

## UZASADNIENIE

K. W. pozwem wniesionym w dniu 8 lipca 2015 r. domagała się od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwoty 32.150 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 17 marca 2015r., w tym kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing i kwoty 2.150 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez nią pracy wskutek mobbingu. Kwota żądanego odszkodowania przekraczała kwotę minimalnego wynagrodzenia. W pozwie wyszczególniła zdarzenia z udziałem współpracownika Ł. S. (1), które w okresie od drugiej połowy marca 2013r. do sierpnia 2014r. stanowiły przejawy mobbingu i doprowadziły do powstania u niej rozstroju zdrowia. Wskazała mianowicie na: ignorowanie jej osoby, odwracanie się do niej plecami, zasłanianie swoją osobą powódki z jednoczesnym oddzieleniem jej od rozmówcy, poniżające zwroty kierowane pod jej adresem jak: „ty grubasie”, „jesteś nudna, nikt cię tu nie chce słuchać”, „nikt tu cię nie chce”, „dopłacę ci, abyś tu nie pracowała”, „idź stąd”, „pakuj się do worka, już tu nie pracujesz”, „po co ona tu przyszła”, „to jest twoja cała ambicja”, „co za firankę ubrałaś” przerywanie jej wypowiedzi słowami „nie przerywaj mi”, brak chęci zwrotu poniesionych przez powódkę kosztów podróży autobusem po szkoleniu służbowym. O zachowaniach Ł. S. (1) informowała kierownik J. T. oraz S. P. (rzecznika sprawiedliwości), jednak pracodawca nie podjął żadnych działań. Po jej licznych interwencjach, przełożony Ł. S. (2) zdecydował o wyznaczeniu spotkań w przedmiocie wzajemnej współpracy pomiędzy nią a Ł. S. (1), po których zachowania Ł. S. (1) nieco poprawiły się, choć jednorazowo staranował ją w przejściu popychając ją barkiem. Ponownie jednak stał się wobec powódki agresywny począwszy od lipca 2014r. i zaczął się zwracać do niej słowami: „ty grubasie”, „może byś tak schudła”, wyśmiewając ją przed całą grupą. Wskazała, iż Ł. S. (1) niesłusznie oskarżył ją o umieszczanie wpisów na portalu F. na jego temat, z czego musiała tłumaczyć się w miejscu pracy. Stres związany z tą sytuacją i wskazanie, że Ł. S. (1) przeszkadza jej barwa głosu wyczerpały ją na tyle, że następnego dnia w pracy zemdląca i zabrała ją pogotowie ratunkowe. Dodatkowo powódka wskazała, że z powodu „konfliktu” z Ł. S. (1) nie otrzymała awansu. Wszystko powyższe odbiło się na jej zdrowiu i doprowadziło do: konieczności rozpoczęcia od sierpnia 2013r. do maja 2014r. leczenia (terapia psychologiczna), nieobecności w pracy wymuszonej niezdolnością do pracy i hospitalizacją. Powódka podała, że w lutym 2014r. zdiagnozowano u niej nadwrażliwość jelita grubego, co również wiąże z sytuacją w miejscu pracy. Od września 2014r. wobec nasilających się objawów stresu (poczucia bezsilności, zmęczenia, huśtawki emocjonalnej, bezsenności) rozpoczęła leczenie psychiatryczne.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując iż działania wobec powódki nie wykazują cech mobbingu. Zaznaczyła, iż począwszy od szkolenia wyjazdowego w Rumunii, w trakcie którego Ł. S. (1) odmówił bliższych relacji z K. W., nie umiała ona w miejscu pracy „ulożyć sobie” z nim poprawnych relacji. Skutkiem tego dochodziło pomiędzy nimi do utarczek słownych, jednak zachowanie Ł. S. (1) nie odbiegało od zasad ogólnie przyjętych i obowiązujących w środowisku pracy. Podkreśliła, że to powódka zrezygnowała z możliwości uzyskania pomocy od rzecznika sprawiedliwości, decydując się na samodzielne rozwiązanie kwestii relacji z Ł. S. (1).

Obie strony zawnioskowały o przyznanie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

K. W. została zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w dniu 11 marca 2013r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika do spraw obsługi klienta niemieckojęzycznego oraz proces – trenera.

Niesporne

Ł. S. (1), podobnie jak K. W., wykonywał obowiązki proces-trenera. Był on przez wielu współpracowników postrzegany jako osoba trudna we współpracy, oschła, o sarkastycznym poczuciu humoru. Miał głośny i stanowczy ton głosu. Część pracowników w pełni akceptowała jego żarty (jak zwracanie się do współpracownika per „ty dzbanie” czy tzw. czarny humor), natomiast osoby, którym jego komentarze nie odpowiadały dawały słowny wyraz swojemu niezadowoleniu.

Nie używał wobec współpracowników zwrotów wulgarnych czy społecznie nieakceptowanych. Przez pracodawcę był postrzegany jako dobry pracownik.

K. W. i Ł. S. (1) świadczyli pracę w jednym pomieszczeniu służbowym typu open space. Z racji wykonywania pracy w innych zespołach nie było konieczności, aby musieli się często kontaktować. Ich relacja zawodowa ograniczała się do sporadycznej współpracy przy wykonywaniu zadań z zakresu bycia trenerem.

Dowód: zeznania świadków: J. P. (1) k. 205-206, M. W. k. 207-210, S. B. k. 212-215, J. K. k. 215-217, Ł. S. (3) k. 268-278, P. J. k. 279-281, K. K. (1) k. 281-283, I. K. k. 333-335, A. D. k. 340-342, R. S. k. 343-345, K. Ś. k. 345-346, M. N. k. 346-347, Ł. S. (2) k. 393-395v., J. T. k. 395v.-398. D. M. k. 399v.-401, częściowo przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434,

K. W. i Ł. S. (1) w okresie od 17 do 29 marca 2013r. razem uczestniczyli w wyjazdowym szkoleniu służbowym w miejscowości K. w Rumunii, podczas którego spędzali razem czas. Okazjonalnie nocowali w tym samym apartamencie. Ich osobista relacja nie była kontynuowana po zakończeniu szkolenia. Przebieg tego szkolenia, w tym emocjonalne oczekiwania K. W. wobec Ł. S. (1), wpłynęły na ich późniejsze relacje zawodowe i trudności w porozumieniu się w miejscu pracy.

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 i k. 428-434 , zeznania świadków Ł. S. (3) k. 268-278, R. S. k. 343-345

Podczas kolejnego szkolenia służbowego w W. w dniach 14 – 26 kwietnia 2013r. miała miejsce sytuacja, podczas której K. W. dążąc do rozmowy z Ł. S. (1) próbowała go zatrzymać przytrzymując go za koszulkę, co doprowadziło do jej rozdarcia.

W miejscu pracy to K. W. podejmowała działania mające na celu nawiązanie kontaktu z Ł. S. (1), m.in. inicjowała rozmowy. Na te próby Ł. S. (1) reagował unikaniem powódki, ignorowaniem bądź niechęcią artykułowaną słowami np. „czego?”. Nie komentował jej wyglądu, nie taranował jej w drzwiach poprzez szturchanie barkiem. Wskazywał natomiast, że denerwuje go jej głos.

Ł. S. (1) nie podejmował także działań mających na celu wykluczenie powódki z zespołu pracowników, bądź doprowadzenie do jej izolacji. Nie traktował K. W. inaczej niż innych współpracowników, nie manifestował także konfliktu między nimi. Zdarzyły się sytuacje, kiedy K. W. przerywała jego wypowiedzi, że zwracał się do niej „bądź cicho”, bądź odpowiadał jej podniesionym tonem. Jednorazowo, w formie żartu Ł. S. (1) powiedział do K. W., że gdyby wygrał w loterii lotto, to zapłaciłby jej, aby nie przychodziła do pracy.

Z czasem ich wzajemna komunikacja stała się oschła, wypowiadali wobec siebie uszczypliwe komentarze. Nawet niewielki problem prowadził do sporu pomiędzy nimi, co było zauważalne zarówno dla współpracowników jak i dla przełożonych. Tak zdarzyło się chociażby w kwestii pretensji Ł. S. (1) kierowanych wobec K. W. o nieprzekazanie mu informacji z działu kadr dotyczących zadań związanych z rolą proces-trenera, jak również w odniesieniu do bezosobowych wpisów K. W. na profilu F., które Ł. S. (1) uznał za krytykujące jego osobę. K. W. miała natomiast do Ł. S. (1) pretensje o zbyt późny zwrot pokrytych przez nią kosztów przejazdu bussem ze szkolenia służbowego.

Dowód: zeznania świadków M. W. k. 207-210, A. O. k. 210-212, S. B. k. 212-215, Ł. S. (3) k. 268-278, P. J. k. 279-281, świadka A. D. k. 340-342, R. S. k. 343-345, D. M. k. 399v.-401 , wydruki z portalu społecznościowego F. k.296, częściowo przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434,

W kwietniu 2013r. K. W. zgłosiła problem z porozumieniem się z Ł. S. (1) kierownikowi J. T.. W sierpniu 2013r. odbyła także telefoniczną rozmowę z S. P. (rzecznikiem sprawiedliwości), która przedstawiła jej możliwe sposoby rozwiązania jej sytuacji. Wówczas K. W. wskazała, że potrzebuje czasu do namysłu i ostatecznie nie zdecydowała się na zgłoszenie formalnej skargi, wskazując iż rozwiąże kwestię we własnym zakresie. Była to jedyna skarga ze strony współpracownika na zachowanie Ł. S. (1).

Dowód: przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434, zeznania świadków: J. T. k. 395v.-398, S. P. k. 398-399

W tym okresie K. W. wskazywała na trudności z porozumieniem się z Ł. S. (1) ówczesnemu zwierzchnikowi Ł. S. (2), powołując się na ciągłe negowanie i szydzenie z jej osoby przez Ł. S. (1) oraz brak z jego strony woli dogadania się. W związku z pismem powódki z dnia 16 września 2013r. zostało zorganizowane spotkanie konfrontacyjne z udziałem K. W. i Ł. S. (1), prowadzone przez Ł. S. (2). Na to spotkanie K. W. przysłała z zeszytem, w którym miała zanotowane wszystkie – w jej ocenie – niewłaściwe zachowania Ł. S. (1) w poszczególnych dniach. W notatkach tych K. W. zarzucała mu m.in., że jej nie zauważa, tępi ją wzrokiem, ośmiesza jej osobę, zwraca się do niej tonem pełnym agresji i pogardy.

W trakcie spotkania ustalono, że wydarzenia z przeszłości nie będą rzutować na obecną sytuację i sformułowano oczekiwania stron konfliktu co do wzajemnej komunikacji: K. W. oczekiwała, iż Ł. S. (1) przestanie być agresywny, a jego komunikacja będzie spokojna, zaś Ł. S. (1) oczekiwał, iż K. W. przestanie się wywyższać i zacznie się upewniać czy został on już wcześniej poinformowany o tematach związanych z pracą trenera procesu. Ustalono sposób rozmów i zaplanowano kolejne spotkanie pod koniec listopada celem sprawdzenia czy ustalenia są przestrzegane przez strony.

Kolejne spotkania mające na celu polepszenie ich wzajemnych relacji miały miejsce z inicjatywy kolejnych przełożonych A. (...). Przełożeni zwracali Ł. S. (1) uwagę, że powinien zwracać się do K. W. w sposób delikatniejszy, gdyż jest ona osobą wrażliwą i wiele spraw bierze do siebie. Zalecali, aby we wzajemnej komunikacji ograniczyć się do faktów, a w razie pytań kierować się do przełożonych. Sama K. W. nie zgłaszała już oficjalnie bądź nieoficjalnie problemów ze współpracą z Ł. S. (1).

Dowód: pismo z dnia 16.09.2013r. k. 26, wiadomości mailowe k. 175- 177,k. 411-417, 420-421, przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434, zeznania świadka A. O. k. 210-212, Ł. S. (3) k. 268-278, R. S. k. 343-345, Ł. S. (2) k. 393-395v., J. T. k. 395v.-398, notatki k. 422-426

W styczniu 2014r. podczas konferencji trenerów Ł. S. (1) powiedział, że „źle mu się kojarzy ta sala”. Ł. S. (2) przyznał mu rację i obaj zaczęli się śmiać. K. W. odebrała całą sytuację jako nawiązanie do jej osoby i naśmiewanie się z niej.

Dowód: przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434,

Na przełomie maja i czerwca 2014r. K. W. zaproponowała Ł. S. (1) pomoc w przeprowadzce, z której on nie skorzystał.

Dowód: zeznania świadka Ł. S. (3) k. 268-278

W lipcu 2014r. K. W. straciła przytomność w miejscu pracy, upadając na podłogę. Ł. S. (1) pierwszy udzielił jej pomocy, podkładając pod jej plecy swoją odzież.

Dowód: zeznania świadków: J. P. (1) k. 205-206, Ł. S. (3) k. 268-278, D. M. k. 399v.-401, wydruk wiadomości tekstowej k. 418-419

Na początku sierpnia 2014r. K. W. zostawiła na służbowym biurku Ł. S. (1) skierowany do niego list, w którym m.in. tłumaczyła, że nie jest jego wrogiem i że zawsze może liczyć na jej pomoc, a nadto że zależy jej na poprawie komunikacji między nimi. Jednocześnie pozostawiła dla niego napisany przez siebie utwór literacki o charakterze swoistego pamiętnika. Ł. S. (1) został w nim opisany jako bohater o imieniu H., w którym to główna bohaterka utworu jest zakochana. Akcja utworu nawiązywała do miejsca pracy i relacji K. W. i Ł. S. (1)

Dowód: zeznania świadka Ł. S. (1) k. 268-278, list k. 297 , utwór literacki k. 298-299, przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434,

W związku z odczytaniem przez Ł. S. (1) fragmentów tego utworu w miejscu pracy, K. W. złożyła pozew o zadośćuczynienie w związku z naruszeniem praw autorskich. Postępowanie zainicjowane tymże pozvem zakończyło się zawarciem ugody.

Dowód: dokumentacja związana z postępowaniem IC 847/15 k.296

Oświadczeniem z dnia 24 września 2014r. K. W. rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu mobbingu w miejscu pracy. Podała tu następujące zachowania: kierowanie w stosunku do niej niestosownych uwag dotyczących jej osoby, wyglądu i ubioru, permanentne czynienie złośliwych uwag dotyczących jej wiedzy, zaangażowania w wykonywaną pracę i umniejszania jej kompetencji, podważanie jej autorytetu, negowanie jej pomysłów i rozwiązywania problemów związanych z bieżącą pracą, agresję werbalną oraz fizyczną polegającą na szturchaniu barkiem, brak relacji przełożonych, unikanie i ignorowanie zgłoszonego problemu oraz próby jego sprowadzenia do konfliktu pomiędzy dwoma współpracownikami, potraktowanie jej udziału i zachowania w „rzekomym konflikcie” jako jej słabości i branie jej pod uwagę przy dokonywaniu całościowej oceny w perspektywie awansu, pomimo braku takich zastrzeżeń co do sposobu wypełniania przez nią obowiązków pracowniczych, użycie tego „rzonego konfliktu” przez kierownictwo celem zastraszenia jej osoby.

Niesporne

Jeszcze w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce, począwszy od sierpnia 2013r. do maja 2014r., K. W. uczestniczyła w terapii psychologicznej w zakresie psychoedukacji pracy nad stresem. Następnie począwszy od sierpnia 2014r. rozpoczęła leczenie psychiatryczne w trakcie którego zgłaszała objawy bezsenności, wymioty, płaczliwość, powracające myśli związane z sytuacją w pracy. Rozpoznano u niej specyficzne zaburzenia osobowości, a następnie zaburzenia adaptacyjne jako reakcję na mobbing w pracy.

Po zakończeniu zatrudnienia w pozwanej spółce w okresie od maja 2014 r. do grudnia 2015r. nie korzystała z pomocy psychiatry.

Dowód: dokumentacja medyczna wraz z zaświadczeniami o niezdolności do pracy k. 27-42, k.92, 119, 123-165, 185-187, 454-493,497-503 zeznania świadków M. P. k. 335-337, J. P. (2) k. 337-339, przesłuchanie powódki K. W. k. 199-205 k. 428-434,

Korzystając z pomocy psychoterapeutów i psychiatrów K. W. zgłaszała jedynie kwestie problemów w pracy, pomijając całkowicie obyczajowy aspekt swojej sytuacji i relacji z Ł. S. (1). Podjęte leczenie w pewnym stopniu poprawiło ogólne samopoczucie K. W., jednak wszystkie formy terapii opierały się na „fałszywych przesłankach”, albowiem K. W. nie ujawniała lekarzom emocjonalnego zaangażowania w relacje z Ł. S. (1). Relacja ta była odzwierciedleniem nieprawidłowych cech osobowości K. W. - osobowości histrionicznej. Według klasyfikacji (...) K. W. przejawia następujące kryteria histrionicznego zaburzenia osobowości: K. W. źle czuje się w sytuacjach, w których nie znajduje się w centrum uwagi, wyrażane przez nią emocje są płytkie i szybko ulegają zmianie, styl mówienia jest nadmiernie impresyjny i ubogi w szczegóły, K. W. dramatyzuje własne przeżycia, zachowuje się w sposób teatralny i przesadnie wyraża emocje, jest podatna na sugestie, łatwo ulega wpływom innych ludzi lub okoliczności, K. W. swoje związki z innymi uważa za bliższe, niż są naprawdę. Natomiast według klasyfikacji (...)10 K. W. ujawnia następujące cechy tego zaburzenia: dramatyzuje siebie, ma teatralny i przesadny wyraz emocjonalny, występuje u niej sugestywność, łatwo ulega wpływom innych osób lub okoliczności, ma powierzchowną i chwiejną uczuciowość, stale poszukuje podniet, K. W. stale poszukuje docenienia przez innych i działań, dzięki którym znajdzie się w centrum uwagi.

Różnorodne, nieraz sprzeczne zachowania K. W., w tym zachowania wrogie (zgłoszenie sprawy przełożonym, wytoczenie powództwa o naruszenie praw autorskich), jak i przyjazne (chęć pojednania się, przekazanie utworu literackiego) miały na celu utrzymanie relacji z Ł. S. (1). Sytuacje te wiązały się z większym lub mniejszym ładunkiem emocjonalnym i stresem, a K. W. – ze względu na swoją osobowość - wyolbrzymiała wszelkie przykrości, postrzegając się jako ofiarę, jednocześnie nie potrafiąc zrezygnować z relacji. Stresująca sytuacja miała miejsce w pracy, jednak z psychologicznego i psychiatrycznego punktu widzenia dotyczyła ona spraw niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą, a dotyczyła obyczajowych relacji interpersonalnych.

Dowód: opinie biegłego sądowego psychiatry R. O. (1) i biegłej psycholog A. R. k.567-587, 611, 613, 649-650, ustna opinia biegłych sądowych psychiatry R. O. (1) i psycholog A. R. k. 719-721

W okresie od marca 2013r. do października 2014r. u K. W. doszło do „stresu niekwalifikowanego gdzie indziej”, co nie jest zaburzeniem, ani tym bardziej chorobą psychiczną. Stan ten nie nosił znamion rozstroju zdrowia psychicznego pojmowanego w kategoriach medycznych, lecz wynikał z osobowości K. W..

Dowód: opinie biegłego sądowego psychiatry R. O. (1) i psycholog A. R. k.567-587, 611, 613, 649-650 , ustna opinia biegłych sądowych psychiatry R. O. (1) i psycholog A. R. k. 719-721

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem oraz o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu okazało się niezasadne. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy (brzmienie przepisu Dz.U. z 2014 r. poz. 1502),

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. 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.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 K.p zawiera definicję ustawową mobbingu jako deliktu pracowniczego, za który pracodawca ponosi odpowiedzialność. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi jeden z obowiązków spoczywających na pracodawcy (art. 94<sup>3</sup> § 1 kp). Pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a 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 (art. 94<sup>3</sup> § 3-4 k.p.).

Definicja mobbingu była wielokrotnie doprecyzowywana i wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, gdyż jego znaczenie na gruncie prawa pracy jest odmienne aniżeli potoczne rozumienie tego terminu. Nie każde bowiem zachowania w miejscu pracy wypełniają definicję legalną mobbingu rozumianego jako delikt pracowniczy. W wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku wydanym przez Sąd Apelacyjny w (...) w sprawie o sygnaturze akt III APa 6/15 stwierdzono przykładowo, że „mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze

ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń”. Z kolei w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu”.

Postępowanie sądowe dotyczące zadośćuczynienia z tytułu mobbingu wymaga od strony powodowej wykazania dwóch okoliczności. Po pierwsze wykazania, że zachowania mające miejsce w miejscu pracy u strony pozwanej wypełniały przesłanki mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 K.p, czyli deliktu pracowniczego, i po drugie, zaistnienia u pracownika rozstroju zdrowia będącego wynikiem tego deliktu pracowniczego. Natomiast w przypadku żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu na pracowniku spoczywa ciężar wykazania pierwszej przesłanki, o ile kwota odszkodowania nie przewyższa kwoty minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli kwota żądanego odszkodowania przekracza kwotę minimalnego wynagrodzenia konieczne nadto jest wykazanie wysokości poniesionej szkody oraz adekwatnego związku przyczynowego między poniesioną szkodą a rozwiązaniem umowy o pracę. To na pracowniku domagającym się zadośćuczynienia i odszkodowania spoczywa ciężar wykazania powyższych okoliczności (wyrok SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06; wyrok SN z 05.10.2007 r., II PK 31/07; postanowienie SN z 11.05.2009 r., I PK 33/09; postanowienie SN 24.02.2012 r., II PK 276/11; wyrok SA w Warszawie z 24.20.2018 r., III APa 20/18).

Definicja mobbingu zawarta w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 K.p zawiera liczne zwroty niedookreślone, zatem jej wyjaśnienie następuje przez odniesienie się całokształtu występujących w każdej konkretnej sprawie okoliczności faktycznych (postanowienie SN z 06.06.2012 r., I PK 55/12), przy czym zwraca się uwagę aby oceny tych okoliczności dokonywać przy uwzględnieniu tzw. wzorca „ofiary rozsądnej”, czyli uwzględniając okoliczności obiektywne, co ma celu wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika (postanowienie SN z 19.12.2017 r., II PK 62/17 oraz z 05.06.2013 r., III PK 108/12; wyrok SA w (...) z 08.11.2018 r., III APa 47/18; wyrok SA w (...) z 28.05.2019 r., III APa 4/19; wyrok SA w (...) 10.08.2017 r., III APa 15/17).

Powódka K. W. przytoczyła zachowania i wypowiedzi ze strony współpracownika Ł. S. (1), które wzbudziły jej niezadowolenie, uznając je całościowo za mobbing. Jednakże w ocenie Sądu, w stosunku do K. W. w okresie przez nią wskazywanym, czyli od marca 2013r. do sierpnia 2014r., nie były wobec powódki stosowane praktyki opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 kp.

Na materiał dowodowy, na bazie którego został skonstruowany stan faktyczny złożyły się, obok niepodważanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym, przede wszystkim zeznania świadków w tym J. P. (1), M. W., A. O., S. B., J. K., P. J., K. K. (1), I. K., P. J., A. D., R. S., K. Ś., M. N., Ł. S. (2), J. T., S. P.. Świadczenie ci w okresie spornym byli pracownikami pozwanej, zatem byli bezpośrednimi świadkami zdarzeń w miejscu pracy z udziałem powódki i Ł. S. (1). Zdaniem Sądu nie można uznać, aby ich zeznania zostały ukształtowane na korzyść pracodawcy w obawie na przykład przed utratą pracy. Zeznania świadków miały obszerny i szczegółowy charakter, wzajemnie się uzupełniały, a ponadto korespondowały z materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Zdaniem sądu, zeznających można podzielić na dwie grupy: świadków, którzy byli bezpośrednimi obserwatorami relacji pomiędzy powódką a Ł. S. (1) (tu M. W., A. O., S. B., P. J., A. D., R. S., Ł. S. (2)) oraz świadków, którzy o spornej sytuacji mieli wiedzę pośrednią, uzyskaną czy to od samej powódki czy to od innych współpracowników (tu J. P. (1), J. K., K. K. (1), I. K., K. Ś., M. N., J. T., S. P.). Świadczenie z obu tych grup wskazywali, iż Ł. S. (1) był w okresie spornym osobą o specyficznym sposobie bycia (tej okoliczności nie kwestionuje sama pozwana), jednakże żaden ze świadków nie wskazał, aby przejawiał niewłaściwe, powtarzające się, agresywne zachowania wobec jakiegokolwiek pracownika. Co więcej, część pracowników akceptowała jego zachowania i poczucie humoru, nie widząc w nich nic naganego (P. J. k. 279; A. D. k. 341; R. S., k. 344; Ł. S. (2), k. 394). Świadczenie dostrzegając pewne napięcie w relacjach pomiędzy powódką a Ł. S. (1), nie wskazali, aby traktował powódkę w sposób gorszy niż innych. Wymaga jednak podkreślenia,

że świadkowie obserwujący bezpośrednio relacje powódki i Ł. S. (1) wskazywali, że inicjatorką wzajemnych kontaktów była powódka, natomiast z czasem konflikt nabrał charakteru wzajemnego (P. J. k. 279 i k. 280; A. D. k. 340 i k.342; M. W. k. 207). Na uwagę zasługują również szczegółowe zeznania Ł. S. (1), który przyznał, iż miały miejsce sytuacje, gdy podnosił głos na powódkę, unikał jej, czy żartem dawał do zrozumienia, że nie chciałby, aby pracowała w pozwanej spółce. Jednocześnie wskazał, iż powódka nie pozostawała mu dłużna i na jego uwagi odpowiadała uszczypliwym komentarzem. Podkreślił nadto, iż – mimo trudności w ich wzajemnym porozumieniu się – powódka zwracała się do niego w sprawach typowo prywatnych (chęć pomocy przy przeprowadzce), jak też pozostawiła mu list i utwór literacki o charakterze szczególnie osobistym, co dowodzi, iż tło ich wzajemnych relacji miało charakter emocjonalny.

Osobistej emocjonalnej relacji powódki i Ł. S. (1) dowodzą również zeznania świadka J. T., która wskazała, iż konflikt pomiędzy powódką a Ł. S. (1) miał „podłoże w czymś nieobiektywnym, do czego nie można się było odnieść” (k. 397). W zeznaniach świadków pojawiało się również stwierdzenie wskazujące na zaangażowanie uczuciowe powódki wobec Ł. S. (1) mające swój początek w wyjeździe integracyjnym.

Ze szczególną ostrożnością oceniono zeznania B. W. i M. G.. Świadczyli o relacji w miejscu pracy wyłącznie z opowieści powódki, dlatego ich zeznania, na tle pozostałych, jawią się jako odosobnione. Co więcej, zostały złożone przez osoby bliskie powódce (przez ojca i przyjaciółkę spoza miejsca pracy), zostały one ocenione z dużym krytycyzmem. Odmienny opis zdarzeń wynikał w dużej mierze z subiektywnego spojrzenia tych przesłuchanych, którzy obraz zdarzeń uzyskali wyłącznie od powódki. Podobnie oceniono zeznania powódki, która w przeważającej mierze nie kwestionowała przebiegu zdarzeń ujętych w stanie faktycznym, natomiast interpretowała je w sposób dla siebie korzystny i mający ukazać ją w roli ofiary mobbingu. Zeznania świadków prowadzących leczenie powódki (M. P., J. P. (2)) zostały uwzględnione wyłącznie w zakresie, w jakim świadkowie potwierdzili okoliczność jego prowadzenia i zgłaszane przez powódkę dolegliwości. Ocena stanu zdrowia powódki została bowiem pozostawiona biegłym sądowym.

Powódka nie sprostowała ciężarowi dowodowemu i nie wykazała, aby działania Ł. S. (1) szczegółowo wymienione w pozwie miały miejsce, a co więcej, aby działania te miały cechy mobbingu. W pewnym zakresie materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdził jego niewłaściwe działania, lecz działania Ł. S. (1) nie były wymierzone w celowo w osobę powódki i nie zmierzały do jej nękania, czy też poniżenia. Dobór tych incydentalnych zdarzeń, ich zapisywanie w formie notatek czy utworu literackiego, wskazuje iż K. W. odnosiła się do Ł. S. (1) w sposób szczególny, była wyczulona na jego zachowanie, a każde jego działanie (a także brak działań) oceniała bardzo personalnie jako wrogię swojej osobie. Obiektywna ocena zaistniałych uzewnętrzniczonych aktów (zachowań) Ł. S. (1) wobec powódki oraz Ł. S. (1) wobec innych pracowników, nie daje podstaw do przyjęcia, że mają one znamiona mobbingu. Sam fakt ignorowania powódki i sporadycznego zwracania się do powódki podniesionym tonem nie skutkuje automatycznie zakwalifikowaniem ich jako mobbingu. Ocena czy nastąpiło agresywne działania lub zachowania pracodawcy lub innej osoby, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę zawodową przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników trwające przez odpowiednio długi okres, muszą być oparte na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wymagają rozsądnego postrzegania rzeczywistości, natomiast okazjonalne zachowania Ł. S. (1) nie mieszczą się w tej definicji. Nawet jeżeli jego zachowania ujawniły istniejący między nim a powódką konflikt (postanowienie SN z 31.01.2019 r., III PK 60/18).

Działanie podobne do działań o charakterze mobbingu może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Powódka upatrywała mobbingu w działaniach, których nie sposób ocenić jako szczególnie naganne, jeżeli uwzględnić, że powódka także pozwałała sobie na złośliwe komentarze wobec Ł. S. (1). Nie można też stracić z pola widzenia, co podkreśliła sama powódka w swoich zeznaniach, iż trudności w porozumieniu się pomiędzy nią a Ł. S. (1) mają swoją źródło w ich relacji prywatnej (wyjazd na szkolenie do Rumunii) i wynikają z emocjonalnego nastawienia powódki, co pozwala zakwalifikować je jako konflikt

interpersonalny o charakterze osobistym. Świadczy o tym także nawiązywanie kontaktu w sprawach pozazawodowych, przekazanie listu i utworu literackiego o osobistej treści.

Zaznaczenia również wymaga, że pracodawca w sposób prawidłowy zareagował na zgłoszenia powódki związane z trudnościami komunikacyjnymi z Ł. S. (1) organizując spotkania wyjaśniające. Tym samym sprostał obowiązkowi zapobiegania mobbingowi ujętemu w przepisie art. 94<sup>3</sup> § 1 kp. Rezygnacja ze zgłoszenia oficjalnej skargi w przedmiocie mobbingu stanowiła świadomą decyzję powódki.

Kodeks pracy określa odpowiedzialność pracodawcy za skutki mobbingu, a dokładnie za dwa spośród nich, tj. za rozstrój zdrowia oraz za rozwiązanie umowy (stosunku pracy). W pierwszym zakresie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może od pracodawcy dochodzić odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik musi zatem wykazać rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem, co samo przez się wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy, polegającą na nieprzeciwdziałaniu (niezapobieżeniu) mobbingowi, bez konieczności równoczesnego dowodzenia, iż owa bezprawność może być - wobec samego pracodawcy bądź osób kierujących jego zakładem pracy - przedmiotem zarzutu na płaszczyźnie subiektywnej. Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2005 roku III PK 94/05, (...) 2006, nr 7, s. 35). W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, spoczywa na nim obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego - postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, (...) 2006, nr 7, s. 35, także wyroki SN: z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05; z dnia 20 marca 2007 r., II PK 221/06 (zob. A. Abramowska, Prawna regulacja mobbingu, M.P.Pr. 2004, nr 7, s. 180; H. Szewczyk, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, KPPubl. 2006, nr 2, s. 253).

W niniejszej sprawie powódka, powołując się na szereg działań ze strony Ł. S. (1) wywodziła, iż ich skutkiem jest rozstrój zdrowia. Celem ustalenia, czy u powódki wystąpił rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu psychiatrii R. O., zaś na jego wniosek również biegłego z zakresu psychologii A. R. celem dokonania badania osobowości powódki. Biegli po badaniu powódki stwierdzili brak zaistnienia rozstroju zdrowia, wskazując iż występujący u powódki „stres niezakwalifikowany gdzie indziej” miał źródło w osobowości powódki i dotyczył jej obyczajowych relacji interpersonalnych z Ł. S. (1). Opinia biegłych (pod którym to pojęciem sąd rozumie pisemne opinie wraz z ustnym jej uzupełnieniem) jest jasna, pełna i spójna, a jej wnioski w sposób logiczny i przekonujący uzasadnione. Powyższe, przy uwzględnieniu, iż biegli to wysokiej klasy fachowcy o wieloletnim doświadczeniu zawodowym i orzecznictwym (w tym również w zakresie spraw dotyczących mobbingu), nakazywało uznać tę opinię za rzetelną i wiarygodną, a w efekcie podzielić zawarte w niej wnioski. Zmierzające do podważenia opinii zarzuty strony powodowej dotyczyły przede wszystkim kwestii ujawnienia dokumentacji źródłowej, w tym w szczególności testów psychologicznych dotyczących powódki, która posłużyła do oceny typu osobowości powódki. Biegli szczegółowo odnieśli się do tychże w kolejnej opinii pisemnej jak i w opinii ustnej, wskazując, iż wyniki testów przedstawiają wartość jedynie dla osoby o wiedzy i przeszkoleniu psychologicznym. Stanowią one tzw. „dane wrażliwe”, objęte zakazem przedrukowywania, reprodukowania lub odtwarzania bez uprzedniej zgody wydawcy czyli (...) Towarzystwa (...). Wyciąganie wniosków lub nawet interpretacja tzw. wyników surowych (źródłowych) bez pełnego badania psychologicznego czy psychiatrycznego, jest zatem niemożliwa i sprzeczna ze sztuką diagnostyczną i w tym właśnie celu sporządzana jest pełna opinia zawierająca wszystkie elementy diagnozy. Zgoda samej powódki na ujawnienie wyników testu mogłaby doprowadzić do ujawnienia ich jej samej, natomiast nie do ujawnienia pozostałym osobom. Prowadzi to bowiem do utraty ich przydatności. Podkreślili, iż ocena osobowości ma charakter całościowy, a przywołana przez stronę powodową ocena kompetencji zawodowych dotyczy jedynie pewnego wycinka. W świetle spójności i logiczności wywodów biegłego podtrzymywanie zarzutów trudno ocenić inaczej niż jako subiektywną polemikę z wnioskami opinii warunkowaną wyłącznie niezadowolaniem z jej treści. W tej sytuacji nie było podstaw do dopuszczenia dowodu z uzupełniającej opinii ww. biegłych jak i dowodu z opinii kolejnych biegłych tej samej specjalności.



Powyższe ustalenia czyniły zbędnym dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu endokrynologii. Marginalnie należy również zaznaczyć, iż powódka nie wykazała, aby jej schorzenia endokrynologiczne bądź gastrologiczne, jak również utrata przytomności miały jakikolwiek związek z sytuacją w miejscu pracy. Dowód z zapisów monitoringu z 21 października 2013r. oraz z 26 lutego okazał się niemożliwy do przeprowadzenia, stąd został pominięty na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.

Zebrany materiał dowodowy, zarówno na gruncie ustalonego stanu faktycznego oraz wiedzy specjalistycznej, nie daje podstaw do przyjęcia, że wobec powódki doszło do stosowania mobbingu. Sąd podzielił ocenę biegłych, zgodnie z którą to cechy osobowości powódki zadecydowały o przejawianiu zachowań Ł. S. (1). Ich obiektywna analiza nie daje bowiem podstaw do uznania ich za niezgodny z prawem mobbing. Nasilenie objawów przewlekłego stresu, do którego doszło u powódki, było jedynie pośrednio wynikiem sytuacji konfliktowej w pracy, gdyż w przypadku zaburzeń osobowościowych K. W. jest to wypadkowa obiektywnych negatywnych zachowań współpracownika o niewielkim nasileniu oraz interpretacji zdarzeń przez powódkę i jej nieadekwatnych reakcji.

W konsekwencji wobec niewykazania wystąpienia w sprawie mobbingu powództwo o zadośćuczynienie pieniężne oraz odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej w osobie radcy prawnego wynoszące 1800 zł (zgodnie z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 t.j.) obowiązującego w dniu wniesienia pozwu). Znajduje ono zastosowanie na podstawie § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.), zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Z:

1) (...)

2) (...)

3)(...)

22.02.2022 r.