

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Anita Górecka	
Ławnicy: Halina Korobowicz Joanna Sakowska	
Protokolant: st. sekr. sądowy Agata Szymańska	

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy z powództwa A. D. (1)

przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną mobbingiem

- zasądza od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. D. (1) tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem kwotę 100 000 (sto tysięcy) złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie oddala powództwo;
- zasądza od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. D. (1) kwotę 6249 (sześć tysięcy dwieście czterdzieści dziewięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1224 (jeden tysiąc dwieście dwadzieścia cztery) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
- nakazuje (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W. zapłacić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 3344,58 (trzy tysiące trzysta czterdzieści cztery 58/100) złotych tytułem zwrotu wydatków poniesionych w toku postępowania tymczasowo ze Skarbu Państwa, zaś w pozostałym zakresie wydatki te przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;
- wyroкови w punkcie 1. i 3 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18000 (osiemnaście tysięcy) złotych.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 maja 2014 r. A. D. (1) wnosila o zasądzenie od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 150 000 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznana krzywdę, na podstawie art. 94³ § 3 Kodeksu pracy oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka zarzucała, że w okresie zatrudnienia w pozwanym zakładzie, w miejscu pracy i w związku z jej wykonywaniem doznawała zachowań i działań ze strony swojej przełożonej - Z. S., które spełniają ustawowe znamiona mobbingu. Powódka wskazywała na poniżanie i ośmieszanie, groźby i zastraszanie, zmuszanie do wykonywania czynności sprzecznych z istotą pracy oraz niżanie poczucia przydatności zawodowej. Podnosiła, że w związku z powyższymi zachowaniami miała problemy natury psychicznej oraz zdiagnozowane zaburzenia adaptacyjne. Powódka po kilku miesiącach pracy w pozwanym zakładzie rozpoczęła leczenie psychiatryczne.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwany zaprzeczał twierdzeniom pozwu, jakoby wobec powódki stosowany był mobbing, podnosząc, że wobec pracy powódki przełożona miała uzasadnione zastrzeżenia i nie naruszała ram nadzoru dozwolonych w stosunkach służbowych. Pozwany wskazywał również, że w momencie postawienia przez innych pracowników zarzutu nieprawidłowych relacji w jednostce organizacyjnej kierowanej przez Z. S. i zarzutów wobec przełożonej, wszczął postępowanie wyjaśniające oraz podjął kroki zmierzające do poprawy sytuacji, w tym wobec Z. S., która została pozbawiona premii. Podniesiono też, że powódka w czasie zatrudnienia nigdy nie zgłaszała, że stosowany był wobec niej mobbing.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

A. D. (1) była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia 4 lutego 2014. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia 5 maja 2012 r., a następnie, od dnia 6 maja 2012 r. - na czas nieokreślony, w Departamencie Klientów Globalnych na stanowisku Menedżer ds. Bankowości Klientów Globalnych. Bezpośrednią przełożoną powódki była Z. S..

Powódka posiadała wiedzę i kwalifikacje z dziedziny bankowości, w tym do wykonywania pracy na stanowisku powierzonym przez pozwanego. Przed zatrudnieniem w pozwanym zakładzie pracy pracowała w bankowości, w (...) Bank S.A., nie zajmowała się jednak klientami globalnymi. Pozwany starał się o pozyskanie powódki jako pracownika wysyłając dwa listy intencyjne z propozycją zatrudnienia: z dnia 24 lutego 2011 r. i z dnia 23 grudnia 2011 r. .

Praca powódki miała polegać na budowaniu i utrzymywaniu portfela klientów oraz sprawowaniu nad nimi opieki. Przy zawieraniu umowy o pracę powódka ustaliła z Z. S., która ją rekrutowała i miała być jej przełożoną, że otrzyma portfel klientów po pracowniku, który zakończył pracę w pozwanym zakładzie – (...). Jednocześnie, zatrudniając powódkę pozwany liczył na to, że pozyska ona nowych klientów, zaś powódka zadeklarowała swoje starania w tym kierunku. Po zatrudnieniu okazało się, że powódka otrzymała portfel klientów mniejszy niż oczekiwała i niż przedstawiono jej przed zatrudnieniem w styczniu 2012r., bowiem część klientów Z. S. przekazał pracownikom już zatrudnionym, w wyniku czego powódka miała mniejszy portfel klientów niż inni, co miało wpływ na wyniki finansowe powódki. Odbudowywanie portfela klientów jest procesem długotrwałym, trwającym co najmniej kilka miesięcy. W 2012 r., obejmującym trwający do maja okres wdrożenia powódki w pracę i struktury Banku, uzyskała ona wynik finansowy o kilkaset tysięcy złotych niższy niż planowany.

Początkowy okres zatrudnienia był okresem próbnym, w czasie którego powódka miała się wdrożyć do pracy w (...) Bank (...) S.A., poznać struktury Banku, klientów oraz metody i narzędzia pracy. Przełożona Z. S. oczekiwała, że powódka niezwłocznie zacznie pozyskiwać nowych klientów i odbywać co najmniej 5 spotkań z potencjalnymi klientami. Początkowo była ona pozytywnie nastawiona do powódki. W niedługim czasie, po około 2-3 miesiącach od zatrudnienia powódki, gdy jej praca nie przynosiła oczekiwanych przez Z. S. rezultatów, zmieniła diametralnie swój stosunek do powódki, na negatywny. Powódka była zaskoczona tą sytuacją, oczekiwała bowiem, że podobnie jak inni pracownicy będzie rozliczana z efektów swojej pracy po roku, mając na uwadze, że nawiązanie współpracy z klientami pozwanego banku wymaga dłuższego czasu oraz długofalowych działań i starań. Powódka była aktywnym pracownikiem, zaangażowanym w pracę, podejmującym starania nakierowane na uzyskanie oczekiwanych przez pracodawcę rezultatów. Brała udział w szkoleniach i spotkaniach służbowych w departamencie, kontaktowała się z klientami.

Negatywne zachowania Z. S. wobec powódki rozpoczęły się około od trzeciego miesiąca od zatrudnienia.

Z. S. organizowała cotygodniowe spotkania z podległymi pracownikami celem omówienia bieżących spraw. Po tych spotkaniach, nakazywała powódce pozostanie na sali i wyrażała dezaprobatę dla jej pracy i osoby. Z. S. pytała się powódki po co przyszła z R. Banku, stwierdzała, że lepiej by było, żeby powódka tam została. Groziła też powódce zwolnieniem z pracy, zarzucała, że jest nieprofesjonalna, leniwa i niekompetentna. Z. S. mówiła powódce, że inni są niezadowoleni z jej pracy, że jest nieprzygotowana, zarzucała, że powódka nie może umówić się klientem, nie potrafi dotrzeć do prezesa i nie potrafi sobie z niczym poradzić, nie nadaje się do banku globalnego. Raz powódka usłyszała od przełożonej, że jest głąbem. Jednocześnie Z. S. nie przekazywała powódce konstruktywnych uwag, ani też nie udzielała wsparcia celem osiągnięcia oczekiwanego przez nią celu. Praktyka zatrzymywania pracownika po takich spotkaniach zespołu nie była zwykłą praktyką i stosowano ją tylko wobec powódki. Powódka wychodziła z tych spotkań upokorzona i roztrzęsiona, co zauważyła M. P. zajmujący stanowisko pracy naprzeciwko biurka powódki. Powódka tłumaczyła się pracownikom, że stara się pozyskiwać klientów, że podejmuje działania w tym kierunku, umawia spotkania oraz, że Z. S. chce ją zwolnić, że są inni pracownicy na jej miejsce.

Z. S. wyrażała swoje negatywne zdanie o powódce w obecności osób trzecich, w szczególności podległych pracowników pracujących z powódką w tej samej jednostce organizacyjnej. W obecności J. P. (1) Z. S. stwierdzała, że powódka jest idiotką, nie wie po co ją zatrudniła, oraz że zatrudnienie powódki było największym błędem, jaki popełniła jako menadżer. Z. S. opowiadała, że zatrudniła powódkę, bo dobrze się prezentowała na spotkaniu oraz, że nie sprawdziła się w poprzedniej pracy w innym Banku. Mówiła też że na miejsce powódki są inne osoby oraz, że ją zwolni. Sytuacje takie były częste, miały miejsce w każdym tygodniu.

Z. S. wyrażała negatywne uwagi na temat powódki również wobec osób nie pracujących w departamencie G. B.. Dyrektor Bankowości Transakcyjnej D. S. na spotkaniu po pierwszym kwartale 2012 r. był informowany przez Z. S. , że powódka nie radzi sobie, że nie jest profesjonalna. D. S. był zdzwiony taką opinią, mając na uwadze krótki okres zatrudnienia powódki oraz fakt, że proces pozyskiwania klientów jest długotrwały. Poza tym znał powódkę z innej strony, jako osobę kompetentną, zaangażowaną w pracę, zaś w czasie wspólnych spotkań z klientami nie zauważył, żeby powódka była nieprzygotowana.

Z. S. podejmowała działania zmierzające do skłócenia pracowników departamentu, w tym działania skierowane przeciwko powódce. Z. S. wyrażała komentarze na temat konkretnych pracowników i ich pracy, w tym dotyczące powódki, wobec innych pracowników. Nakłaniała pracowników do wypowiedzania się na temat powódki, a w przypadku braku chęci udzielania informacji, sugerowała, że powódka jest bardziej otwarta na tego typu dyskusje oraz, że negatywnie wypowiada się o pytanym pracowniku, że donosi na innych. Sytuacja ta sprawiała, że pracownicy, mimo, że byli pozytywnie nastawieni do powódki, traktowali ją z niepewnością.

Pracownicy przekazywali sobie informacje o takich sytuacjach i dotarły one do powódki.

Po początkowym okresie pracy, obejmującym również trzymiesięczny okres, który miał być poświęcony na wdrożenie się powódki do pracy i w struktury pozwanego, w lipcu 2012 r. otrzymała ona ocenę 3 w pięciostopniowej skali, w której 1 oznacza ponadprzeciętne wypełnianie obowiązków i realizowanie celów, zaś 5 niewypełnianie obowiązków na wymaganym poziomie. Była to ocena postrzegana przez pracowników jako przeciętna, oznaczająca przeciętnego pracownika. Za kolejny okres powódka otrzymała ocenę 4, która uważana za ocenę negatywną. Była to najniższa ocena w departamencie, w którym pracowała. Przełożona krytycznie oceniała wyniki powódki w zakresie nowych transakcji, między innymi w mailu z dnia 8 lutego 2013 r. wskazywała na „prerażająco mało transakcji...” dołączając wykaz czterech zaewidencjonowanych transakcji od października 2012 r. (k 182 – 187). Z. S. sugerowała, żeby powódka przeniosła się do innego departamentu i zachęcała do składania w tym celu aplikacji. Powódka takie aplikacje składała jednak bezskutecznie. Ocena 3 nie eliminowała możliwości przeniesienia do innego departamentu, natomiast mając ocenę 4 zachodziły trudności w przeniesieniu, które w przypadku powódki były tym większe, że Z. S. wyrażała na jej temat negatywne opinie również wobec wyższej kadry menadżerskiej. Powódka o powyższym, tj. o braku szans na zmianę działu w przypadku posiadania negatywnej oceny, dowiedziała się dopiero po złożeniu aplikacji, w dziale

rekrutacyjnym. Okoliczność pozbawionego szans na sukces starania się o zmianę stanowiska dodatkowo negatywnie wpłynęła na samoocenę powódki jako pracownika.

Powódka nie nadużywała możliwości załatwiania spraw prywatnych w godzinach pracy. Zdarzało się jej rozmawiać telefonicznie w sprawach prywatnych, podobnie, jak innym pracownikom. Powódka nie zajmowała się w pracy sprawami spółek, w których radach nadzorczych zasiadała lub w których posiadała akcje.

Pracownicy po pewnym czasie, 3-4 miesiącach od podjęcia zatrudnienia w pozwanym Banku przez A. D. (1), zaobserwowali zmianę w zachowaniu powódki. Powódka, stawała się zamknięta, przygaszona, miała złe samopoczucie, podczas, gdy bezpośrednio po zatrudnieniu postrzegano ją jako osobę bardzo energiczną, otwartą, towarzyską, komunikatywną, nastawioną entuzjastycznie do pracy.

Powódka w związku z opisanymi działaniami Z. S. czuła się gorsza, upokorzona, poniżona, zastraszona, miała poczucie wykluczenia, miała obawy przed rozmowami z innymi pracownikami, czy nie zostanie to wykorzystane przeciwko niej, w związku z tym czuła się samotna i wyizolowana. Zaczęła cierpieć na dolegliwości natury psychicznej, czuła lęk i niemoc działania. Utraciła też wiarę w siebie i swoją wartość, jako pracownika, stała się nerwowa, miała problemy z snem oraz z koncentracją.

Kiedy sytuacja stała się nie do zniesienia dla powódki, w październiku 2012 r. zgłosiła się ona do lekarza psychiatrii po poradę i leczenie, wskazując, że podjęła nową pracę, w której czuje się coraz gorzej w związku z czym przestaje sobie radzić rodzinnie i zawodowo. Swoje dolegliwości powódka łączyła z atmosferą w pracy. Powódka w czasie kolejnych wizyt u lekarza psychiatrii A. K. (1) wskazywała, że jest szykanowana w pracy przez swoją przełożoną, że jest gorzej traktowana, że jest zła atmosfera, myślała o zmianie zatrudnienia, ale wówczas nie mogła myśleć o pracy. W ocenie lekarza prowadzącego A. K. (1) powódka miała silną osobowość, była zaradna i zorganizowana, do momentu, kiedy przestała sobie radzić. W marcu 2013 r. u powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne, reaktywne, wywołane sytuacją w pracy. Powódce zalecono leczenie farmakologiczne, mające na celu poprawę snu, wyciszenie i poprawienie aktywności w ciągu dnia. Powódka podjęła zalecane leczenie. Od 20 kwietnia 2013 r., powódka, w związku z wymienionymi zaburzeniami i faktem, że nie była w stanie pójść do pracy, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Orzeczeniem z 16 kwietnia 2014 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że powódce przysługuje uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego na okres kolejnych 4 miesięcy.

W kwietniu 2013 r. Z. S. na spotkaniu z pracownikami oznajmiła, że powódka jest na zwolnieniu od psychiatrii. Wykonywała przy tym gest ręką obrazujący chorobę psychiczną.

Podczas początkowych wizyt u lekarza psychiatrii powódka nie wskazywała na problemy w domu. Później, powódka mówiła lekarzowi o sytuacji rodzinnej, w tym związanej ze sprawowaniem opieki nad chorym dzieckiem i zaangażowaniem jego w leczenie i rehabilitację, a także zgłaszała problemy małżeńskie. Powódka funkcjonowała w trudnej sytuacji rodzinnej, radziła sobie z tymi problemami i nie były one źródłem dolegliwości powódki, wywołanych sytuacją w pracy, które to dolegliwości stopniowo ustąpiły wraz z odejściem z pracy, pomimo nadal trwających problemów rodzinnych i małżeńskich, w tym rozwodu. Poprawę stanu zdrowia powódki zaobserwowała lekarz prowadząca –psychiatra A. K. (1), w czasie wizyty w grudniu 2014 r..

Powódka nie miała zaburzeń osobowości, ani nie wykazywała skłonności do konfabulacji.

Na skutek mobbingu i występujących w związku z nim długotrwałych i silnych bodźców stresogennych, u powódki doszło do rozwoju reaktywnych zaburzeń adaptacyjnych, które w efekcie uniemożliwiły kontynuowanie pracy, gdzie znajdowało się źródło tych bodźców. Powódka musiała w związku z tym przyjmować leki przeciwdepresyjne i nasenne. W przypadku powódki reaktywne zaburzenia adaptacyjne manifestowały się zaburzeniami snu, lękiem, zaburzeniami koncentracji i uwagi, poczuciem mniejszej wartości.

Po ustąpieniu bodźców stresogennych, objawy zaburzeń adaptacyjnych również ustąpiły i od początku 2015 r. powódka nie wymagała dalszego leczenia psychiatrycznego, choć była poddawana nadal silnym bodźcom stresogennym w związku ze sprawą rozwodową toczącą się od połowy 2014r., a zakończoną dopiero w lipcu 2016 r..

Dnia 4 lutego 2014 r. powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązywały procedury antymobbingowe. Pracownicy mogli zgłosić występowanie niepożądanych zachowań do działu HR, albo do przełożonych.

W marcu 2013 r. pracownicy podlegli Z. S. wystosowali do pracodawcy skargę na relacje panujące w dziale oraz na przełożoną – Z. S..

Pracodawca wszczął postępowanie wyjaśniające, w ramach którego przeprowadził rozmowy z pracownikami oraz odebrał na piśmie wyjaśnienia od pracowników.

W maju 2013 r. odbyło się spotkanie pracowników J. P. (1), M. P. oraz S. B. z A. K. (2) oraz J. R.. Podczas spotkania pracownicy przedstawili zarzuty wobec przełożonej - Z. S.. J. R. uznał za uzasadnione skargi dotyczące metod zarządzania zespołem i komunikacji, nie uznał natomiast za uzasadniony zarzut ujawnienia danych na temat stanu zdrowia powódki, jako nie potwierdzony przez niezależnego świadka. Spotkanie odbyło się również, osobno, z powódką, która wówczas przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka wobec J. R. i A. K. opisała swoje relacje z Z. S.. J. R. i A. K. nie potraktowali tych informacji jako zgłoszenia mobbingu.

W czerwcu 2013 r. pracownicy G. B. złożyli pisemne wyjaśnienia odnoszące się do sytuacji w ich zespole oraz zachowania przełożonej – Z. S.. Powódka takich wyjaśnień nie składała, gdyż była już w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Pracownicy (J. P. (1), M. P., S. B.) opisywali jak wyglądały relacje w Departamencie Klienta Globalnego , wskazując na nieprawidłowe zachowania Z. S., w tym wobec powódki. Do opisywanych zachowań należało między innymi wypytywanie pracowników o powódkę, skłanianie do przekazywania negatywnych informacji na temat oraz sugerowanie, w przypadku braku oczekiwanej reakcji wypytywanego pracownika, że inni (M. P., powódka) są bardziej otwarci w udzielaniu informacji na temat współpracowników, grożenie zwolnieniem z pracy, wypowiadanie się negatywnie o pracownikach z użyciem epitetów odnoszących się do ich miernych, w ocenie przełożonej, zdolności umysłowych (głupek, idiota, frajer) . Pomimo, że powódki nie było wśród pracowników składających pisemne wyjaśnienia, to część opisywanych w nich sytuacji dotyczyła nieprawidłowych zachowań Z. S. właśnie wobec powódki, w tym nakłanianie do zwierzeń o innych oraz sugerowanie, że powódka nie ma w tym zakresie oporów, grożenie zwolnieniem, komentarze, że powódka jest idiotką i największym błędem było zatrudnienie jej, a także poinformowanie osób trzecich, że powódka ma zwolnienie lekarskie od psychiatry.

J. P. (1) do swoich wyjaśnień dołączył korespondencję mailową, w tym mail skierowany do A. K. (2) z 8 maja 2013 r. w którym wskazuje na nieprawidłowe traktowanie podległych pracowników przez Z. S., podnosząc, między innymi, że to „jak była traktowana (...) B. to materiał na książkę” (k 580).

Po powrocie Z. S. z urlopu, w dniu 24 maja 2013 r. , poinformowano ją o skardze pracowników, którą była zaskoczona, nie zgadzając się z zarzutami .

W lipcu 2013 r. poinformowano pracowników, że Z. S. będzie nadal zarządzać Departamentem. Wprowadzono wobec niej plan naprawczy w postaci obowiązku uczestniczenia w spotkaniach z członkiem zarządu J. R.. Jednocześnie obniżono ocenę roczną Z. S. oraz pozbawiono ją premii.

Wynagrodzenie powódki obliczone według zasad stosowanych przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło (...)złoty (zaświadczenie k 90).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków, zeznań stron oraz opinii sądowej.

Dokumenty zgromadzone w sprawie w postaci: akt osobowych powódki, dokumentacji medycznej k 28 – 36, 615 - 617, wezwania do zapłaty k 37, wydruku z systemu kadrowego dotyczącego oceny pracowniczej powódki i skali ocen pracowniczych 101-106, zestawienia absencji powódki od lutego 2013 r. k 544, korespondencji między J. R. a pracownikami G. B. k 550- 566, pisma pracowników G. B. z czerwca 2013 r. z dołączoną korespondencją mailową k 568 – 592 z tłumaczeniem k 675 i nast. , nie były kwestionowane przez strony, są wiarygodne i przydatne dla odtworzenia historii zatrudnienia powódki, a także – w przypadku dokumentów z postępowania wyjaśniającego w sprawie skargi pracowników – w zakresie relacji w departamencie, zachowania Z. S. wobec podległych pracowników i w szczególności - traktowania powódki przez przełożoną.

Pozostałe dokumenty zgromadzone w aktach: dołączone do odpowiedzi na pozew dokumenty dotyczące bieżącej pracy oraz wyników finansowych (k 108 – 157, 174 -180, 189-385, k 545, 548, k 776 - 861), udziału powódki w radach nadzorczych spółek oraz posiadania przez nią akcji (k 159 – 172) , a także kwalifikacji powódki, które nie były sporne „(k 598 - 614) nie zawierają treści mającej istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie potwierdzają również wywodzonych przez stronę pozwaną tez o niskiej jakości pracy powódki, która była nowym pracownikiem, niezasadnie porównywanym przez przełożoną z pracownikami o dłuższym stażu i doświadczeniu w pracy w G. B. w pozwanym zakładzie, zaś dane wynikające z dokumentów obejmują początkowy, częściowo poświęcony na wdrożenie, okres pracy powódki.

Sąd ocenił zeznania świadków A. K. (1) k 457 – 460, J. P. (1) k 460 – 467, M. P. k 524 verte – 527, A. K. (2) k 527 – 528, P. A. (1) k 528 – 630 verte, B. K. k 529 – 530 verte, P. S. k 634 verte - 635, M. U. k 703 – 704, J. R. (k 987 - 1017, tłumaczenie k 1024 - 1041) i D. S. k 872-881, jako wiarygodne, bowiem są jasne, konsekwentne i w zakresie dotyczącym tych samych, istotnych okoliczności są niesprzeczne . Drobnie nieścisłości wynikają w ocenie Sądu z upływu czasu i zatarcia się w pamięci świadków szczegółów zdarzeń, dlatego dla odtworzenia o ich przebiegu należało przeanalizować całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nie zaś, jak to czyni strona pozwana w pismach procesowych posługiwać się wybranymi cytatami.

Sąd nie podzielił zastrzeżeń pozwanego co do zeznań J. P. (1). J. P. (1) w dacie składania zeznań nie był już pracownikiem pozwanego zakładu pracy, z którym rozstał się w zgodzie, ani też nie był w jakimkolwiek zakresie zależny od powódki. Jednocześnie w czasie zatrudnienia w (...) Bank (...) S.A. do października 2013 r. pracował w departamencie G. B., podlegając od 2012 r. służbowo Z. S., podobnie, jak powódka, wobec czego był też obserwatorem ich relacji oraz zachowania Z. S. wobec podległych pracowników. Wielokrotnie był on adresatem negatywnych uwag Z. S. na temat powódki, ale także na temat innych pracowników. Sąd nie znalazł przyczyn, dla których świadek w tym zakresie miałby składać fałszywe zeznania. Tezy strony pozwanej o zamiarze J. P. (1) objęcia stanowiska zajmowanego przez Z. S., co mogłoby wpłynąć na treść zeznań świadka są gołosłowne i niewiarygodne w sytuacji, gdy w dacie składania zeznań w niniejszym procesie, świadek nie pracował już w pozwanym Banku, w związku z czym nie było logiczne ryzykowanie przez świadka poniesieniem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań dla osiągnięcia nieaktualnego celu, a tym bardziej bez żadnego logicznego powodu. Nie świadczy też o tym okoliczność, iż powódka komunikowała się ze świadkiem na temat niniejszego procesu. Decyzja o wytoczeniu powództwa może być poprzedzona ustaleniem swoich szans w procesie, w tym ustalenia jaki materiał dowodowy strona powodowa będzie władna dostarczyć. Pracownicy rozmawiali ze sobą o działaniach i komentarzach Z. S., powódka rozmawiała z J. P. (1) o problemach z przełożoną i wiedziała, że brał on udział w zgłoszeniu do władz spółki nieprawidłowości w departamencie, miała też od niego informacje o negatywnych zachowaniach Z. S., stąd nie można czynić zarzutu, iż przed wszczęciem procesu, chciała ustalić, czy świadek potwierdzi znane mu okoliczności przed Sądem, w tym okoliczności wskazane w pozwie, które powódka była zobowiązana wykazać dowodowo przed Sądem.

Również na wiarę zasługują w pełni zeznania M. P.. M. P., podobnie jak J. P. (1), w dacie składania zeznań nie był już zatrudniony w pozwanym zakładzie, z którego odszedł po upływie okresu wypowiedzenia, jakie sam złożył, w związku ze znalezieniem innej pracy. Świadek nie miał ani nie ma żadnego konfliktu z byłym pracodawcą.

Zeznania J. P. (1) i M. P. są zgodne co do tego, że postawa Z. S. wobec powódki po 2-3 miesiącach pracy ewoluowała z pozytywnej na negatywną. Obaj świadkowie byli adresatami negatywnych informacji od Z. S. o powódce niezwiązanych z ich własnymi obowiązkami, a dotyczącymi wyłącznie powódki, jak również informacji o zwolnieniu lekarskim powódki wystawionym przez lekarza psychiatrę. Ponad to znane obu świadkom były sytuacje, w których Z. S. podejmowała działania zmierzające do skłócenia pracowników, informując ich o przydzieleniu tego samego klienta, a także podpytywała na temat innych pracowników wraz z sugestią, że inni pracownicy są bardziej wylewni w tym zakresie, oraz, że mówiła wobec osób trzecich – pracowników o tym, że popełniła błąd zatrudniając powódkę. Świadek M. P., którego stanowisko pracy znajdowało się naprzeciwko biurka powódki, w związku z czym miał codzienny kontakt, zeznawał o stanie powódki, w jakim wracała po indywidualnych spotkaniach z przełożoną. Wymienieni świadkowie są również zgodni co do oceny osobowości i zachowania powódki, jako osoby energicznej, łatwo nawiązującej kontakty, co się zmieniało z upływem czasu zatrudnienia w pozwanym zakładzie na niekorzyść powódki. Podobnie, nie oceniali negatywnie wyników finansowych powódki, uwzględniając, że była ona nowym pracownikiem w Banku.

Zeznania A. K. (2), który w pozwanym Banku pełni funkcje dyrektora zarządzania zasobami ludzkimi, dotyczą postępowania wyjaśniającego związanego z zarzutami pracowników wobec Z. S.. Świadek nie miał informacji o niewłaściwym traktowaniu powódki przez Z. S.. Nie uzyskał też informacji o stosowaniu mobbingu przez Z. S. w czasie rozmowy z powódką w maju 2013 r., jej zarzutów wobec przełożonej w dacie składania zeznań nie pamiętał. Jednocześnie A. K. (2) zeznał, iż w wyniku postępowania uznano praktyki zarządzania zespołem za niewłaściwe, za co Z. S. poniosła konsekwencje w postaci wystawienia negatywnej oceny i pozbawienia premii rocznej a także obowiązku odbywania spotkań służbowych ze swoim przełożonym J. R..

Zeznania świadka P. A. (2) nie odnoszą się bezpośrednio do zachowania Z. S. wobec powódki, natomiast dotyczą w przeważającej mierze obowiązujących w Banku procedur antymobbingowych oraz możliwości pracowników zgłaszania do pracodawcy przypadków niewłaściwego traktowania, a także spotkania z pracownikami w sprawie skargi złożonej na Z. S., w maju 2013 r., w którym zresztą świadek nie uczestniczył.

B. K. w dacie składania zeznań była pracownikiem pozwanego Banku, w okresie lat 2012 – 2014 pełniąc funkcję menagera ds. zarządzania zasobami ludzkimi. W związku z powyższym nie była świadkiem relacji powódki z Z. S., posiadała natomiast informację o zarzutach Z. S. wobec powódki dotyczących niewywiązywania się terminów i nieprzygotowywania do zadań oraz planach przeniesienia powódki do innego departamentu. O nieprawidłowych stosunkach Z. S. i powódki świadek dowiedziała się dopiero z pisma procesowego w niniejszej sprawie, zaznaczając, że powódka powinna zgłosić nieprawidłowości do działu HR, czego nie zrobiła. Zeznania świadka dotyczące braku zastrzeżeń wobec Z. S. oraz jej dobrej opinii w organizacji, nie odnoszą się do przedmiotu sporu mającego za przedmiot relację między przełożoną, a podległym pracownikiem, nie zaś opinie i ewentualne zastrzeżenia wyrażane na wyższym szczeblu organizacji. Zeznania świadka dotyczącego starań Z. S. o odbudowanie relacji z podległymi pracownikami po postępowaniu wyjaśniającym są sprzeczne z zeznaniami J. P. (2) i M. P. i jako takie nie zasługują na wiarę. Należy przy tym uwzględnić, że świadek powyższe zeznania składała nie na podstawie informacji uzyskanych z własnych, bezpośrednich obserwacji, w przeciwieństwie do ww. świadków, a z relacji Z. S..

Zeznania P. S. pozostającej w zatrudnieniu w pozwanym zakładzie pracy dotyczą współpracy świadka z powódką, nie zaś traktowania powódki przez przełożoną, wobec czego ich znaczenie dla rozstrzygnięcia jest znikome. Świadek wskazywała, że powódka nie była złym pracownikiem, potrafiła nawiązać relację z klientem, miała wiedzę o produktach, potrafiła uzyskać potrzebne informacje, jednak, porównując A. D. (1) z pracownikami o dłuższym stażu w pozwanym Banku, zdarzało się, że nie była przygotowana na spotkania z klientami.

Zeznania M. U. nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia bowiem nie dotyczyły traktowania powódki przez przełożoną, czego M. U. nie był świadkiem, tylko rzadkiej, w porównaniu z innymi pracownikami G. B., współpracy powódki ze świadkiem w ramach wykonywania obowiązków służbowych.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania J. R., jednak dotyczyły one przede wszystkim etapu, w którym rozpoznawana była skarga pracowników na Z. S., nie zaś bezpośrednio relacji powódki i jej przełożonej. Stąd informacje, jakie na temat tych relacji, posiadał świadek nie pochodziły z jego własnych obserwacji, tylko z informacji uzyskanych od innych osób. Okoliczność, iż świadek nie zaobserwował niestosownych zachowań Z. S. wobec powódki, o których zeznawali inni świadkowie (w szczególności J. P. (1) i M. P.), nie świadczy o tym, że takich zachowań nie było, w sytuacji, gdy świadek nie miał częstych kontaktów z powódką, a tym bardziej z powódką i Z. S. w jednym czasie. Wobec powyższego wartość dowodowa zeznań J. R. w wymienionym zakresie jest znikoma.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania D. S., Dyrektora Departamentu Bankowości Transakcyjnej, który był bezstronny, przy braku okoliczności, dla których miałby zeznawać na korzyść jednej ze stron procesu. Świadek spotkał się różnymi opiniami Z. S. na temat powódki i był zdziwiony uwagi, że powódka nie radzi sobie z pracą, zważywszy na krótki okres zatrudnienia powódki. Sam oceniał współpracę z powódką pozytywnie, nie zauważając zarzucanych jej przez Z. S. uchybień.

Zeznania Z. S. (k 704-514, transkrypcja k 721 – 744) zasługują na wiarę jedynie w niewielkim zakresie, w jakim są zgodne z zeznaniami pozostałych świadków, w tym J. P. (1) i M. P..

Z. S., wskazywana przez powódkę, jako mobber, niewątpliwie miała interes w składaniu zeznań na korzyść strony pozwanej i w zaprzeczaniu zarzutom powódki dotyczącym stosowania mobbingu.

Niewiarygodne są zeznania świadka dotyczące deklaracji powódki objęcia tzw. „portfela zerowego klientów” i mimo to przydzielania powódce już istniejącego portfela, gdyż Z. S. rzekomo zależało na tym, żeby powódka odniosła sukces. Powódka od początku procesu w pismach procesowych podnosiła fakt przeciwny, mianowicie przychodząc do pozwanego Banku miała objąć w większym zakresie istniejący portfel klientów, zaś w mniejszym stworzyć nowy, co też powódka potwierdziła w swoich zeznaniach. Z zeznań pozostałych świadków wynika, iż budowanie relacji z nowym klientem jest procesem długotrwałym, wymagającym dużo zaangażowania i czasu, zatem nie jest zatem wiarygodne, aby powódka ryzykowała zmianę zatrudnienia, przy tak niepewnej i oddalonej w czasie perspektywie osiągnięcia efektów swojej pracy.

Nie zasługują na wiarę również zeznania Z. S. o dobrych relacjach z powódką. Pozostają one w sprzeczności z zeznaniami wszystkich świadków mających okazję zaobserwować te relacje. W szczególności, nie zasługuje na wiarę zeznanie Z. S. o dobrych relacjach z powódką w ostatnich 2 miesiącach pracy, kiedy to, jak wynika z dokumentacji medycznej i zeznań A. K. (1), powódka była w trakcie leczenia psychiatrycznego w związku z dolegliwościami wywołanymi traktowaniem jej przez przełożoną.

Niewiarygodne są też zeznania o „lawinie” skarg na powódkę po okresie próbnym jej zatrudnienia, od innych pracowników. Strona pozwana zgłosiła wnioski dowodowe mające na celu dowiedzenie uchybień powódki w pracy oraz istnienia racjonalnego uzasadnienia dla ciągłej krytyki ze strony przełożonej. Nie dostarczyły one jednak materiału na potwierdzenie tezy o licznych uchybieniach i zaniedbaniach powódki, raczej o tym, że takie sytuacje miały miejsce, przy tym świadkowie, nadal pracujący u pozwanego, porównywali nowozatrudnioną powódkę z pracownikami mającymi stały, większy portfel klientów, dłuższy staż pracy w pozwanym zakładzie i doświadczenie w pracy w G. B., co niewątpliwie miało wpływ na znajomość stosowanych tam procedur i standardów.

Nieprawdziwe jest również zeznanie Z. S., jakoby nie rozmawiała o powódce z innymi pracownikami oraz, jakoby to inni pracownicy z własnej inicjatywy donosili na powódkę oraz wyrażali się krytycznie o powódce oraz decyzji o jej zatrudnieniu. Przeczą temu zarówno ww. zeznania pracowników G. B., jak i informacje zawarte w ich pisemnych wyjaśnieniach skierowanych do J. R. z czerwca 2013 r. .

Nie jest również wiarygodne twierdzenie Z. S., iż powódka dowiedziała się z przygotowaniu dokumentu wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę i z tego powodu nie wróciła do pracy korzystając ze zwolnienia lekarskiego oraz, że gdy na spotkaniu z zespołem (...) poinformowała pracowników, że powódka prawdopodobnie już nie wróci, to pracownicy śmiali się, że „prawdopodobnie pójdzie na zwolnienie od lekarza psychiatry tak to się robi u nas w banku”, jako, że powyższą sytuację inni świadkowie przedstawiali w sposób całkowicie odmienny, a jednocześnie wzajemnie zgodny, nie mając interesu w składaniu zeznań na niekorzyść pozwanego Banku.

Nie sposób też nie zauważyć, że zeznania Z. S. są nie tylko sprzeczne z zeznaniami innych pracowników G. B., ale również zawierają sprzeczność wewnętrzną. Z jednej strony bowiem Z. S. zeznaje o bardzo dobrych relacjach z M. P. i J. P. (1), aby następnie twierdzić, że ww. osoby chciały zarządzać podległym jej departamentem, wszyscy przeprosili ją za sytuację złożenia oskarżenia, poproszony na rozmowę do departamentu HR M. P. był na nią „wściekły”, a J. P. (1) „zły” gdyż nie pozwoliła zakupić samochodu Banku.

Nie jest też wiarygodne twierdzenie, że Z. S. w sytuacji zgłaszania zastrzeżeń wobec powódki broniła jej. Z zeznań P. S., która takie uwagi zgłaszała wynikało jedynie, że Z. S. deklarowała, że porozmawia z powódką.

Konkludując, po analizie całokształtu materiału dowodowego, zauważyć należy, że Z. S. w swoich zeznaniach, własne negatywne zachowania, przypisywała innym pracownikom, negując całkowicie skierowane przeciwko niej zarzuty powódki oraz własną odpowiedzialność.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron: powódki k 874-879 i D. K. k 879 -881. Zeznania powódki w zakresie dotyczącym traktowania jej przez Z. S. korespondowały z zeznaniami świadków, przede wszystkim J. P. (1), M. P., ale również D. S. i P. S., a także z dokumentami w postaci pisemnych wyjaśnień pracowników związanych z ich skargą na Z. S.. Z uwagi na fakt, iż zachowania mobbingowe miały miejsce w dużym zakresie w czasie rozmów w cztery osoby, zeznania powódki są bardziej szczegółowe, niż zeznania świadków, którzy opisywali stan rzeczy przede wszystkim na podstawie własnych obserwacji relacji powódki i jej przełożonej oraz ogólnie - zachowania Z. S. wobec pracowników. Z uwagi na fakt, iż zeznania powódki i świadków w istotnych, jednak bardziej ogólnych kwestiach są całkowicie zbieżne, brak było podstaw do kwestionowania zeznań powódki odnoszących się kwestii bardziej szczegółowych, w tym przebiegu rozmów z przełożoną mających miejsce po spotkaniach całego zespołu.

Również wiarygodne są zeznania członka zarządu D. K., który przed 2014r. pełnił funkcję dyrektora Departamentu Z. Ryzykiem Kredytowym w Bankowości Korporacyjnej, z tym, że zeznania to nie dotyczą sposobu traktowania powódki przez Z. S., czego D. K. nie był bezpośrednim świadkiem. Wskazywał natomiast na współpracę na polu kredytowym z powódką w początkowym okresie jej pracy, zauważając niską aktywność i efektywność w tym zakresie.

Opinia sądowo – psychiatryczna (główna i uzupełniająca k 157 – 172 oraz 1109 - 1113) w ocenie Sądu stanowi materiał dowodowy służący poczynieniu istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń dotyczących stanu zdrowia powódki oraz czynników, które na ten stan zdrowia miały wpływ. Wbrew zarzutom strony pozwanej opinia ta zawiera odpowiedź na zasadnicze pytanie Sądu o rodzaj i źródło dolegliwości powódki. Wnioski zawarte w opinii korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, w tym, zeznaniami lekarza psychiatry, u którego leczyła się powódka – A. K. (1), znajdując oparcie w złożonej do akt dokumentacji medycznej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

powództwo jest w większej części (100 000 zł z żądanych 150 000 zł) zasadne i w tym zakresie podlega uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 94³ §1 kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi.

Definicja mobbingu zawarta jest w § 2 przywołanego artykułu, zgodnie z którym mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii

lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W świetle cytowanej definicji należy podkreślić, iż mobbing cechuje ciągłość oddziaływania na pracownika, uporczywość i długotrwałość w nękanii lub zastraszaniu pracownika, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotę mobbingu stanowi zatem prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera.

Należy podkreślić, iż § 2 omawianego artykułu wprowadza określenie „długotrwałe” nękanie jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing. Przepis ten nie precyzuje przy tym, jak należy rozumieć to sformułowanie, co musi być za każdym razem oceniane przez sąd w okolicznościach konkretnej sprawy. W doktrynie wskazuje się, że zazwyczaj wymóg długotrwałości spełniony będzie przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy.

Należy przy tym podkreślić, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, (tak też Są Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22 września 2005 r. III APA 60/05, oraz M. Zieleniecki U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, ML Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Nadto w doktrynie podkreśla się, że mobbing może być stosowany zarówno czynnie – np. poprzez obarczanie pracownika zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia, jak również biernie – poprzez powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i nie wydawanie jakichkolwiek poleceń. (Jacek Skoczyński. „Komentarz do kodeksu pracy” Lex Polonica). Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogrożki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. (R. Poźdźik „Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy”. PS 2004/5/122). Celem osoby stosującej mobbing jest również zepsucie opinii o ofierze i zaszkodzenie jej w sposób, który pozwoli wyeliminować ją z pozycji, jaką zajmuje. Stopniowo niszczy się jej reputację, i zaburza jej stosunki międzypersonalne (...) (A. Wolak - Danecka, PiZS, 2011/4/8/16).

Według wyników badań lekarskich mobbing może być przyczyną nie tylko zaburzeń psychicznych - zakłócenia koncentracji, stanów zwątpienia, stanów lękowych, depresji, prób samobójczych, lecz także chorób układu krążenia, zawałów serca i chorób nowotworowych, (patrz też: Maria T.Romer. „Komentarz do kodeksu pracy” Lex Polonica),

Dla uznania zjawiska mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa, (M. Gładoch „Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy” PPIZS 2006/4/18 - Ł2)

Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności. Ustawodawca bowiem koncentruje się na celu i skutkach działań mobbingowych (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników). Tak więc zachowanie "mobbera" polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika. Oznacza to, że warunki mobbingu określone w definicji zawartej w art. 943 k.p. będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień. (W. Cieślak, J. Stelina „Definicja mobbingu oraz obowiązek

pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.) PiP 2004/12/64, tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. IPK 103/05 OSNP 2006 nr 21-22 póż. 231).

Ponadto pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją tej regulacji jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie. (M. Romer „Mobbing i jego konsekwencje” Pr. Pracy 2005/12/3).

Podnieść również należy, iż mobbing jest procesem złożonym z faz (etapów) stanowiących swoiste kontinuum od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych (mikrourazy), trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące coraz, większe obszary, czy też coraz bardziej liczniejsze segmenty życia zawodowego ofiary (czasem również społecznego) aż do skrajnych w swym charakterze, skonsolidowanych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy.

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. Do pierwszej grupy można przykładowo zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną.

Do drugiej grupy zjawisk - działań nie będących mobbingiem i nie wywołujących skutków prawnych można przykładowo zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie. Zespół wypalenia zawodowego związany jest z frustracją odczuwaną w miejscu pracy, a spowodowaną m.in. brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatnym do posiadanych umiejętności stanowiskiem, czy zbyt niskim wynagrodzeniem. Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną.

Należy odróżnić też mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy.

Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej.

Od mobbingu należy odróżnić także tzw. maltretowanie menadżerskie definiowane jako tyrańskie zachowania rządzących charakteropatów, którzy wywierają na swoich pracowników straszliwą presję lub stosują wobec nich przemoc, znieważając ich, lżąc i nie szanując. Od mobbingu takie działania również się tym, że za przedmiot mają całą załogę przedsiębiorstwa, nie zaś konkretną ofiarę, jak w mobbingu. (tak też G. Jędrejek „Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy” Summariuni 2004).

Zgodnie z przepisem art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy ciężar dowodu wykazania okoliczności mieszczących się w dyspozycji art. 92³ § 2 kodeksu pracy spoczywał na powódce. Powódka wykazała dowodowo okoliczności, nakazujące przyjąć, że w czasie zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy był wobec niej stosowany mobbing, co najmniej od początku czerwca 2012r., przez bezpośrednią przełożoną, Z. S..

Jak wynika z ustalonego na podstawie zgromadzonych dowodów stanu faktycznego, po początkowym okresie próbnym 3 miesięcy zatrudnienia Z. S. zaczęła zmieniać diametralnie swój stosunek do powódki. Powódka była poddawana permanentnej krytyce ze strony przełożonej. Przy tym krytyka ta nie była konstruktywna, zmierzająca do rozwiązania problemu i poprawy wyników, a jedynie służąca upokorzeniu i poniżeniu pracownika.

Powódka była zaangażowana w pracę, co widzieli jej współpracownicy, którzy również mieli świadomość, że odbudowanie portfela i pozyskanie nowego klienta jest procesem długotrwałym. Do tego powódka była nowym pracownikiem, nie pracującym wcześniej w bankowości globalnej i nie znającym procedur i standardów obowiązujących w pozwanym Banku, czego rekrutująca powódkę do pracy Z. S. miała świadomość. Mimo to przełożona oczekiwała od powódki natychmiastowych wyników, w sytuacji, gdy okres pierwszych trzech miesięcy standardowo miał być okresem wdrożenia w pracę. Nie można mówić o konstruktywnej krytyce stanowiącej uprawnienie i obowiązek przełożonego wobec podległych pracowników, w sytuacji mającej miejsce w niniejszej sprawie. Przełożona po cotygodniowych spotkaniach zatrzymywała powódkę na indywidualne rozmowy, w czasie których zarzucała jej między innymi, że nie potrafi się umówić z klientem, że inni zgłaszają do powódki zastrzeżenia, że jest głąbem, że nie powinna się zatrudniać w pozwanym Banku tylko zostać w poprzedniej pracy, że zwolni powódkę i jest wiele osób na jej miejsce. Tymczasem Powódka podejmowała na bieżąco starania o uzyskanie jak najlepszych wyników, posiadała wysokie kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie w bankowości, potrafiła również bardzo dobrze nawiązać kontakt z klientem, co jednak, z przyczyn niezależnych od pracownika, nie zawsze musiało się przekładać na pozyskanie tego klienta, a nawet umówienie spotkania, czego oczekiwała Z. S.. W tej sytuacji, powyższe stałe uwagi i krytyka przełożonej w oczywisty sposób nie prowadziły do poprawy wyników pracy powódki, nie zawierały bowiem żadnych konstruktywnych treści, zastrzeżeń, ani propozycji. Przeciwnie – miały charakter ogólny, były poniżające, obraźliwe i oderwane od konkretnych czynności podejmowanych przez pracownika, a także od wyników pracy, ocenianych z uwzględnieniem faktu, iż powódka dopiero zaczęła pracę w bankowości globalnej w pozwanym zakładzie. Stosowane stale i regularnie nabrały charakteru długotrwałego nękania i zastraszania. Ich skutkiem w oczywisty sposób nie mogła być poprawa jakości i wyników pracy, a przeciwnie – ich pogorszenie. Powyższa sytuacja skutkowała powstaniem u powódki zaburzeń w sferze psychicznej objawiających się obniżeniem nastroju, lękami, zaburzeniami snu i koncentracji i w efekcie koniecznością podjęcia leczenia. Powódka po rozmowie z przełożoną straciła wiarę w siebie, czuła się poniżona, upokorzona i zastraszona. Nie wiedziała też dlaczego jest w ten sposób traktowana i co ma robić, straciła chęć do działania. Sytuacja taka negatywnie wpływała na jakość i wyniki pracy, między innymi we wrześniu 2012 r., co skutkowało eskalacją analogicznej, jak opisana wyżej, krytyki ze strony przełożonej i dalszym pogorszeniem stanu psychicznego powódki.

Argumentacja strony pozwanej, iż Z. S. była wysoko wykwalifikowanym, cenionym menagerem i stosowała wobec powódki dozwoloną w stosunkach służbowych krytykę nie została poparta dowodowo, natomiast z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika fakt przeciwny. Nie jest sporne, że powódka miała liczbowo gorsze wyniki od pozostałych członków zespołu, jednak niewątpliwie nieuzasadnione było rozliczanie jej z tych wyników obejmujących pierwsze trzy miesiące pracy, które miały poświęcone na wdrożenie w pracę, poznanie struktur i procedur Banku. Zastosowanie okresu przygotowawczego było tym bardziej istotne, że powódka pomimo, że posiadała długi staż pracy i wysokie kwalifikacje w dziedzinie bankowości, to jednak nie zajmowała się bankowością globalną, o czym pracodawca wiedział rekrutując powódkę. Ponad to, nie można nie zauważyć, że wyniki finansowe powódki zależały od wielu innych, niezależnych od pracownika czynników, poza faktem, że powódka dopiero rozpoczęła pracę w bankowości globalnej, z mniejszym, niż zapowiadany przy rekrutacji, wyselekcjonowanym portfelem klientów. Oczekiwana przez przełożoną ilość spotkań z klientami w liczbie pięciu była trudna do zrealizowania i faktycznie nie zawsze była realizowana przez pracowników, nawet bardziej doświadczonych niż powódka. W tej sytuacji poddawanie powódki ostrej krytyce, w dodatku tak niekonstruktywnej oraz przekazywanej osobom trzecim – innym pracownikom, było niedopuszczalne, skutkując wyłącznie negatywnie w sferze motywacji pracownika. Przy tym nie był to tylko błąd w zarządzaniu popełniony przez menagera. Powtarzające się stale dywagacje na temat braku zasadności zatrudnienia powódki, która powinna zostać w poprzedniej pracy, niedopuszczalne w formie i treści uwagi na temat jej stanu umysłowego, zagrożenie zwolnieniem, nie mają nic wspólnego z zarządzaniem, oraz dozwoloną krytyką i nadzorem w stosunkach służbowych. Przypomnieć należy, iż kodeks pracy przewiduje regulacje, jakie może wykorzystać pracodawca na wypadek braku należytego wypełniania przez pracownika obowiązków lub nie spełniania, wcześniej zakomunikowanych, oczekiwań pracodawcy. W przypadku, gdy zatrudnienie pracownika okaże się błędem, bowiem nie spełnia on oczekiwań i nienależyte wykonuje obowiązki, pracodawca może pozbawić pracownika premii, dokonać wypowiedzenia zmieniającego albo definitywnego, a nawet, przy spełnieniu określonych przesłanek, rozwiązać umowę

o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracodawca nie może jednak za pośrednictwem swoich pracowników, za których działania ponosi odpowiedzialność, poniżać, ośmieszać, szykanować, izolować, podejmować działań skutkujących zaniżaniem samooceny przydatności zawodowej albo w inny sposób, nękać pracownika. Takie działania są bezprawne, zaś w sytuacji gdy mają charakter stały i długotrwały, mieszczą się w przewidzianej art. 94³ § 2 kodeksu pracy, definicji mobbingu. Specyfika branży bankowej nie wyłącza pozwanego pracodawcy spod wskazanej regulacji, ani nie usprawiedliwia jej naruszania.

Sąd ustalił, że Z. S. swoją krytykę wobec powódki nie kierowała tylko do niej, ale również wygłaszała negatywne uwagi na jej temat do innych pracowników. Uwagi te nie służyły przy tym w żadnym razie poprawie pracy powódki i współpracy między pracownikami. Ich treść wskazuje, iż miały na celu wyłącznie szykanowanie, zaniżenie wartości powódki jako pracownika i powodować skutek wyizolowania jej z zespołu. Informacje o tym docierały do A. D. (1), podobnie jak informacje o praktyce Z. S. sugerowania innym pracownikom, że powódka na nich chętnie donosi. To ostatecznie zachowanie dotyczyło również pozostałych podległych Z. S. pracowników, do których przełożona zwracała się o opinie na temat innych członków zespołu, a w braku oczekiwanej reakcji, informowała, że ci inni są bardziej wylewni.

Jak wynika z opisanych dowodów, Z. S. niewłaściwie traktowała nie tylko powódkę, jednak to właśnie powódka była osobą, na której skoncentrowała swoje negatywne, opisane wyżej, działania w taki sposób i w takim nasileniu, że przybrały one postać mobbingu. Wskazywali na to wyraźnie zeznający w charakterze świadków J. P. (1) i M. P., zaś ich zeznania korespondują z zeznaniami P. S., D. S. i powódki oraz dokumentami w postaci pisemnych wyjaśnień wystosowanych przez pracowników do pracodawcy w czerwcu 2012 r. .

W ocenie Sadu elementem mobbingu stosowanego przez Z. S. było również poinformowanie pracowników o tym, że powódka korzysta ze zwolnienia lekarskiego od psychiatri. (...) należy do pozostających pod ochroną prawną (art. 23 kodeksu cywilnego) dóbr osobistych człowieka i bez jego zgody informacje na ten temat nie mogą być udzielane osobom trzecim. Z. S. nie tylko wprost naruszyła powyższą regułę. Poinformowanie pracowników o tym, że powódka ma zwolnienie od psychiatri wpisywało się w jej działania poniżania, ośmieszenia i izolowania powódki i jako taki było tym bardziej naganne, stanowiąc dodatkowo delikt prawa pracy.

Argumentacja strony pozwanej dotycząca braku świadomości pracodawcy występowania mobbingu oraz stosowania procedur antymobbingowych jest nieskuteczna. Jak już wskazano, odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności, ustawodawca koncentruje się bowiem na celu i skutkach działań mobbingowych. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. W konsekwencji pracodawca odpowiada za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie. Zaznaczyć należy, że pracodawca realizując obowiązek przeciwdziałania mobbingowi powinien monitorować pod tym kątem sytuację w zakładzie, ponosi on bowiem bezwzględne ryzyko wystąpienia mobbingu.

Nie są również skuteczne argumenty odwołujące się do bierności powódki, która nie poinformowała pracodawcy o tym, że jest niewłaściwie, w swojej ocenie traktowana przez przełożoną. Podkreślić należy po raz kolejny, że jednym z przejawów mobbingu jest zastraszenie pracownika, który, dodatkowo poniżony i wyizolowany, traci wiarę w swoje możliwości, słuszność i skuteczność własnych działań. W tej sytuacji złożenie skargi na mobbera najczęściej przekracza faktyczne możliwości ofiary mobbingu.

Zgodnie z art. 94³ § 3 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Powódka wykazała dowodowo, że w pracy miały wobec niej miejsce zachowania spełniające ustawowe znamiona mobbingu, udowodniła, że była w sposób uporczywy i długotrwały nękana i zastraszana w celu poniżenia jej i izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Powódka wykazała też, że powyższe działania przyczyniły się do rozstroju jej zdrowia, co wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Konsekwencje działań mobbingowych zostały szczegółowo przytoczone w części uzasadnienia zawierającej ustalenie stanu faktycznego sprawy, wobec czego zbędne jest ich

ponowne przytaczanie. Zaznaczyć jedynie dodatkowo należy, że reakcja powódki nie wynikała z jej cech osobowości. Powódka nie miała żadnych zaburzeń osobowości, nie była nadmiernie wrażliwa. Pogarszający się stan zdrowia psychicznego powódki nie wynikał też z problemów rodzinnych, z którymi powódka borykała się od wielu lat, przed i po zatrudnieniu w pozwanym zakładzie, i w była na nie niejako odporna. Czynnikiem stresogennym, wywołującym dolegliwości powódki, pojawił się dopiero podczas zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy i zarówno lekarz na bieżąco monitorujący stan zdrowia powódki, jak i biegli sądowi, wiązali go z traktowaniem powódki przez przełożoną i atmosferą w pracy. Trafność tego wniosku poparta jest również faktem, iż dolegliwości powódki zaczęły ustawać po zaprzestaniu pracy w pozwanym zakładzie, pomimo, że problemy rodzinne (chore dziecko i rozwód z mężem) nadal trwały. Zauważyć też należy, iż współpracownicy z departamentu G. B. postrzegali powódkę podejmującą zatrudnienie w pozwanym zakładzie pracy jako osobę pogodną, bardzo komunikatywną i energiczną, przy czym w toku zatrudnienia, w związku z zachowaniem przełożonej, zachowanie powódki ulegało negatywnej zmianie, widoczny był spadek jej samopoczucia, apatia, nerwowość. W tej sytuacji nie ma podstaw aby wnioskować, iż to problemy rodzinne, z którymi powódka borykała się w mniejszym lub większym zakresie przed i po zatrudnieniu w pozwanym zakładzie, skutkowały postaniem u niej opisanych zaburzeń psychicznych i rozstroju zdrowia psychicznego, w związku z którym musiała poddać się długotrwałemu leczeniu farmakologicznemu.

Za krzywdę wywołaną mobbingiem Powódka, która na skutek tego mobbingu doznała rozstroju zdrowia, domagała się zadośćuczynienia w kwocie 150 000 złotych.

W ocenie Sadu żądana kwota jest adekwatna do rozmiaru doznanej przez powódkę krzywdy, z uwzględnieniem okresu, w jakim powódka była poddawana działaniom mobbingowym, metody i nasilenia tych działań, ich skutków dla zdrowia i pozycji zawodowej powódki oraz wysokości wynagrodzenia powódki w pozwanym zakładzie.

Stosowany wobec powódki mobbing był długotrwały. Początek negatywnych działań wpisujących się w mobbing miał miejsce po upływie około trzech miesięcy od zatrudnienia. Okres ten trudno precyzyjnie ustalić, jednak materiał dowodowy wskazuje, iż niewątpliwie w czerwcu 2012 r. powódka była poddawana mobbingowi. Spotkania zespołu, po których powódka w czasie indywidualnych rozmów z przełożoną była upokarzana i zastraszana miały wówczas powtarzający się stale charakter i wywoływały skutki charakterystyczne dla ofiary mobbingu. Jak wskazano elementem mobbingu było również zachowanie Z. S. mające miejsce w czasie nieobecności powódki w pracy z powodu choroby, kiedy to poinformowała współpracowników o korzystaniu przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez psychiatrę. Zatem, przyjęć należy, iż mobbing trwał od czerwca 2012 r. do 20 kwietnia 2013 r. , czyli około 15 miesięcy.

Od czerwca 2012 r. działania mobbingowe, w postaci nieuzasadnionej i nieadekwatnej krytyki, z użyciem niedopuszczalnych epitetów, wobec pracownika, poniżania, zastraszania i izolowania powódki, nasilały się. Metody nękania powódki nie polegały tylko na stawianiu przed nią nierealnych dla nowozatrudnionego, wdrażającego się w pracę, pracownika wymogów odnoszących się do odbywania określonej ilości spotkań oraz pozyskiwania nowych klientów, ale przede wszystkich wyrażanych bezpośrednio wobec powódki komunikatach kwestionujących jej przydatność zawodową oraz walory umysłowe, a także na przekazywaniu takich komunikatów innym pracownikom, od których domagano się donoszenia na powódkę sugerując, niezgodnie z prawdą, że powódka również donosi. Mając na uwadze powyższe okoliczności, stosowane metody należy uznać za agresywne i drastyczne.

Oceniając skutki mobbingu, sąd miał na uwadze, iż Powódka, w dacie zatrudnienia była pożądanym przez pozwanego pracownikiem, miała wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe w bankowości oraz dużą wiedzę na temat produktów, a także zdolność pozyskiwania potrzebnych informacji, przy tym, posiadała bardzo pozytywnie oceniane cechy osobowościowe, jak otwartość, komunikatywność, była też energiczna, zaangażowana w pracę. Na skutek poddawania jej działaniom mobbingowym, powódka straciła wiarę w swoją wartość jako pracownika, czuła się gorsza, poniżona, wyizolowana, opuściła ją wcześniejsza energia i chęć działania. Powódka zaczęła cierpieć na zaburzenia snu i koncentracji. W ten sposób pracownik wpada w błędne koło, w którym mobbing przejawiający się między innymi w niekonstruktywnej, nieadekwatnej krytyce skutkuje pogorszeniem się samopoczucia i stanu zdrowia pracownika, co przekłada się na jakość jego pracy, skutkując eskalacją działań mobbera. Stosowany wobec powódki

mobbing wywołał właśnie taki skutek, wpływając negatywnie nie tylko na stan zdrowia powódki ale także na jej sytuację zawodową. Skutkiem mobbingu był bowiem rozstrój zdrowia skutkujący długotrwałą niezdolnością do pracy, leczeniem farmakologicznym i w efekcie rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy.

Nie można też pominąć aspektu upublicznienia negatywnych informacji na temat powódki przez Z. S., która wobec osób trzecich wypowiadała się w sposób negatywny i niedopuszczalny na temat jakości jej pracy, osobowości, stanu umysłowego, planów zwolnienia i ostatecznie – zdrowia, ujawniając informację o zwolnieniu lekarskim wystawionym przez psychiatrę. Należy mieć na uwadze, że informacje takie upublicznione w środowisku zawodowym powódki, niewątpliwie mogą zaważyć na postrzeganiu jej przez współpracowników, przełożonych i potencjalnych pracodawców i w efekcie skutkować negatywnie dla jej dalszej kariery zawodowej, co dodatkowo poważnie wpływa na zwiększenie krzywdy powódki. Z. S. miała, ewentualnie powinna mieć, świadomość wystąpienia takich skutków.

Wynagrodzenie powódki w pozwanym zakładzie pracy kształtowało się na poziomie 18 000 złotych. Zadośćuczynienie żądane przez powódkę za krzywdę wywołaną mobbingiem trwającym około 12 miesięcy, w kwocie 100 000 złotych odpowiada zatem wysokości wynagrodzenia za okres ponad 5 miesięcy ($100\ 000 : 18\ 000 = 5,55$). Mając na uwadze wskazane wyżej okoliczności, uznać należy, że kwota ta jest adekwatna do rozmiaru krzywdy doznanej przez powódkę, stanowiąc odpowiednie tą krzywdę zadośćuczynienie, umożliwiające pracownikowi odzyskanie poczucia własnej wartości, jakie na skutek mobbingu utracił w czasie pracy w pozwanym zakładzie. Jednocześnie zasądzona kwota powinna zmobilizować pracodawcę do podjęcia skutecznych działań zmierzających do wyeliminowania podobnych sytuacji na przyszłość.

Wobec powyższego Sąd na mocy przepisu art. 94³ § 3 kodeksu pracy przyznał powódce wymienione zadośćuczynienie, oraz na mocy art. 481 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy, odsetki od daty wymagalności, którą powódka wskazała na 11 dzień od daty przesądowego wezwania do zapłaty.

W pozostałym zakresie, przekraczającym przyznaną kwotę 100 000 złotych Sąd oddalił powództwo uznając, iż kwota ta jest wystarczająca do zmniejszenia poczucia krzywdy powódki, a jednocześnie nie będzie stanowić jej nieuzasadnionego wzbogacenia. Stan zdrowia A. D. (1), pogorszony na skutek mobbingu, wrócił do równowagi – powódka zakończyła leczenie i nie cierpi obecnie na żadne dolegliwości wynikające ze stosowania wobec niej mobbingu w pozwanym zakładzie. Ponad to na zmniejszenie kwoty zadanego odszkodowania miał wpływ fakt, iż powódka nie sygnalizowała pracodawcy, że przełożona stosuje wobec niej mobbing. Gdyby to zrobiła, pracodawca mógłby podjąć działania celem ukrócenia takich praktyk, co miało miejsce w sytuacji złożenia skargi przez pracowników G. B.. Wprawdzie odpowiedzialność pracodawcy za mobbing jest absolutna, jednak nie można pominąć okoliczności, iż świadomość stosowania mobbingu tą odpowiedzialność dodatkowo zaostrza. W niniejszej sprawie tego elementu nie było. Pracodawca dowiedział się o okolicznościach, które mogły podlegać zakwalifikowaniu jako mobbing dopiero ze skargi pracowników w 2013 r. i podjął kroki służbowe wobec Z. S.. Oczywiście powyższa okoliczność, nie uchyła odpowiedzialności, zwłaszcza mając na uwadze sytuację, w której zastraszona, wątpiąca w swoje możliwości ofiara mobbingu obawia się wyartykułować skargę, jednak w ocenie sądu powinna wpływać na zmniejszenie żadanego przez pracownika zadośćuczynienia.

Rozstrzygnięcie dotyczące kosztów procesu Sąd oparł na treści art. 98 kpc w związku z art. 100 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 i § 6 ust. 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 1188ze zm.) zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki koszty procesu stosownie do wyniku.

Ponad to, Sąd obciążył stronę pozwaną obowiązkiem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo ze Skarbu Państwa na opinie biegłych i tłumaczenia, na podstawie art. 84 ust. 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623.j.t.) w wysokości proporcjonalnej do wyniku sporu ($4991,91 \times 67\% = 3344,57$).

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego.