prowadzone prace budowlane, które powodowały drgania. Puchary mogły spaść z półek wskutek drgań budynku w trakcie prowadzonych prac budowlanych.

Klucze do kancelarii powoda wydawane były przez pracownika ochrony. Wydanie kluczy wymagało każdorazowego odnotowania.

Dowód: Dokumentacja fotograficzna (k. 22, 23)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Powód został wykreślony przez R. W. z listy żołnierzy proponowanych do wyróżnienia. Wykreślenie było spowodowane okolicznością, że listę z propozycją, na której do wyróżnienia wskazany był także powód, przedłożył sam powód. Zasadą jest, że dowódca przedkłada dokument z propozycją wyróżnienia dla podległych żołnierzy, a nie dla siebie. W takiej sytuacji wyróżnienie powoda nie było możliwe i mogłoby się wiązać z postępowaniem dyscyplinarnym dla R. W..

Dowód: Propozycje wyróżnień żołnierzy K. nr 2 (k. 25)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

W 2015 r. toczyły się w dwa postępowania administracyjne dotyczące prawidłowości wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego – za okres od dnia 25 marca 2015 r. do dnia 10 kwietnia 2015 r. oraz od dnia 13 czerwca 2015 r. do dnia 10 lipca 2015 r.

W wyniku stwierdzenia w toku postępowania administracyjnego, że w dniu 29 marca 2015 r., tj. w okresie orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, powód wziął udział w zawodach biegowych na 5 km, zaś w dniach 31 marca – 1 kwietnia 2015 r. powód przebywał w W., decyzją z dnia 17 kwietnia 2015 r. Komendant Centrum stwierdził utratę prawa do uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego – od dnia 25 marca 2015 r. do dnia 10 kwietnia 2015 r.

Powód odwołał się od powyższej decyzji. W wyniku rozpatrzenia odwołania przez Dowódcę Generalnego (...) decyzja nr (...) z dnia 17 kwietnia 2015 r. została uchylona z uwagi na niekompletne ustalenia, a sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania. W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, decyzją nr (...) z dnia 24 sierpnia 2015 r. Komendant Centrum stwierdził utratę prawa do uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego – od dnia 25 marca 2015 r. do dnia 10 kwietnia 2015 r. Powód wniósł odwołanie także i od tej decyzji. Decyzją z dnia 21 września 2016 r. Dowódca Generalny (...) podtrzymał decyzję o pozbawieniu powoda prawa do uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego.

W wyniku stwierdzenia w toku postępowania administracyjnego, że w dniu 20 czerwca 2015 r., tj. w okresie orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, powód wziął udział w zawodach biegowych, decyzją z dnia 14 września 2015 r. Komendant Centrum stwierdził utratę prawa do uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego – od dnia 13 czerwca 2015 r. do dnia 10 lipca 2015 r. Powód odwołał się od powyższej decyzji. Decyzja z dnia 14 września 2015 r. została podtrzymana przez Dowódcę Generalnego (...).

Dowód: Zawiadomienia o prowadzonym postępowaniu administracyjnym z dnia 08.07.2015 r. i 24.07.2015 r. (k. 39, 40)

Decyzja nr (...) z dnia 17.04.2015 r. (k. 44)

Odwołanie z dnia 28.04.2015 r. (k. 45)

Decyzja nr (...)/Pers. z dnia 12.06.2015 r. (k. 46)

Dokumenty zgromadzone w aktach postępowania (...)i (...) (w załączeniu do akt sprawy)

Decyzja Nr (...)/Pers. z dnia 21.09.2016 r. (k. 215 – 218)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (k.331; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

Żołnierze zawodowi obowiązani są co roku przejść sprawdzian sprawności fizycznej. Termin przeprowadzenia sprawdzianu z wychowania fizycznego z kadrą zawodową Centrum w 2015 r. został wyznaczony na dni: 19 – 21 maja oraz 16 – 18 czerwca (termin główny) oraz 8 i 9 września i 6 i 7 października (termin dla nieobecnych usprawiedliwionych). Miesiące przeprowadzenia sprawdzianu określił Dowódca Generalny Sił Zbrojnych, a konkretnie dni – Komendant Centrum.

W dniu 19 maja 2015 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniach 20 i 21 maja 2015 r. powód realizował zadania służbowe w jednostce, lecz z własnej woli nie podszedł do sprawdzianu. W dniach 16 – 18 czerwca 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Do przejścia sprawdzianu w drugim terminie uprawnieni są żołnierze, którzy nie mogli odbyć go w pierwszy terminie z przyczyn od nich niezależnych (służbowych bądź zdrowotnych).

W dniu 8 września 2015 r. powód zameldował do Komendanta Centrum, że Kierownik Cyklu WF nie dopuścił powoda w tym dniu do sprawdzianu.

Praktyką u strony pozwanej jest karanie dyscyplinarne żołnierzy, których nieobecność na sprawdzianie z wychowania fizycznego była nieusprawiedliwiona. Co roku 2 – 3 żołnierzy podlega postępowaniu dyscyplinarnemu z tego powodu. Nieprzystąpienie do sprawdzianu w pierwszym możliwym terminie bez uzasadnionej przyczyny odbywa się na ryzyko żołnierza.

Dowód: Rozkaz dzienny nr (...) z dnia 24.08.2015 r. (k. 49)

Meldunek z dnia 08.09.2015 r. (k. 50)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka M. D. (k. 226; płyta CD)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

W 2015 r. toczyły się przeciwko powodowi cztery postępowania dyscyplinarne. Jedno zakończyło się uniewinnieniem, zaś pozostałe trzy ukaraniem (w tym w przypadku dwóch postępowań decyzja o ukaraniu została podtrzymana przez organ II instancji). Jedno z postępowań, które zakończyły się ukaraniem, toczyło się na wniosek(...) we W. i dotyczyło naruszenia nietykalności cielesnej żołnierzy młodszych stopniem. Postępowanie dotyczące nieprzystąpienia do sprawdzianu sprawności fizycznej zakończyło się ukaraniem w postaci ostrzeżenia o niepełnej przydatności do służby.

Za rok 2015 r. powód otrzymał dostateczną ocenę służbową (ocena 2 w pięciostopniowej skali) od Komendanta (...) mjr. R. W.. Ocena wynikała z rozkazu Dowódcy Generalnego, w którym wskazano, że żołnierz, który nie podejździe do egzaminu sprawnościowego, nie może otrzymać wyższej oceny niż dostateczna.

Powód odwołał się od otrzymanej oceny.

Dowód: Opinia służbowa za rok 2015 (k. 51)

Odwołanie z dnia 14.09.2015 r. (k. 52, 53)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka R. G. (k. 225 – 226; płyta CD)

Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Zeznania świadka A. D. (k. 326 – 330; płyta CD)

W lutym 2015 r. rozpoznano u powoda nerwicę wegetatywną i lękowo – depresyjną. W marcu 2015 r. zdiagnozowano u powoda nadciśnienie tętnicze.

Dowód: Dokumentacja medyczna (k. 54 – 60)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wyjaśnienia powoda (k. 419 – 422; płyta CD)

W okresie od września do listopada 2015 r. powód otrzymał uposażenie w wysokości brutto: 4 739,49 zł we wrześniu, 5 124,80 zł w październiku, 4 099,73 zł w listopadzie.

Dowód: Zaświadczenie o uposażeniu z dnia 25.11.2015 r. (k. 83)

W lutym 2016 r. R. W. wnioskował do Komendanta Centrum o zmniejszenie powodowi dodatku służbowego z uwagi na nieprawidłowości w wykonywaniu służby oraz liczne postępowania dyscyplinarne.

Dowód: Zeznania świadka R. W. (k. 227, 322 – 324; płyta CD)

Z dniem 4 maja 2016 r. powód został wyznaczony rozkazem na stanowisko służbowe dowódcy baterii w(...). Z uwagi na długotrwałe zwolnienie chorobowe powód nie wykonał rozkazu.

Za rok 2016 powód otrzymał niedostateczną ocenę służbową, która, po odwołaniu się powoda, została podtrzymana. Od ostatecznej decyzji służbowej powód nie wniósł odwołania.

Z dniem 31 maja 2017 r. powód na mocy decyzji Ministra Obrony Narodowej został zwolniony z zawodowej służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy.

W 2016 r. toczyło się przeciwko powodowi jedno postępowanie dyscyplinarne, które zostało umorzone bez orzekania o winie ze względu na niemożność ukarania żołnierza po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej.

W dniu 15 grudnia 2017 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w W. uchylił decyzję Dowódcy (...) z dnia 26 września 2016 r. w przedmiocie zmiany wysokości dodatku służbowego. Sąd administracyjny nie zakwestionował zarzuconego powodowi niewywiązywania się z obowiązków służbowych, a jedynie powołał się na wadę prawną zaskarżonej decyzji.

Dowód: Decyzja Nr (...)/Kadr z dnia 16.04.2016 r. (k. 170 – 171)

Decyzja Nr (...)/Kadr z dnia 12.04.2017 r. (k. 212 – 214)

Zestawienie postępowań dyscyplinarnych (k. 297 – 299)

Wniosek o zwolnienie z zawodowej służby wojskowej z dnia 22.10.2015 r. (k. 372, 373)

Wyrok WSA w Warszawie z dnia 15.12.2017 r., sygn. akt II SA/Wa 1992/2016 wraz z uzasadnieniem (k. 412 – 416)

Dokumenty załączone do pisma powoda z dnia 20.06.2017 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód K. W. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) we W. kwoty 48 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, którą powód wiązał z rozstrojem zdrowia, jaki został u powoda wywołany skutkiem istnienia u strony pozwanej skierowanych przeciwko powodowi praktyk mobbingowych. Strona pozwana wnosiła o oddalenie powództwa, kwestionując okoliczność występowania znamion mobbingu.

Rolą Sądu w niniejszym postępowaniu było w pierwszej kolejności ustalenie, czy w miejscu pracy stosowany był wobec powoda mobbing oraz rozpoznanie, czy strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu ewentualnego mobbingu. W dalszej kolejności ocenie podlegała ewentualnie okoliczność, czy u powoda, jako ofiary mobbingu, doszło do rozstroju zdrowia, i czy wobec tego należy zasądzić na rzecz powoda zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, a jeśli tak – w jakiej wysokości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że definicja legalna mobbingu została uregulowana w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z którym 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 (art. 94³ § 2 k.p.).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, co oznacza, że działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz muszą polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, a także muszą wywołać określony przez ustawodawcę skutek w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej oraz spowodować lub mieć na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników.

Mobbing polega zatem 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, jeśli miało ono charakter instrumentalny, czy wydawanie poleceń.

Cechą charakterystyczną mobbingu jest także uporczywość i długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości i 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 obowiązków 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. (sygn. akt 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).

Uporczywość działań mobbingowych należy rozumieć jako rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne – z punktu widzenia ofiary – działania lub zachowania sprawcy.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007, Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (sygn. akt III PK 2/09, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. W orzecznictwie przyjęto także, że definicja mobbingu z art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58), a także dopuszczono możliwość istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III UK 2/09, OSNP 2011, Nr 17–18 poz. 230; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09, OSNP 2011, Nr 17–18, poz. 230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011, Nr 2, s. 179–186; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt I PK 243/15, Legalis).

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Co istotne, przepis art. 94³ § 2 k.p. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 165/13, Legalis).

W literaturze (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017, Legalis), w powołaniu na wyniki badań przeprowadzonych w Niemczech, wskazuje się, że proces mobbingu rozwija się w czasie. We wczesnej fazie powstają konflikty, które są rozwiązywane w sposób niewłaściwy lub nie są rozwiązywane w ogóle. O pracowniku szerzy się plotki i pomówienia, podważa się jego wiedzę i umiejętności, co stopniowo prowadzi do wyobcowania z grupy i obniżenia jego samooceny. U ofiary pojawia się przewlekłe złe samopoczucie, strach przed pójściem do pracy; możliwe jest sięganie po alkohol czy leki uspokajające. W fazie środkowej osobie prześladowanej zostaje trwale wyznaczona rola „kozła ofiarnego”. Do prześladowców przyłącza się, o ile nie występował w tej roli od samego

początku, przełożony, co zaostrza sytuację przez niesprawiedliwe napomnienia, straszenie, degradację pozycji w grupie. U ofiary zaostrzają się dolegliwości psychosomatyczne. W następnej fazie sytuacja ulega zaostrzeniu. Osoba poszkodowana jest przeświadczona, że nie potrafi sprostać stawianym jej wymaganiom zawodowym i społecznym. Świadomość zagrożenia utraty pracy powoduje stany depresyjne lub niekontrolowane wybuchy wściekłości i agresji. U ofiary mogą pojawić się myśli samobójcze, a dalsze zatrudnienie jest niemożliwe z przyczyn obiektywnych.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Powyższe oznacza, że za prawne konsekwencje mobbingu odpowiedzialność ponosi pracodawca, bez względu na to, czy sam był mobberem, czy tylko tolerował takie działanie innych względem pracownika. Poprzez ten nakaz pracodawca nie tylko nie może być mobberem, lecz także musi przeciwdziałać, by inni pracownicy nie byli mobberami, a także powinien wprowadzić prewencję antymobbingową. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w pracy.

Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238). Następnie działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ KP (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14, Legalis).

Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13).

W myśl zaś art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Podkreślić należy dalej, że roszczenie o zadośćuczynienie oraz odszkodowanie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika oraz rozwiązania przez pracownika umowy o pracę. Zadośćuczynienie i odszkodowanie przysługują zatem nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia i rozwiązania umowy o pracę, przy czym ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia spoczywa na pracowniku (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., sygn. akt II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12; wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, LEX nr 328055). Zasadniczą przesłanką warunkującą zgłoszone przez powoda roszczenia o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia jest więc przede wszystkim ustalenie, czy do zachowań mobbingujących w miejscu pracy w ogóle doszło i czy powód był ich ofiarą, tj. czy doznał w ich efekcie rozstroju zdrowia.

Ciężar udowodnienia okoliczności dotyczących stosowania wobec powoda mobbingu oraz ciężar wykazania, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia, spoczywał na powodzie. Pracownik jest bowiem obowiązany do przytoczenia

faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., sygn. akt III PK 94/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 317).

Przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego niniejszej sprawy w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie sposób ustalić, by wobec powoda kierowano zachowania noszące znamiona mobbingu.

Wedle stanowiska powoda, już w 2011 r., kiedy to powód miał zacząć zgłaszać przełożonym pierwsze dostrzeżone w funkcjonowaniu jednostki wojskowej nieprawidłowości, strona pozwana całkowicie zmieniła swoje, dotąd pozytywne, nastawienie do powoda. Działania powoda, zgodnie z jego twierdzeniami, miały sprawić, że przełożeni powoda – mjr W., mjr D. oraz płk D. – rozpoczęli prowadzenie wobec powoda działań, które wypełniały znamiona mobbingu. Powód podniósł, że płk D. zastraszał go w styczniu 2015 r., gdy powód zdecydował się na zgłoszenie licznych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Centrum, kierując pod adresem powoda groźby. W czerwcu 2015 r. doszło do celowego zniszczenia pucharów i medali, jakie powód zgromadził u swojej kancelarii w jednostce. Od 2013 r. przestano przyznawać powodowi wyróżnienia, utrudniane były starty powoda w zawodach. Przejawów mobbingu powód upatrywał także m.in. w okoliczności braku zaakceptowania sporządzonego przez powoda konspektu zajęć, czy też dysproporcji w karaniu żołnierzy na niekorzyść powoda. Krzywdzące działania przełożonych powoda widoczne miało być także na płaszczyźnie wyznaczania powodowi służb w dni świąteczne oraz w dni, kiedy np. miał reprezentować jednostkę na Gali Sportu. Powód zarzucił, że miejsce parkingowe dla powoda zostało wyznaczone na klombie kwiatowym, nadto że przełożeni kwestionowali zasadność przyznania powodowi urlopu zdrowotnego, zarzucając wykorzystywanie przez powoda zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem. Powód wskazał dalej, że mobbing przeniósł się także na płaszczyznę sprawdzianu ze sprawności fizycznej, który każdy żołnierz obowiązany jest przejść raz w roku. Powód chciał przystąpić do ww. egzaminu w wyznaczonym terminie, jednak bez podania przyczyny odmówiono powodowi tego prawa. Obecnie została także wobec powoda wystawiona ocena dostateczna co do przebiegu służby, która to opinia umożliwia podjęcie kroków w celu wydalenia powoda ze służby. Powód podkreślił, że działania i zachowanie pracodawcy, działającego poprzez przełożonych powoda, przybrały postać uprzejmego i długotrwałego nękania i zastraszania powoda. Czynności te podejmowane były od 2011 r., zaś przybrały na sile w momencie zgłoszenia przez powoda nieprawidłowości w styczniu 2015 r.

W ocenie powoda wszelkie podejmowane przez stronę pozwaną wobec powoda czynności, niezależnie od tego, że formalnie mieściły się w granicach prawa, miały na celu znęcanie się nad powodem. W toku składanych przed tut. Sądem wyjaśnień powód wielokrotnie powtarzał, że strona pozwana „postanowiła go zniszczyć”, angażując w ten proces nie tylko przełożonych powoda, ale też jego przyjaciół i rodzinę.

Sąd poddał ocenie i analizie zarówno całokształt relacji powoda ze stroną pozwaną i osobami działającymi w jego imieniu, jak i każdą z poszczególnych okoliczności, na które powoływał się powód, poszukując w nich przejawów mobbingu.

W świetle powyższego podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy wyraźnie zaznacza się pewien konflikt między powodem a jego przełożonymi, który od stycznia 2015 r. przybierał na sile. Mimo to, w ocenie Sądu działania strony pozwanej wobec powoda nie miały charakteru nękania lub zastraszania pracownika, tym bardziej takiego, które byłoby uporczywe i długotrwałe, a tym samym nie nosiły znamion mobbingu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, przede wszystkim z zeznań świadków, nie wynika, by sposób traktowania powoda przez przełożonych różnił się od sposobu, w jaki przełożeni traktowali innych żołnierzy, by powód miał być nękanym, ośmieszany, „niszczony”.

Odnosząc się zaś do konkretnych zachowań przełożonych, na jakie powoływał się powód, wskazać należy po pierwsze, że nie potwierdził się zarzut powoda, jakoby wyznaczenie powodowi miejsca parkingowego było przejawem szykany wobec powoda. Z ustaleń Sądu wynika, że wyznaczenie żołnierzom i innym pracownikom jednostki wojskowej miejsca parkingowego na terenie jednostki nie było obowiązkiem strony pozwanej. Ilość miejsc parkingowych była bowiem ograniczona – wystarczało ich dla około połowy pracowników Centrum Szkolenia. Przydzielenie miejsca parkingowego na terenie jednostki należało zatem traktować jako przywilej. Po objęciu stanowiska dowódcy

kompanii powodowi przydzielone zostało na terenie jednostki miejsce parkingowe nr 11, które wcześniej należało do poprzednika powoda. Powód zarzucał, że strona pozwana wyznaczyła mu miejsce parkingowe w takim położeniu, w którym korzystanie z niego wiązałoby się z koniecznością wjechania pojazdem na klomb kwiatowy. Z niebudzącej wątpliwości dokumentacji fotograficznej oraz zeznań świadków wynika zaś, że co prawda tabliczka z numerem miejsca parkingowego umieszczona była na klombie kwiatowym, to jednak samo miejsce parkingowe wyznaczone było przed tabliczką i przed klombem, na utwardzonym gruncie, w taki sposób, że korzystanie z niego nie napotykało na żadne trudności, w szczególności zaś nie było przejawem nękania powoda.

Nie sposób zgodzić się z zarzutem powoda, jakoby przełożony robił wszystko, by odrzucić sporządzony przez powoda konspekt zajęć i móc zameldować, że powód przedmiotowego konspektu nie wykonał, aby następnie pozbawić powoda dodatku dowódczego.

Odnosnie powyższego Sąd ustalił, że procedura sporządzania konspektów zajęć regulowana jest przez Instrukcję o Działalności Szkoleniowo – Metodycznej, w której wskazano wzór sporządzania konspektu oraz procedurę jego zatwierdzania przez przełożonego. W marcu 2015 r. powód przedłożył Komendantowi (...) mjr. R. W. do zatwierdzenia plan – konspekt do przeprowadzenia zajęć ze szkolenia metodycznego z żołnierzami (...) w dniu 18 marca 2015 r. Na przedłożonym przez powoda projekcie konspektu Komendant (...) poczynił uwagi w formie polecenia czynności, jakie powód miał wykonać, a po ich wykonaniu – w stosowny sposób uzupełnić konspekt. Komendant (...) dopisał na projekcie m.in. „sprawdzić” (w celu sprawdzenia przez powoda pisma), „wygenerowanie celów szkolenia” czy „opracowanie planu pracy do zajęć”. Powód powyższych czynności nie wykonał, zaś na kolejnym projekcie konspektu przepisał wprost dopisane wcześniej przez Komendanta (...) polecenia. Ostatecznie powód nie sporządził właściwego konspektu zajęć.

Analiza sporządzonych przez powoda kolejnych projektów konspektu nakazuje stwierdzić, że sposób, w jaki powód uzupełniał konspekty nie był zgodny z tym, czego oczekiwał i domagał się przełożony. Zamiast uzupełnić konspekt zgodnie z poleceniem, powód przepisał przedmiotowe polecenie wprost, ujmując je w treści planu zajęć, co czyniło go nielogicznym, niedorzecznym i absurdalnym. Nie dziwi zatem reakcja przełożonego, który po kilkukrotnej bezskutecznej próbie uświadomienia powodowi, że sporządzony konspekt jest niewłaściwy, wszczął przeciwko powodowi postępowanie dyscyplinarne, które nadto związane było nie tyle z samą okolicznością niewłaściwego sporządzenia konspektu, co z faktem przeprowadzenia zajęć bez właściwego konspektu. Zarówno w okresie spornym, jak i w toku niniejszego postępowania, powód zdawał się nie przyjmować do wiadomości, że to jego zachowanie w opisanych okolicznościach było błędne. Gdyby założyć złą wolę po stronie powoda, jego zachowaniu można by nawet przypisać miano celowego ignorowania poleceń przełożonego bądź wykonywania ich w sposób ironiczny, nieracjonalny, kontestujący.

Przejawów mobbingu Sąd nie dopatrył się także w okoliczności wyznaczania powodowi służb dyżurowych. Z ustaleń Sądu w powyższym zakresie wynika, że w roku 2013 powód pełnił służbę – dyżur jeden raz na 32 służby przypadające na ten rok. W roku 2014 powód został wyznaczony do 9 służb na 32 służby przypadające na ten rok, w tym na 3 służby dodatkowe (wyznaczane przez komendanta za niewłaściwe przygotowanie i niewywiązywanie się z obowiązków w trakcie pełnienia służb). Jedna ze służb przypadła na dzień 16 grudnia 2014 r., kiedy odbywała się Gala Sportu, na którą powód, a także ok. 30 innych żołnierzy, otrzymał zaproszenie. W roku 2015 powód został wyznaczony do 3 z 29 służb, przy czym żadnej z tych służb ostatecznie nie pełnił. Na rok 2016 powód został zaplanowany do jednej służby na 32 służby przypadające w tym roku, przy czym służby tej ostatecznie nie pełnił.

W latach 2008 – 2016 powód został wyznaczony do pełnienia jednej służby w okresie świątecznym, przy czym ostatecznie tej służby nie pełnił. Spośród pozostałych dziewięciorga żołnierzy (...) siedmiu z nich odbyło we wskazanym okresie po jednej służbie świątecznej, jeden żołnierz odbył dwie służby, a jeden zero służb.

W świetle powyższego nie sposób uznać, by powód był wyznaczany do służb dyżurnych, w tym służb przypadających w dni świąteczne, częściej niż pozostali żołnierze. Powód nie zdołał nadto wykazać, by wyznaczenie powodowi służby na dzień 16 grudnia 2014 r. miało charakter celowego uniemożliwienia powodowi udziału w G. S., w której udział dla

powoda nie był obowiązkowy, a na którą zaproszenie, oprócz powoda, uzyskało także ok. 30 innych żołnierzy. W takim stanie rzeczy, przy uwzględnieniu faktu, iż w dniu 16 grudnia 2014 r. służba dyżurna musiała się odbyć, wyznaczenie dyżuru niezaprzeczalnie wiązało się z pozbawieniem któregoś z zaproszonych żołnierzy możliwości wzięcia udziału w G.. Sąd nie znalazł zaś podstaw by uznać, że strona pozwana pozbawiła powoda tej możliwości rozmyślnie, działając w celu nękania powoda.

Sąd zważył dalej, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, by od 2013 r. powód miał być niesłusznie pozbawiany wyróżnień bądź by strona pozwana miała mu uniemożliwić starty w zawodach sportowych. Co prawda miała miejsce okoliczność, zgodnie z którą powód został wykreślony przez R. W. z listy żołnierzy proponowanych do wyróżnienia, to jednak wykreślenie było spowodowane faktem, że listę z propozycją, na której do wyróżnienia wskazany był także powód, przedłożył sam powód. Zasadą jest zaś, że dowódca przedkłada dokument z propozycją wyróżnienia dla podległych żołnierzy, a nie dla siebie. W takiej sytuacji wyróżnienie powoda nie było możliwe i mogłoby się wiązać z postępowaniem dyscyplinarnym dla R. W.. Udział w zawodach sportowych nie był zaś dla powoda obowiązkiem, którego wykonanie strona pozwana mogłaby mu celowo utrudniać, mając nadzieję na wyciągnięcie wobec powoda konsekwencji.

Powód nie wykazał nadto, by zgromadzone przez powoda puchary, uzyskane przez powoda w trakcie udziału w zawodach sportowych, które powód przechowywał w kancelarii, zostały celowo zniszczone. Sam powód nie był w stanie określić, kto miałby dopuścić się tego nakierowanego przeciwko powodowi czynu, wskazując jedynie, że puchary „zostały zniszczone”. Tymczasem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika po pierwsze, że klucze do kancelarii powoda wydawane były przez pracownika ochrony za każdorazowym pokwitowaniem, po drugie zaś, w czerwcu 2015 r., tj. w okresie, kiedy puchary uległy zniszczeniu, w jednostce wojskowej prowadzone były prace wojskowe, które wywoływały drgania budynku. Puchary spadły zatem z półek prawdopodobnie wskutek przedmiotowych drgań.

Nie potwierdziła się także okoliczność, jakoby powód celowo nie został dopuszczony w 2015 r. do sprawdzianu z wychowania fizycznego.

Jak ustalił Sąd, każdy żołnierz obowiązany jest przejść sprawdzian z wychowania fizycznego raz w roku. Termin przeprowadzenia sprawdzianu z wychowania fizycznego z kadrą zawodową Centrum w 2015 r. został wyznaczony na dni: 19 – 21 maja oraz 16 – 18 czerwca (termin główny) oraz 8 i 9 września i 6 i 7 października (termin dla nieobecnych usprawiedliwionych). Do przejścia sprawdzianu w drugim terminie uprawnieni są jedynie ci żołnierze, którzy nie mogli odbyć go w pierwszym terminie, w obu wyznaczonych przedziałach czasowych, z przyczyn od nich niezależnych (służbowych bądź zdrowotnych). W dniu 19 maja 2015 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a w dniach 16 – 18 czerwca 2015 r. – na zwolnieniu lekarskim. Nic nie stało jednak na przeszkodzie, by powód przystąpił do sprawdzianu w dniu 20 bądź 21 maja 2015 r., kiedy to powód realizował zadania służbowe w jednostce i z własnej woli nie podszedł do sprawdzianu. W dniu 8 września 2015 r. Kierownik Sekcji Wychowania Fizycznego faktycznie nie dopuścił powoda do sprawdzianu, jednak podkreślenia wymaga, że nieprzystąpienie do sprawdzianu w pierwszym możliwym terminie bez uzasadnionej przyczyny odbywa się na ryzyko żołnierza, który musi liczyć się z możliwością niedopuszczenia go do sprawdzianu w późniejszym terminie i negatywnymi konsekwencjami (w tym z postępowaniem dyscyplinarnym) w przypadku niezaliczenia sprawdzianu. Praktyką u strony pozwanej jest bowiem karanie dyscyplinarne żołnierzy, których nieobecność na sprawdzianie z wychowania fizycznego była nieusprawiedliwiona. Co roku 2 – 3 żołnierzy podlega postępowaniu dyscyplinarnemu z tego powodu.

W świetle wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego nie sposób uznać za zasadny zarzutu powoda, jakoby w 2015 r. Komendant nakazał powodowi wykonywać codzienne treningi biegowe, nękając w ten sposób powoda. Z ustaleń Sądu wynika, że w 2015 r. powód wchodził w skład sekcji lekkoatletycznej kierowanej przez chor. M. C. oraz sekcji wielobojowej kierowanej przez kpt. P. K. (1). Treningi lekkoatletyczne mogły być prowadzone od poniedziałku do piątku w godzinach od 13:15 do 14:50, zaś treningi wielobojowe – w poniedziałki i środy w godzinach od 13:15 do 14:50. Umożliwienie odbywania treningów w określonych dniach i godzinach nie oznaczało jednak, że

istnieje obowiązek odbycia treningu w każdym z tych dni, lecz że treningi możliwe są do przeprowadzenia jedynie we wskazanych dniach i godzinach.

Za bezpodstawny należy uznać także zarzut nękania powoda poprzez wystawianie powodowi zaniżonych ocen służbowych. Co prawda w istocie do roku 2014 powód otrzymywał ocenę dobrą lub bardzo dobrą, zaś za rok 2015 powód otrzymał ocenę dostateczną, to jednak należy wziąć pod uwagę, że zgodnie z przepisami prawa nie jest możliwe przyznanie oceny wyższej niż dostateczna żołnierzowi, który nie przystąpił bądź nie zdał egzaminu za sprawności fizycznej w danym roku. Za rok 2016 powód otrzymał zaś ocenę niedostateczną, co wydaje się zasadne, jeśli wziąć pod uwagę liczne przejawy naruszenia dyscypliny, jakie można przypisać powodowi w spornym okresie. Opiniowanie powoda odbyło się przy tym przy zastosowaniu wynikających z przepisów prawa zasad opiniowania, których nie można kwalifikować jako nękanie.

Przejawów mobbingu powód upatrywał także w okoliczności poddawania powoda licznym, bezpodstawnym w ocenie powoda, postępowaniom dyscyplinarnym, co miało stanowić swego rodzaju odwet za zgłoszone przez powoda nieprawidłowości. Z ustaleń Sądu wynika, że w spornym okresie powód w istocie był poddawany kilkukrotnie postępowaniom dyscyplinarnym. Z analizy okresu, w jakich przedmiotowe postępowania były wszczynane wynika nadto, że większość z nich została zainicjowana po tym, jak powód w styczniu 2015 r. zgłosił się do Komendanta Centrum ze skargą dotyczącą nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki. Podkreślić należy jednak, że jedynie bezrefleksyjne zestawienie momentu wszczęcia postępowania dyscyplinarnych z momentem zgłoszenia przez powoda nieprawidłowości może prowadzić do wniosku, że zarzut powoda zasługuje na uwzględnienie. Poddanie analizie i ocenie każdego z prowadzonych przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnych prowadzi zaś do wniosku, że postępowania te były merytorycznie uzasadnione, nadto prowadzone w sposób zgodny z procedurą, rzetelnie i przez uprawnione organy. Co znamienne, nie każde z postępowania dyscyplinarnych zakończyło się uznaniem powoda za winnego i ukaraniem go określoną karą dyscyplinarną.

W roku 2014 powód został ukarany upomnieniem przez Komendanta Centrum za niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych podczas szkolenia strzeleckiego w dniu 6 sierpnia 2014 r., polegające na realizacji zagadnień nieadekwatnych do treści tematu oraz na niewłaściwym wykorzystaniu czasu zajęć, a także na niewłaściwym wyposażeniu powoda jako kierownika szkolenia (brak hełmu) i niepunktualnym rozpoczęciu zajęć. Od nałożonej kary powód nie złożył odwołania. Nie potwierdziły się przy tym składane w toku niniejszego postępowania wyjaśnienia powoda, zgodnie z którymi zarzucane powodowi niepunktualne rozpoczęcie zajęć miało wynikać z przyczyn niezależnych od powoda, tj. z późniejszego niż planowany odjazdu autokaru z uczestnikami szkolenia. Z akt postępowania dyscyplinarnego wynika bowiem, że przedmiotowym autokarem dysponował powód, decydując także o momencie, w którym autokar odjedzie. Z zeznań świadków wynika nadto, że brak założonego w trakcie szkolenia strzeleckiego hełmu stanowi przewinienie dyscyplinarne.

W 2015 r. przeciwko powodowi toczyły się cztery postępowania dyscyplinarne. Pierwsze z nich, dotyczące nieprzeprowadzenia apelu południowego w dniu 25 marca 2015 r., zakończyło się uniewinnieniem powoda. Zarzut dotyczył bowiem dnia, w którym powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, choć zaznaczyć należy, że wedle wskazań świadków, zwolnienie lekarskie na ten dzień powód przedstawił po fakcie. W drugim postępowaniu dyscyplinarnym, dotyczącym przeprowadzenia w dniu 18 marca 2015 r. zajęć mimo nieodpowiedniego przygotowania konspektu, powód został uznany za winnego, od czego powód nie odwołał się. Kolejne postępowanie dyscyplinarne, prowadzone w pierwszej instancji na wniosek (...) przez Komendanta Centrum, w drugiej zaś, na skutek odwołania powoda, przez Dowódcę (...), powód został ukarany karą nagany. Postępowanie dotyczyło przy tym zachowania powoda z roku 2014, które polegało na naruszeniu nietykalności cielesnej trzech żołnierzy młodszych stopniem oraz nieopuszczeniu mieszkania mimo wielokrotnego żądania osoby uprawnionej do zamieszkania. Czwarte postępowanie dyscyplinarne wszczęte w roku 2015 dotyczyło niewykonania rozkazu Komendanta Centrum poprzez nieprzystąpienie do egzaminu wychowania fizycznego w określonym w rozkazie terminie. Przedmiotowe postępowanie dyscyplinarne toczyło się przed organem pierwszej i drugiej instancji i zakończyło się już w 2016 r. wydaniem ostrzeżenia o niepełnej przydatności na zajmowanym stanowisku służbowym.

Postępowanie dyscyplinarne wszczęte wobec powoda w roku 2016 zostało umorzone bez orzekania o winie ze względu na fakt zwolnienia powoda z czynnej służby wojskowej i wynikającą stąd niemożność ukarania.

Z powyższego wynika bezsprzecznie, że podjęcie przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnego każdorazowo poprzedzone było naruszeniem przez powoda dyscypliny, jaką na żołnierzy zawodowych nakładają stosowne przepisy. Choć nie jest rzeczą sądu pracy poddawanie analizie sposobu prowadzenia przez uprawnione organy postępowań dyscyplinarnych wobec żołnierza, to jednak należy zwrócić uwagę, że toczące się przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarne prowadzone były w sposób szczegółowy (o czym świadczą akta przedmiotowych postępowań, dołączone do akt niniejszej sprawy), przy dążeniu do wyczerpującego wyjaśnienia okoliczności sprawy poprzez wysłuchanie świadków oraz analizę licznych dokumentów. Kończące postępowania orzeczenia zapadały na podstawie analizy zgromadzonego obszernego materiału dowodowego, nie zaś apriorycznie, przy założeniu z góry, że powód jest winny. Powodowi każdorazowo zapewniono możliwość wniesienia odwołania od orzeczenia zapadłego w każdym z postępowań, z czego powód nie zawsze korzystał, dając wyraz aprobachie wobec zastosowanych środków. W przypadku odwołania postępowanie było natomiast prowadzone przez uprawniony organ drugiej instancji – Dowódcę Generalnego (...). O ile zatem zarzut negatywnego nastawienia do powoda przez organ pierwszej instancji, tj. Komendanta Centrum, możnaby uznać za teoretycznie zasadny (choć w stanie faktycznym niniejszej sprawy niewykazany), o tyle nie sposób takiego zarzutu wywieść pod adresem organu drugiej instancji, tj. organu zewnętrznego, podległego Ministerstwu Obrony Narodowej i jako takiego niemającego żadnego interesu prawnego czy faktycznego w ewentualnym nękanu powoda poprzez stosowanie wobec niego kar dyscyplinarnych, ani pod adresem (...) we W., na wniosek której toczyło się jedno z postępowań dyscyplinarnych. Należy także przyjąć, że prawo powoda do obrony nie było w przedmiotowych postępowaniach ograniczane. Postępowanie dotyczące naruszenia porządku dnia w dniu 25 marca 2015 r. poprzez nieprzeprowadzenie apelu zakończyło się bowiem uniewinnieniem powoda, co niewątpliwie nie byłoby możliwe, gdyby wytaczanie postępowań dyscyplinarnych wobec powoda miało służyć jedynie nękanu go i nakładaniu coraz to kolejnych kar dyscyplinarnych wobec nieuwzględnienia argumentów powoda.

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie dał Sądowi jakichkolwiek podstaw by przyjąć za powodem, że w styczniu 2015 r., kiedy to powód zgłosił dostrzeżone nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki, doszło do swego rodzaju zмовy wśród pracowników strony pozwanej, której celem miało być „zniszczenie” powoda, a w którą zaangażowani mieli być także przyjaciele powoda, jego rodzina (w szczególności małżonka), a także organy państwowe – m.in. Ministerstwo Obrony Narodowej czy Wojskowa Prokuratura Garnizonowa. W świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, by wszystkie te osoby, instytucje i organy czyniły starania mające na celu skrzywdzenie powoda. Nie można nadto przyjąć za powodem, by toczące się przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarne naruszały przepisy procedury, w szczególności by wszyscy słuchani w ich toku świadkowie, w tym przyjaciele powoda, zeznawali nieprawdę, bądź by protokoły zeznań świadków były – jak zarzucał powód – fałszowane. Sąd nie może nadto z góry przyjąć, że poczynione przez wszystkie organy dyscyplinarne wyjaśnienia były niestaranne, obarczone błędem bądź zmanipulowane w celu zaszkodzenia powodowi.

Co zaś bezsprzecznie wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego to fakt, iż w spornym okresie powód przejawiał wyraźne problemy z zachowaniem wymaganej od żołnierza zawodowego dyscypliny, co zresztą powód w znacznej większości przyznał, i czemu dał wyraz także swoim zachowaniem w toku rozprawy, na której powód był przesłuchiwany, nie stosując się do wielokrotnych upomnień ze strony Przewodniczącego dotyczących opuszczania przez powoda wyznaczonego na sali rozpraw miejsca, z którego miał on składać wyjaśnienia, a także okazywania prywatnych dokumentów bez zezwolenia Przewodniczącego, a nawet wbrew wyraźnemu zakazowi.

Powód, upatrując wśród przełożonych i innych pracowników strony pozwanej skierowanej przeciwko sobie zмовy, zdaje się nie przyjmować do wiadomości, że prowadzone wobec niego postępowania dyscyplinarne miały swoje podstawy w określonych zachowaniach powoda, noszących znamiona naruszenia dyscypliny żołnierskiej. Nie można zaś przyjąć, by postępowania te stanowiły odwet za zgłoszenie przez powoda w styczniu 2015 r. dostrzeżonych nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki. Przeciwno takiemu przyjęciu przemawia w

szczególności potwierdzenie w niniejszym postępowaniu problemów z zachowaniem dyscypliny, jakie towarzyszyły powodowi w spornym okresie, a których powód zdaje się nie dostrzegać.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż zgłoszenie przez powoda w styczniu 2015 r. całego szeregu dostrzeżonych nieprawidłowości spotkało się z dość nerwową reakcją ze strony przełożonego, który w pewnym momencie użył podniesionego głosu oraz wyrazu wulgarnego, i który nadto ostrzegł powoda, że wszczęcie postępowania wyjaśniającego dotyczącego przedmiotowych nieprawidłowości siłą rzeczy obejmie także powoda jako osobę związaną z Centrum Szkolenia. Nie sposób jednak uznać, by ta jednorazowa, incydentalna nerwowa reakcja ze strony przełożonego była przejawem długotrwałego i uporczywego nękania, zaś opisanego ostrzeżenia nie można traktować jako zastraszania powoda, a jedynie jako stwierdzenie faktu. Z ustaleń Sądu wynika nadto, że prezentowane w trakcie rozmowy przez A. D. wzburzenie znajdowało uzasadnienie w okolicznościach sprawy. Zdenerwowanie Komendanta związane było z faktem, że znaczna część rzekomych nieprawidłowości, które zgłaszał powód, dotyczyła zdarzeń sprzed kilku lat (w tym takich, w których nastąpiło już przedawnienie karalności), zaś powód, jako przełożony, był obowiązany do meldowania nieprawidłowości na bieżąco, czego nie czynił. Niektóre z podnoszonych przez powoda zarzutów były nadto uprzednio wyjaśniane w toku stosownych postępowań.

Podkreślenia wymaga, że mimo początkowej nerwowej reakcji, Komendant Centrum podjął następnie kroki w celu gruntownego i szczegółowego wyjaśnienia zgłoszonych przez powoda zarzutów. W tym celu powołana została komisja, która przeprowadziła obszerne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, odnoszące się krok po kroku do każdej ze zgłoszonych przez powoda okoliczności. Zarzuty powoda, które komisja uznała za zasadne, związane m.in. z okoliczności korzystania przez żołnierzy z zaświadczeń lekarskich wystawionych przez lekarza innego niż wskazanego w rozkazie, zostały wyjaśnione w toku stosownych postępowań, w tym postępowań dyscyplinarnych toczących się wobec żołnierzy Centrum.

Sąd nie miał podstaw by przyjąć, że także i w tym postępowaniu doszło do manipulacji, błędów i nieprawidłowości, które miały na celu znęcanie się nad powodem i zastraszanie go poprzez niezgodne z prawdą ustalenie, że zgłoszone przez powoda zarzuty były bezpodstawne.

Przejawów mobbingu wobec powoda Sąd nie dopatrywał się nadto w toczących się wobec powoda postępowaniach administracyjnych, dotyczących badania prawidłowości wykorzystania przez powoda zwolnień lekarskich w sytuacji podejrzenia, że zwolnienie to jest wykorzystywane niezgodnie z przeznaczeniem. Podkreślić należy, że uprawnienie do przedmiotowej kontroli posiada każdy pracodawca na mocy przepisów powszechnie obowiązujących. Postępowanie kontrolne wobec powoda zostało przy tym wszczęte wskutek sygnału, że w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy powód bierze udział w zawodach biegowych, a więc wskutek otrzymania informacji, która daje jednoznaczne podstawy do powzięcia wątpliwości odnośnie celowości korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Znamion mobbingu powód upatrywał przy tym w okoliczności, że oba postępowania administracyjne zostały oparte na tych samych okolicznościach, tj. na udziale powoda w zawodach sportowych w obu okresach niezdolności do pracy, co miało stanowić i celem działu strony pozwanej, nakierowanym jedynie na pozbawienie powoda uposażenia.

Abstrahując od tego, że na mocy decyzji Dowódcy Generalnego (...) utrzymane zostały w mocy dwie decyzje Komendanta Centrum w przedmiocie pozbawienia powoda prawa do uposażenia za cały okres zwolnienia lekarskiego, w ocenie Sądu zarzut nieprawidłowego zachowania można zasadnie postawić nie stronie pozwanej, która, badając sposób korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego korzystała ze swojego uprawnienia, lecz powodowi, który, będąc świadomym, iż jego udział w zawodach sportowych w trakcie zwolnienia lekarskiego za okres od dnia 25 marca 2015 r. do dnia 10 kwietnia 2015 r. spotyka się ze sprzeciwem ze strony pozwanego Centrum, nie powstrzymał się od udziału w takich zawodach w trakcie kolejnego zwolnienia lekarskiego, dotyczącego okresu od dnia 13 czerwca 2015 r. do dnia 10 lipca 2015 r.

Należy także stwierdzić, że częste korzystanie przez powoda ze zwolnień lekarskich nie tylko uprawniało, ale wręcz nakazywało stronie pozwanej kierować powoda na kolejne wojskowe komisje lekarskie, z czego nie sposób czynić stronie pozwanej zarzutu.

Za nękanie powoda nie można uznać także okoliczności poddania go pod Sąd Honorowy. Wbrew twierdzeniom powoda postępowanie przed Sądem Honorowym nie dotyczyło bowiem okoliczności zgłoszenia przez powoda nieprawidłowości w styczniu 2015 r., lecz faktu, że rozmowa towarzysząca zgłoszeniu nieprawidłowości została przez powoda nagrana nie tylko przy braku zgody rozmówcy, ale też przy braku choćby uprzedzenia go o fakcie zapisu dźwięku.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd nie stracił z pola widzenia specyfiki postępowań dotyczących roszczeń, jakie wynikają ze stosowania wobec pracownika mobbingu, w szczególności trudności dowodowych, przed jakimi stają poszkodowani pracownicy, związanych z faktem, że powoływani w przedmiotowych sprawach świadkowie niejednokrotnie pozostają pracownikami pracodawcy, który nie przeciwdziałał mobbingowi, bądź którzy sami dopuszczali się zachowań noszących znamiona mobbingu, i których zeznania z oczywistych względów przeczą podnoszonym przez powoda twierdzeniom. Mimo wzięcia powyższego pod uwagę przy ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, w niniejszej sprawie nie było możliwe ustalenie, że wobec powoda dopuszczano się zachowań noszących znamiona mobbingu, którym pracodawca nie przeciwdziałał, a które wywołały u powoda rozstrój zdrowia. Należy podkreślić, że słuchani w niniejszej sprawie świadkowie nie ograniczyli się do zaprzeczenia w sposób ogólny, jakoby powód miał być poddawany praktykom mobbingowym. Przeciwnie, powołani w sprawie świadkowie odnosili się do zarzutów powoda w sposób bardzo szczegółowy, wyczerpująco opisując okoliczności powołanych przez powoda zdarzeń, pozostawiając ich ocenę Sądowi. Do konkretnych zdarzeń i okoliczności odnosiły się także zgromadzone w niniejszej sprawie dokumenty oraz fotografie, w świetle których nie sposób uznać, by powód był poddawany mobbingowi.

W ocenie Sądu powód, przywołując różne zdarzenia i okoliczności, które niejednokrotnie miały inne przyczyny i oblicze niż twierdził powód, starał się je połączyć w pewną całość, próbując nadać im charakter zaplanowanego, długotrwałego nękania i zastraszania jego osoby przez pracodawcę, będącego odwetem za dokonanie przez powoda zgłoszenia dostrzeżonych nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki wojskowej. Niektóre z podnoszonych przez powoda okoliczności nie były zaś w ogóle nakierowane przeciwko powodowi (jak chociażby okoliczność przydzielenia powodowi miejsca parkingowego), pozostałe zaś (jak m.in. wszczynane wobec powoda postępowania administracyjne i dyscyplinarne) znajdowały w stanie faktycznym sprawy konkretne uzasadnienie, niepozwalające na ich zakwalifikowanie jako odwet czy represję wobec powoda.

Oceniając całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd zważył, że wobec powoda nie były stosowane działania ani zachowania, które polegałyby na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, które nadto wywołałyby u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i spowodowałyby lub miały na celu poniżenie lub ośmieszenie powoda, oraz które izolowałyby go lub wyeliminowały z zespołu współpracowników.

Przyjmując zaś, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zachodziły przesłanki mobbingu, Sąd doszedł do przekonania, że nie zachodzi potrzeba przeprowadzania szczegółowego postępowania dowodowego na okoliczność, czy powód doznał rozstroju zdrowia, bowiem nawet w przypadku ustalenia, że doznany przez powoda rozstrój zdrowia był związany z pracą, nie byłoby możliwe przyznanie powodowi zadośćuczynienia pieniężnego przysługującego z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, którego przejawów w stanie faktycznym niniejszej sprawy Sąd nie odnalazł (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., sygn. akt II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204). Skoro zaś powód nie udowodnił istnienia sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu, to tym samym powód nie miał możliwości dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 28/12, Lex nr 1307531).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów wskazanych w uzasadnieniu, przede wszystkim zaś na zeznaniach licznych przesłuchanych w sprawie

świadków, których twierdzenia w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów były w przeważającym zakresie spójne i wzajemnie się uzupełniały. Co istotne, w sprzeczności z twierdzeniami powoda stały nie tylko zeznania M. D., R. W. oraz A. D., którym to osobom powód zarzucał dopuszczanie się wobec niego zachowań mobbingowych, i do których zeznań z tej przyczyny należało podejść z ostrożnością, ale także zeznania pozostałych słuchanych w sprawie świadków: R. G., M. C., M. B., A. M. oraz M. S.. Świadkowie nie potwierdzili, by powód był traktowany przez przełożonych w sposób odmienny, gorszy niż pozostali żołnierze. Świadkowie opisali w sposób szczegółowy okoliczności tych konkretnych sytuacji, które w ocenie powoda stanowiły przejaw skierowanego wobec jego osoby mobbingu, przy czym świadkowie powstrzymali się od formułowania własnych ocen, odnosząc się do faktów.

W podobny sposób nie można ocenić wyjaśnień powoda, które pozostały w dużej mierze wyrazem subiektywnych odczuć i ocen powoda. Wyjaśnienia powoda cechowało wyraźne poczucie krzywdy, o czym świadczą takie stwierdzenia powoda jak „znęcano się nade mną przez 2 lata”, „postanowiono mnie zniszczyć”, „ścigano się w tym, kto co na mnie znajdzie”, „skupiono się na niszczeniu mojej osoby”, „przekonywano moją żonę, aby mnie oskarżyła”, „dążono do postawienia mi niższej oceny”, „wezвано mojego przyjaciela, żeby zeznawał przeciwko mnie”, „cały czas mnie oskarżano, szukano przyczyny, żeby zabrać mi dodatki”. Powód zarzucał nadto kłamstwo świadkom słuchanym w niniejszym postępowaniu, jak i świadkom zeznającym w toczących się przeciwko powodowi postępowaniach dyscyplinarnych oraz przez komisją, powołaną w styczniu 2015 r. przez Komendanta Centrum. Co znamienne, twierdzenia powoda w powyższym zakresie pozostały gołosłowne i nieoparte konkretnymi zarzutami i dowodami, nadto stały w sprzeczności z jednoznacznymi zeznaniami świadków, z których wynikało, że przełożeni nie poniżali i nie deprecjonowali powoda, zaś powód był przez nich traktowany tak samo jak inni żołnierze z jednostki. Wskazani świadkowie podkreślili, że w okresie pełnienia służby nikt nie szykanował ani nie obrażał powoda, jak też że wobec powoda nie były podejmowane działania mające na celu jego poniżenie czy też ośmieszenie. Tym samym Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazywał on, że w okresie pełnienia służby w pozwanej jednostce były wobec niego stosowane praktyki mobbingowe.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia zgłoszonego przez powoda roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę i w punkcie I sentencji wyroku powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie II sentencji wyroku Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c., stanowiący odstępstwo od wynikającej z art. 98 k.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik procesu. W myśl art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

Sąd zważył, że w niniejszym postępowaniu obciążenie powoda poniesionymi przez stronę pozwaną kosztami zastępstwa procesowego jest jak najbardziej zasadne, jako że powoda uważać należy bez wątpienia za stronę przegrywającą sprawę. Nałożenie na powoda obowiązku zwrotu tych kosztów w pełnej wysokości byłoby jednak dla powoda zbyt dużym ciężarem, zważywszy, że koszty te (w pełnej wysokości) przedstawiają się w kwocie 1.800 zł. Nie budzi wątpliwości Sądu, że obowiązek uiszczenia kwoty w takiej wysokości powodowałby nadmierną uciążliwość po stronie powoda, który został przeniesiony w stan rezerwy i który prawdopodobnie posiada ograniczone zdolności zarobkowe. Sytuacja majątkowa i osobista powoda, w szczególności niechęć do korzystania ze świadczenia emerytalnego, nie uzasadnia jednak całkowitego odstąpienia od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, toteż Sąd postanowił skorzystać z częściowego dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. i

obciążyć powoda częścią tych kosztów, tj. kwotą 500 zł, w pozostałym zakresie odstępując od obciążania powoda kosztami strony pozwanej.

Nieuiszczone koszty sądowe Sąd postanowił zaliczyć na rachunek Skarbu Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy, o czym orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku.