

Sygn. akt IV P 339/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSR Monika Jankowska
Ławnicy:	S. W. E. W.
Protokolant:	sekr. sądowy Anna Warszawik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 maja 2015 r.

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w N.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

Orzeka:

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie.

Sygnatura akt IV P 339/14

UZASADNIENIE

Powódka B. P., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, skierowanym przeciwko (...) Spółka

z o.o. w N., wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 30.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty - tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu oraz kwoty 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wyniku naruszenia przez pozwaną jeje dóbr osobistych, w szczególności zdrowia, godności, czci oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pełnomocnik powódki wniosła również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż początkowo praca i rozwój zawodowy powódki przebiegały bez większych zakłóceń, jej relacja z przełożonym - prezesem a później vice-prezesem firmy: S. G. (1) była poprawna. Powódka, jak podała, wykonywała swoje obowiązki z zaangażowaniem i sumiennością, pomimo faktu, iż część jej zadań

stanowiła obiektywnie ciężki wysiłek fizyczny utrudniany dodatkowo trudnymi warunkami panującymi w miejscu pracy. Starania powódki zostały docenione i bardzo szybko (po nie całym roku pracy) awansowała na stanowisko kontrolera jakości i brygadzysty. Jak podano w pozwie, począwszy od 2010 r. relacja powódki z przełożonym S. G. (1) zaczęła się stopniowo pogarszać, czego wyrazem było m.in. coraz częstsze publiczne i głośno wyrażane zwracanie powódce uwagi przez S. G. (1), który krytykował powódkę, kwestionował wiedzę powódki, jej doświadczenie, kompetencje, umiejętności oraz jakość wykonywanej przez nią pracy. Dodatkowo przełożony wyraźnie sugerował powódce, iż celu "zabezpieczenia się" przed utratą pracy, powinna uzyskać zaświadczenie o chorobie psychicznej, co pozwoliłoby pracodawcy uzyskać większą dotację z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Przełożony wielokrotnie i wyraźnie straszył powódkę rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Takie zdarzenia miały miejsce wielokrotnie, zawsze w obecności innych osób, co powódka odbierała jako chęć zdyskredytowania jej w oczach innych pracowników pozwanej. Powódka pomimo przykrej atmosfery panującej w zakładzie pracy z uwagi na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy przez kilka lat znosiła i tłumiała rzeczywiste odczucia związane z miejscem pracy i zachowaniem przełożonego wobec niej. Podkreślenia wymaga również fakt, iż wskutek zachowania przełożonego wobec powódki znacznemu pogorszeniu uległy jej relacje z pozostałymi pracownikami pozwanej, którzy ją odtrącali i plotkowali o niej, co sprawiło, że powódka "czuła się zaszczerzona" w miejscu pracy. Stopniowo powódka, jak podano w uzasadnieniu pozwu, zaczęła odczuwać coraz większy lęk przed pójściem do pracy, cierpiała na nerwicę, i bezsenność, obawiała się konfrontacji ze swoim przełożonym oraz kolejnych szykan z jego strony. W konsekwencji, zachowanie przełożonego doprowadziło do pogorszenia zarówno zdrowia fizycznego jak i psychicznego powódki.

W odpowiedzi na pozew, (...) Spółka z o.o. w N., wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu.

Pozwana zaprzeczyła, by wobec powódki kiedykolwiek stosowany był mobbing i podniosła, iż powódka podejmując dnia 09.01.2007 r. pracę u pozwanego była już osobą niepełnosprawną z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Po niespełna roku pracy, powódka awansowała na stanowisko kontroler jakości - pakowacz - brygadzysta KJ, co wiązało się z podwyżką i oznaczało zmianę charakteru pracy. Około 4 godzin powódka przebywała w komfortowych warunkach w pokoju w budynku administracyjnym, około 1-2 godzin w "kantorku" w części produkcyjnej, pozostały czas poświęcała na czynności kontrolne przy poszczególnych stanowiskach produkcyjnych. Nie była narażona na dźwiganie ciężarów, incydentalnie do 8 KG. Przy czynnościach kontrolnych pracownicy produkcyjni udzielali jej pomocy w dostępie do produkowanych rur. Po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego informującego o zakazie obciążania kręgosłupa, S. G. (1) wydał dyspozycję pozostałym brygadzystom, aby wszelkie czynności wymagające wysiłku fizycznego dotychczas wykonywane przez powódkę, były wykonywane przez nich na stanowiskach produkcyjnych. Powódka zaczęła być postrzegana jako osoba faworyzowana przez S. G. (1).

Stan taki utrzymywał się aż do dnia 18.03.2013 r. kiedy to S. G. (1) zakomunikował o zmianach w strukturze zatrudnienia. Zarząd podjął decyzję o przeniesieniu czynności kontroli jakości bezpośrednio na stanowiska produkcyjne w ramach samokontroli, co miało zmniejszyć ilość reklamacji.

Po rozmowie na temat przyszłości powódki w zakładzie - a w stosunku do powódki planowano jej przejście do dalszej pracy na stanowisko pełnomocnika do spraw jakości - powódka nie zjawiała się w pracy, nie informując o przyczynie nieobecności. S. G. (1) próbował dwukrotnie telefonicznie skontaktować się z powódką, by wyjaśnić przyczynę nieobecności, ale telefony nie były odbierane.

Wcześniej powódka z własnej inicjatywy przy załatwianiu różnych spraw służbowych w rozmowach ze S. G. (1) sama dzieliła się swoimi różnymi problemami osobistymi, kłopotami rodzinnymi, w tym o chorobie męża.

Na pierwszym terminie rozprawy w dniu 19 listopada 2014 roku, pełnomocnik powódki oświadczyła, że cofa roszczenie pozwu w części, tj. w zakresie żądanej kwoty 10.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wyniku naruszenia przez pozwaną dóbr osobistych powódki, w szczególności jej zdrowia, godności, czci oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w tej części żądania pozwu.

Postanowieniem z dnia 19 listopada 2014 roku, Sąd Rejonowy w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 355 K.p.c., umorzył postępowanie w sprawie – Sygnatura akt IV P 339/14 – w części, tj. w zakresie żądania przez powódkę B. P. zadośćuczynienia w kwocie 10.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu doznanej krzywdy w wyniku naruszenia przez pozwaną dóbr osobistych powódki (k. 86,87 i 88 akt)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. P. była zatrudniona w pozwanej firmie (...) Spółka z o.o. w N., na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 09 stycznia 2007 roku. Umowę zawarto na czas próbny do dnia 31 marca 2007 roku. Powódka pracowała na stanowisku operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, w wymiarze pełnego etatu. W dniu 30 marca 2007 roku, powódka zawarła z pozwaną (...) Spółka z o.o. w N. umowę o pracę na czas określony od dnia 01 kwietnia 2007 roku do dnia 30 listopada 2009 roku również w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku: operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych - kontroler jakości – pakowacz. Kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01 grudnia 2009 roku do dnia 30 listopada 2010 roku, strony zawarły w dniu 01 grudnia 2009 roku, a rodzajem umówionej pracy było stanowisko: kontroler – pakowacz – brygadzysta KJ. W dniu 01 grudnia 2010 roku strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony, a powódka została na jej podstawie zatrudniona również jako: kontroler – pakowacz – brygadzysta KJ, w wymiarze pełnego etatu. W dniu 12 września 2011 roku na mocy porozumienia zmieniającego zawartego pomiędzy powódką B. P. i pracodawcą: (...) Spółka z o.o. w N., nastąpiła zmiana stanowiska pracy powódki na stanowisko operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, kontrolera – jakości – pakowacza. Składniki wynagrodzenia powódki w stosunku do poprzedniego stanowiska pozostały takie same, tj.: płaca zasadnicza, premia uznaniowa i dodatek funkcyjny, wysokość płacy zasadniczej i dodatku pozostała na dotychczasowym poziomie, natomiast wysokość premii uznaniowej podwyższono z wysokości 45 % na 56 %.

Bezpośrednim przełożonym powódki u pozwanego pracodawcy był K. Z. – pełnomocnik ds. (...), przy czym polecenia powódce wydawał również S. G. (1), obecnie wiceprezes Zarządu (...) Spółka z o.o. w N.. Prezesem Zarządu jest syn S. K. G..

B. P. zamieszkuje ze swoim mężem, który jest chory i z którym dodatkowo w 2010 roku powódka miała problemy małżeńskie, których powodem była zdrada ze strony męża. To wówczas powódka zdecydowała się zasięgnąć porady i poprosić o pomoc lekarza specjalistę – psychiatrę w P., nota bene tego samego, którego pacjentem był jej mąż. Nie były to pierwsze wizyty powódki u lekarza psychiatry, bowiem z uwagi na wcześniejsze problemy rodzinne, powódka B. P. jeździła do lekarza tej specjalności do P. i było to na około rok wcześniej, przed 2010 rokiem.

B. P. jest osobą niepełnosprawną i taki status miała już, gdy przyjmowała się do pracy w pozwanej firmie w roku 2009.. Według orzeczenia o niepełnosprawności, powódka cierpi na następujące schorzenia: choroby neurologiczne (10 N), upośledzenie narządów ruchu (05 R), choroby układu oddechowego i krążenia (07 S).

Po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 21 sierpnia 2012 roku, o zakazie obciążania kręgosłupa, S. G. (1) wydał dyspozycję pozostałym brygadzystom, aby wszelkie czynności wymagające wysiłku fizycznego, dotychczas wykonywane przez powódkę, były wykonywane przez nich na stanowiskach produkcyjnych. Pozostali kontrolerzy wykonywali te czynności, jak dotychczas – sami, powódka została z tych czynności zwolniona. Spowodowało to niezadowolenie niektórych pracowników, którzy zaczęli postrzegać powódkę, jako faworyzowaną przez S. G. (1). Taki stan rzeczy utrzymywał się do dnia 18 marca 2013 roku, kiedy nastąpiły zmiany w strukturze zatrudnienia. Dotychczasowy system kontroli nie sprawdził się, gdyż wzrastała ilość reklamacji jakościowych. Zarząd podjął decyzję o przeniesieniu czynności kontroli jakości, bezpośrednio na stanowiska produkcyjne w ramach samokontroli, co miało na celu zmniejszenie ilości reklamacji. B. P. powiedziano wówczas, że na okres tygodnia lub dwóch przejdzie do pracy na wtryskarce (pierwotne zajęcie powódki), a dalej znajdzie się dla niej korzystniejsze rozwiązanie. Po tej rozmowie, B. P. nie zjawiła się w pracy, nie odbierała też telefonów od S. G. (1).

Powódka była planowana na stanowisko pełnomocnika do spraw jakości, razem z dotychczas zatrudnionym w tym charakterze K. Z., który ze względu na swój znaczny stopień niepełnosprawności i postępującą chorobę prawdopodobnie nie będzie w stanie pełnić samodzielnie tej funkcji.

W okresach: od dnia 10 maja 2012 roku do dnia 17 maja 2012 roku, od dnia 26 lipca 2012 roku do dnia 09 sierpnia 2012 roku, od dnia 21 marca 2013 roku do dnia 22 kwietnia 2013 roku, od dnia 23 kwietnia 2013 roku do dnia 18 września 2013 roku, od dnia 19 września 2013 roku do dnia 03 stycznia 2014 roku, B. P. przebywała na zwolnieniach lekarskich.

W dniu 02 stycznia 2014 roku, (...) Spółka z o.o. w N., rozwiązała z B. P. umowę o pracę, wskazując jako przyczynę niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

Od początku zatrudnienia powódki relacje powódki B. P. i głównego mobbera, jak określała go powódka, tj. S. G. (1) układały się dobrze, a S. G. (1) także w czasie przesłuchania w charakterze stron, tuż przed zamknięciem rozprawy twierdził, że nie ma żadnego konfliktu pomiędzy nim, a powódką, że oboje mieli prawidłowe, poprawne relacje. Pracownicy oceniają S. G. (1) i B. P., jako osoby impulsywne. S. G. (1), choć krótko w ciągu dnia był na hali produkcyjnej, nieustannie kontrolował jakość pracy i zdarzało mu się w sposób wybuchowy zwracać uwagę pracownikom, w tym również powódce i jej może częściej, niż innym, bowiem przez znaczny okres swojej pracy, powódka pełniła rolę brygadzysty, kontrolera jakości, odpowiedzialnego za pracę zespołu. S. G. (1) zwracał się do powódki per (...), (...), lub po prostu (...).

Powódka B. P., zasadniczo była postrzegana przez współpracowników i przez przełożonych jako dobry pracownik, nie stosowno wobec niej środków dyscyplinujących, regularnie otrzymywała premie. Sama powódka także postrzegała i nadal postrzega siebie, jako bardzo dobrego pracownika i takie też przekonanie na swój temat wyraziła zeznając w charakterze strony. Powódce zdarzało się być niemilą, wybuchową w stosunku do innych współpracowników. Współpracownikom zdarzało się słyszeć czasem ze strony powódki uwagi pod ich adresem, formułowane przez powódkę, mające formę niegrzeczną, a czasem wulgarną.

Pozytywna ocena pracownicza powódki B. P., nie zmieniła się u przełożonych, aż do rozwiązania umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o następujące dowody:

- **z akt głównych** : zeznania świadków: A. C. (k. 96), M. C. (k. 96-98), I. M. (k. 98-99), J. K. (k. 108 - 109), D. K. (k. 109- 110), T. K. (1) (k.110-110v.), A. S. (k. 110v.- 111v.), R. B. (k. 131-131v.), dokumentacja medyczna (k. 20-36 akt), orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (k. 18 akt), zeznania powódki B. P. w charakterze strony (k.131v. – 132v.), odczytane w całości i potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne powódki (k. 84-85), zeznania w charakterze strony S. G. (1) (k. 132v. – 133), odczytane w całości i potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne pozwanego (k. 85-86)

- **z akt osobowych** pracownika dołączonych do akt sprawy: umowa o pracę na okres próbny z dnia 09.01.2007 r. – k. 2 część „B”, umowa o pracę na czas określony z dnia 30.03.2007 r. – k. 12 część „B”, umowa o pracę na czas określony z dnia 01.12.2009 r. – k. 27 część „B”, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.12.2010 r. – k. 28 część „B”, porozumienie zmieniające umowy o pracę z dnia 12 września 2011 roku – k. 33 część „B”, rozwiązanie umowy o pracę – pismo z dnia 02.01.2014 roku – k.39 część „B”, świadectwo pracy – część „C”.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie, powódka B. P. żądała kwoty 30.000,00 złotych, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia wynikającego z mobbingu, stosowanego wobec niej, a polegającego, jak wskazywała, na niewłaściwym jej traktowaniu przez S. G. (1) i „niektórych innych pracowników” pozwanej Spółki.

Definicja mobbingu zawarta została w art. 94³ § 2 K.p. Zgodnie z tym przepisem 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.**

Z definicji tej wynika, że mobbing stanowią zachowania, które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko pracownikowi, a które polegają na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, oraz powodując izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594). Nie można zatem mówić o istnieniu mobbingu, jeżeli rozpatrywanym zachowaniom brak np. cech uporczywości lub nie można je uznać za długotrwałe.

Powołana definicja w sposób kazuistyczny określa większość zachowań potwierdzających stosowanie mobbingu w miejscu pracy i - co najważniejsze, kładzie nacisk na fakt, iż nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Długotrwałość zachowań mobbingowych konieczna jest, by za takie mogły zostać uznane. Przyjmuje się, wobec opinii wyrażonych przez przedstawicieli doktryny, iż długotrwały **terror psychiczny** w miejscu pracy stanowi okres co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie.

Kolejna, ważna przesłanka to "uporczywość" zachowania pracodawcy. Oznacza to duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu.

Niezwykle ważnym z punktu widzenia prawidłowej kwalifikacji działań przywoływanych przez ofiarę jako mobbingowe jest to, iż w świetle przedstawionej definicji **nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, a także uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów – tzn. nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Wszystkie te okoliczności wpływają na komfort pracy danego pracownika i zapewne oddziałują na jego samopoczucie, mimo to nie mogą być pochytywane jako działania mobbingowe.**

W tym miejscu należy podnieść, iż przy ocenie przesłanek wskazujących na mobbing niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwala z mobbingu wyeliminować przypadki pracowników o nadmiernej wrażliwości. Sąd rozpatrując roszczenia pracowników dotyczące stosowania wobec nich mobbingu, musi uwzględnić jedynie obiektywne okoliczności, które mogą zostać uznane jako ich przejaw. Osobowość pracownika, jego charakter i nazbyt emocjonalny sposób postrzegania pewnych okoliczności, pomimo iż sprzyjać będzie jego negatywnym odczuciom wobec pewnych sytuacji, nie może uzasadniać twierdzenia, iż dany pracownik jest ofiarą mobbingu. Nie można w takiej sytuacji doszukiwać się cech dręczenia, czy nękania pracownika, jeżeli jego stanowisko wynikać będzie jedynie z nieprawidłowego postrzegania pewnych faktów i złego interpretowania okoliczności. Sam konflikt między współpracownikami, czy przełożonym a podwładnym nie oznacza jeszcze mobbingu. Konieczne są działania, mające cechę uporczywości i długotrwałości, a zatem przejawiane przez pracodawcę lub współpracowników względem ofiary mobbingu z określonym nasileniem, występujące przez dłuższy czas. W ramach istniejącego konfliktu konieczne jest, by pracownik występował w roli ofiary. W przeciwnym razie, konflikt równorzędnych stron nie będzie nosił cech nękania czy też zastraszania, a jedynie będzie skutkiem naturalnych zachowań, jakich występowanie należy tolerować w stosunkach międzyludzkich.

Jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. wyrok

Sądy Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 509964). Ponadto ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, **musi opierać się na obiektywnych kryteriach.**

Ważnym z punktu widzenia niniejszej sprawy jest, iż **nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing**

(tak - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2012 r., I PK 147/12, LEX nr 1308039; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; II PK 303/11, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19.03. 2012, LEX nr 1214581 i III APa 33/11, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 08.03.2012, LEX nr 1238702). Incydentalność zdarzenia mającego świadczyć o stosowaniu mobbingu, wyłącza możliwość zakwalifikowania go jako takie, gdyż stoi ono w wyraźnej sprzeczności z przesłankami długotrwałości i uporczywości, charakteryzującymi działania mobbingowe.

Roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia, przy czym ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 K.p.). Wobec tak ustanowionego ciężaru dowodu, pracownik ponosić będzie konsekwencje nie wykazania w toku postępowania, iż stosowano wobec niego mobbing w miejscu pracy oraz, iż w związku z tymi działaniami nastąpił rozstrój jego zdrowia.

Do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać uznane za wywołujące jeden ze skutków wymienionych w art. 943 § 2 k.p., przy czym ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu spoczywa na pracowniku (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 07.11.2012 roku III APa 11/12, LEX nr 1254314)

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, iż **B. P. nie była ofiarą mobbingu**, jaki miał być rzekomo stosowany w jej miejscu pracy.

W niniejszej sprawie, B. P. występując z roszczeniem o zadośćuczynienie przeciwko swojemu pracodawcy, w związku ze stosowaniem wobec niej mobbingu wskazała kilka okoliczności, które jej zdaniem stanowiły jego przejaw. Należy zauważyć, iż mobberem w jej ocenie był w szczególności S. G. (1) – obecnie wiceprezes Zarządu (uprzednio prezes Zarządu), który poprzez własne działania - jak wskazywała powódka - dokuczał powódce, nakładał na nią większą, niż na pozostałych pracowników liczbę obowiązków, skonfliktował ją ze współpracownikami, co w konsekwencji doprowadziło do jej odizolowania z grupy pracowników oraz do rozstroju jej zdrowia. Czasem, poza S. G. (1) powódka stawiała na pozycji mobbera obok niego także współpracownicę D. K..

D. K., w okresie pracy powódki w pozwanej firmie, pełniła funkcję kierownika produkcji, potem kontrolera jakości, a od 2013 roku – na własną prośbę - jest operatorem maszyn, pracuje na wtryskarce. W wyniku tego przeniesienia, D. K. utraciła 550,00 złotych netto z miesięcznego wynagrodzenia, ale - jak podała - poprosiła o to przeniesienie, bowiem nie układała jej się współpraca z powódką. W tym samym dniu D. K. zmieniono stanowisko z kontrolera jakości na operatora maszyny, a B. P. zmieniono stanowisko z brygadzysty kontrolerów jakości, na kontrolera jakości – pakowacza. W tym zdarzeniu powódka B. P. upatrywała pogorszenia stosunków z D. K., która w ocenie powódki nie mogła pogodzić się z tym, że „siedzi na maszynie”, a powódka ją kontroluje. Powódka poza tym jednym stwierdzeniem, nie potrafiła opisać Sądowi istoty pogorszenia relacji jej i D. K. i w ogóle nie podjęła nawet próby wskazania (nie tyle wykazania) ewentualnych zachowań mobbingowych, podjętych przez D. K., a skierowanych przeciwko niej. S. G. (1) zeznał, że dostrzegał, iż iskrzy między obiema Paniami, więc nieustannie musiał też łagodzić te napięcia, dlatego pozytywnie odniósł się do prośby D. K., by przenieść ją na inne stanowisko pracy, z dała od powódki, choć sama pracownica D. K. straciła na tym przeniesieniu 550,00 złotych netto z wynagrodzenia miesięcznego. Zeznająca w charakterze świadka **D. K., wskazała:** „ (...) Gdy powódka pracowała jako kontroler jakości, ja byłam kierownikiem produkcji (...) powódka przez innych pracowników była oceniana bardzo źle, to jest bardzo zły

człowiek, obgaduje, krytykuje a przy tym nie przebiera w słowach, przejawia chamskie zachowanie. **W stosunku do mnie takie zachowania raczej nie miały miejsca, choć jak byłam kierownikiem produkcji to powódka chodziła do prezesa i opowiadała różne historie skarżyła na mnie. Gdy przesłam do kontroli jakości na której pracowałam razem z powódką, poprosiłam prezesa, by przesunął mnie na obsługę maszyny, bo nie chciałam pracować z powódką.** (...) Na początku pracy powódka była dobrym pracownikiem. **Jak jeszcze byłam kierownikiem produkcji, to zaczęło się robić źle, bo powódka zaczęła mieć złe kontakty z ludźmi. Nie wiem jaki był tego powód, że powódka chodziła bez przerwy do szefa i skarżyła na ludzi. Wówczas powódka była kontrolerem jakości, sprawdzała jakość pracy. Oddźwięku w załodze nie było, nikt jej złego nic nie zrobił. Każdy przemilczał. Tak też było w moim przypadku (...)**".

W niniejszym postępowaniu w żadnym razie nie wykazano, że relacja powódki z przełożonym S. G. (1) nie była prawidłowa, lub że była wręcz zła, czego wyrazem miałyby być m.in. coraz częstsze publiczne i głośno wyrażane zwracanie powódce uwagi przez S. G. (1), który krytykował powódkę, kwestionował wiedzę powódki, jej doświadczenie, kompetencje, umiejętności oraz jakość wykonywanej przez powódkę pracy. Owszem, przełożony zwracał powódce, jako pracownikowi uwagę na temat wykonywanej przez nią pracy, do czego miał pełne prawo i czynił to samo absolutnie do wszystkich swoich pracowników. Przełożony nigdy nie sugerował powódce, iż celu "zabezpieczenia się" przed utratą pracy, powinna uzyskać zaświadczenie o chorobie psychicznej, co pozwoliłoby pracodawcy uzyskać większą dotację z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Żaden dowód w sprawie na tę okoliczność nie został powołany. Przełożony nie straszyl powódkę rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Nie potwierdziły tej okoliczności dowody zawnioskowane w sprawie. Owszem, powódka bardziej negatywnie, niż inni odbierała uwagi przełożonego, ale było to uwarunkowane cechami jej osobowości oraz nadszarpniętym dobrostanem psychofizycznym, o którym zeznała sama powódka, a złożyły się na to problemy osobiste. Pracodawca wielokrotnie na Sali sądowej powtarzał, że powódka była dobrym pracownikiem. Tak też oceniali powódkę inni współpracownicy- świadkowie w sprawie, również ci, co do których stosunek emocjonalny powódki był negatywny i tak też zeznawali, oceniając relacje przełożonego i powódki. Z zeznań świadków wynikało jednoznacznie, że powódka nie była źle traktowana przez S. G. (2), przeciwnie była wręcz przez niego faworyzowana. W ocenie świadków – współpracowników, powódka miała bardzo dobre warunki pracy, w sierpniu 2012 roku Prezes zdjął z niej część obowiązków związanych z dźwiganiem i nałożył je na pozostałych brygadzystów, którzy w większości nie byli z tego zadowoleni, ale wykazali zrozumienie. Jak zeznali świadkowie, S. G. (1) nie używał w stosunku do powódki słów wulgarnych, nie krzyczał na powódkę. Nikt nigdy nie odtrącił powódkę w miejscu pracy, a wyalienowanie wynikało poniekąd z nastawienia samej powódki.

Z zeznań świadka D. K.: „(...)Rano powódka była na produkcji, potem chodziła do K. Z. do biura, z którym pracowała i większość czasu tam spędzała. Po sierpniu 2012r. prezes G. wydał dyspozycje brygadzystom by odciążyli powódkę przy pakowaniu i wywożeniu towarów, w ten sposób powódce odpadła połowa jej zajęć. Dla powódki było o wiele lepiej. Przez jakiś czas było to oceniane jako faworyzowanie powódki przez prezesa. Jeśli chodzi o miejsce pracy to mamy bardzo dobre warunki pracy, a p. P. miała jako kontroler jakości pracę ruchomą w sensie stanowiska pracy i na pewno warunki pracy miała lepsze niż pozostali. Powódka w każdej chwili mogła zjeść kanapkę porozmawiać, wypić kawę, mona miała na wszystko czas. Na tle innych pracowników S. G. (1) dobrze traktował powódkę, nigdy nie słyszałam by prezes poniżał powódkę lub krzyczał na nią. P. prezes do powódki zwracał się per „Pani”, „Pani B.". Zdarzało się, że prezes zwracał uwagę powódce z powodu niedociągnięć w jej pracy ale nie tylko jej każdemu zwracał uwagę mi też, to normalne. To zwracanie uwagi nie miało formy wulgarniej, krzyku wyzwisk, to była normalna rozmowa. Wydaje mi się, że na tle innych pracowników powódka była traktowana lepiej, przejawiało się to w tym, że w każdej chwili mogła zwolnić się u szefa i wyjść z pracy (...)"

Z zeznań świadka T. K. (2): „(...) Pomieszczenie K. Z. znajduje się w biurowcu, jest klimatyzowane. Powódka miała poza tym czas na wszystko, głównie na szukanie powodów jak ludziom dokuczyć. Nie słyszałam, by S. G. (1) zwracał się do powódki w sposób wulgarny, obrażał ją używał w stosunku do niej słów typu: niedouczone, głupia, ślepa. S. G. (1) zwracał się do powódki „B., pani B.". (...) Relacje powódki z innymi pracownikami nie układały się za

bardzo, powódka była wulgarna, przeklinała. (...) Wulgarnie zachowanie powódki w stosunku do innych pracowników absolutnie nie wynikało z jej dbałości o jakość pracy. Ciężko mi oceniać kogokolwiek, ale od jakiegoś czasu reklamacji nie ma, nie słyszałem, co mówi samo za siebie (...)”

Z zeznań świadka A. S.: „(...) Myślę, że powódka miała nie gorsze warunki pracy, niż inni pracownicy, ale na pewno lepsze. Powódka miała nieograniczony czas pracy, jej praca nie była ciężka fizycznie. Nie musiała wykonywać czynności w określonym czasie. Odkąd pracuję nigdy nie słyszałem, by prezes S. G. (1) źle odzywał się do kogokolwiek, w tym nie słyszałem, by czynił to w stosunku do powódki używając wobec niej wulgaryzmów lub słów typu: głupia, niedouczone, ślepa. Prezes odnosił się do pracowników pozytywnie, jak wychodził z zakładu życzył im miłego dnia. Nigdy nie słyszałem by prezes zwracał się do powódki po imieniu, a zwracał się do niej per „Pani”. (...) Myślę, że pan Prezes wszystkich pracowników traktuje jednakowo, takie jest moje odczucie. Jeśli chodzi o powódkę na pewno nie była traktowana gorzej, ale może jeszcze lepiej. Prezes miał zaufanie do powódki, czasem słyszałem jak prezes mówił, że dobrze, że powódka wczuwa się w swoją pracę. (...) Prezes na pewno był zadowolony z pracy powódki skoro pracowała (...)”.

Z zeznań świadka A. C.: „(...) Ja nie byłem świadkiem takiej sytuacji, by S. G. (1) zwracał uwagę pracownikom lub ich pouczał. Nigdy nie słyszałem by S. G. (1) zwracał się do powódki w nieuprzejmy sposób. (...) Nic mi nie wiadomo na temat wulgarnego zachowania S. G. (1) wobec powódki(...)”.

Z zeznań świadka I. M. wynikało, że S. G. (1) miewał uwagi do pracy powódki i w związku z tym zdarzało mu się wybuchnąć, ale także I. M., jak zeznała, nie słyszała, by S. G. (1) używał negatywnych przymiotników i nimi określał powódkę. Nadto, z zeznań świadka wynika, że uwagi S. G. (1) do pracy powódki były uzasadnione i kierowane były kaskadowo, tj. S. G. (1) miał uwagi do powódki, a powódka do pracowników: „(...) S. G. (1) kontrolował, oceniał powódkę tak jak nas wszystkich. (...) Zdarzało się, że S. G. (1) mówił o pracy powódki, że wadliwie coś puściła, że czegoś nie zauważyła, i to było na hali produkcyjnej. Ja to słyszałam, nie wiem czy inni też, bo maszyny stwarzają hałas. Powódka dostawała uwagi od prezesa, a my od niej. Wydaje mi się, że powódka była dobrym pracownikiem. Zadania powódce wyznaczał S. G. (1) a powódka nam. Uważam, że powódka była za nadto obciążona pracą. Na początku powódka sobie radziła, a później widać było, że jest przemęczona. Prezes G. mówił, że znowu coś nie tak jest zrobione, że znowu te same błędy wracają i to było pod adresem powódki. Nie słyszałam, by używał przymiotników i jakoś określał powódkę. Na uwagi prezesa powódka reagowała paleniem papierosów i płaczem. (...) Uwagi S. G. (1) były uzasadnione, ale powinny być w innej formie. Jest inna forma kontaktu z pracownikiem. Te uwagi i zastrzeżenia o których mówiłam ze strony prezesa do powódki były do siebie podobne. Nie pamiętam jakiegoś szczególnego zdarzenia (...)”.

W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w wyroku z dnia 21 stycznia 2013 r. (III APa 29/12, LEX nr 1282545), gdzie Sąd zważył, iż **pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem**. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

W ocenie Sądu, przedstawione przez powódkę, czy świadków sytuacje, dotyczące uwag na temat pracy – ostatecznie ogółu załogi, choć kierowane pierwotnie przez S. G. (1) do powódki, a potem przez powódkę do pozostałych pracowników, w żaden sposób nie mogą być uznane za przejaw mobbingu. Celem kierownictwa – w tym wypadku S. G. (1) nie było poniżenie lub ośmieszenie powódki. Prezes korzystał, zdaniem Sądu, jedynie z przysługującego mu władztwa istniejącego pomiędzy przełożonym a pracownikiem, w ramach stosunku pracy, przy czym nie wynikało to z chęci przysłowiowego „pokazania, kto tu rządzi”, ale z konieczności zapewnienia prawidłowego toku pracy. Przełożony, miał pełne prawo zlecić powódce wykonanie takiego, czy innego zadania służbowego, a insynuacje wskazujące, iż w ten sposób chciał zaszkodzić powódce, nie zostały poparte żadnymi merytorycznymi dowodami.

Należy podkreślić, iż wbrew twierdzeniom powódki, przełożony chcąc, by wykonanie przez nią tych obowiązków było możliwe, dostosowywał się do sytuacji zdrowotnej powódki, świadkowie zeznali bowiem, że w miesiącu sierpniu 2012 roku, S. G. (1) wydał dyspozycję pozostałym brygadziście, aby wszelkie czynności wymagające wysiłku fizycznego, dotychczas wykonywane przez powódkę były wykonywane przez nich na stanowiskach produkcyjnych. Pozostali kontrolerzy wykonywali te czynności, jak dotychczas – sami, powódka została z tych czynności zwolniona. Spowodowało to niezadowolenie niektórych pracowników, którzy zaczęli postrzegać powódkę, jako faworyzowaną przez S. G. (1).

Świadek D. K.: „(...) Po sierpniu 2012r. prezes G. wydał dyspozycje brygadziście, by odciążyli powódkę przy pakowaniu i wywożeniu towarów, w ten sposób powódce odpadła połowa jej zajęć. Dla powódki było o wiele lepiej. Przez jakiś czas było to oceniane jako faworyzowanie powódki przez prezesa. (...)”

Świadek T. K. (2): „(...) Prostuję, była taka sytuacja, że brygadziści przejęli od powódki część obowiązków, powódce zostało prowadzenie badań odbiorczych u Z.. Poza tym ciężko mi powiedzieć, bo zajmuję się czym innym. Chłopaki bez większych problemów to zaakceptowali. Myślę, że względem innych pracowników powódka miała bardzo dobre warunki pracy.

Świadek A. S.: „(...) Znana jest mi taka sytuacja, że w sierpniu 2012r., S. G. (1) zdjął część obowiązków z powódki i przełożył je na brygadziście. Chodziło o wywożenie detali z hali produkcyjnej. Oddźwięku nie było wśród brygadziście, tak myślę, dlatego że jak powódki nie było na hali to i tak brygadziści te czynności wykonywali, dla nich to żadna nowość. Myślę, że powódka miała nie gorsze warunki pracy niż inni pracownicy, ale na pewno lepsze. (...)”

Takie zachowanie należy poczytywać w kategoriach troski o interes pracownika, a nie wręcz odwrotnie.

Oprócz powyższego, trzeba podkreślić, iż B. P. nie może być postrzegana jako ofiara, którą ciemnił przełożony. Powódka często lekceważyła polecenia pracodawcy, zwłaszcza te, które mniej jej odpowiadały, odnosiła się do współpracowników w sposób niegrzeczny, a czasem wulgarny, „rekompensując” sobie nakładanie na nią poleceń, których sobie zwyczajnie nie życzyła, bo w jej cenie fizycznie przekraczała to jej możliwości czasowe.

Z zeznań świadka A. C.: „(...) Dla mnie jest lepiej, że powódki w pracy nie ma, bo powódka się na mnie denerwowała i to wpływało na mnie źle. Przykro mi to mówić. Powódka tak jakby była moją przełożoną, bo była kontrolerem jakości, a ja jestem tym najniższym szeregowo pracownikiem. (...)”

Z zeznań świadka I. M.: „(...) Powódka dostawała uwagi od prezesa a my od niej. (...)”

Z zeznań świadka J. K.: „(...) Powódka w stosunku do współpracowników była opryskliwa ogólnie do każdego jednego i wulgarnie się odzywała, przeklinała po prostu. Nie wiem jak kształtowały się relacje powódki z D. K. i nie wiem czy była między nimi rywalizacja. Kiedy prezes zakomunikował w obecności mojej, B. P., p. R. W., że kontrolę jakości, wywożenie kształtek przejmuję ja jako brygadziśta a p. B. P. ma przejść na produkcję na maszyny, to po tym spotkaniu powódka chodziła po hali mówiła, że nie będzie pracowała i że idzie na zwolnienie. (...) W mojej ocenie powódka była dobrym pracownikiem tylko, że była bardzo wulgarna w stosunku do pozostałych pracowników. Dla mnie też była wulgarna, zgłaszałem to zarządowi spółki, a wtedy powódka dostawała wezwanie. Taka sytuacja miała miejsce dwa razy. Na drugi dzień powódka zachowywała się normalnie, jak gdyby nic się nie stało. (...) Powódka była w stosunku do mnie wulgarna dwukrotnie. Nic nie wiem, by powódka składała skargi na mnie. Miałem dobre relacje z powódką. Nie wiem dlaczego powódce zdarzało się zachować wulgarnie. Moim zdaniem pracownicy tj. załoga lubili powódkę. Nie żartowałem z powódki, ani nie byłem świadkiem żartów na temat powódki(...)”

Z zeznań świadka D. K.: „(...) Powódka przez innych pracowników była oceniana bardzo źle, to jest bardzo zły człowiek, obgaduje, krytykuje, a przy tym nie przebiera w słowach, przejawia chamskie zachowanie. W stosunku do mnie takie zachowania raczej nie miały miejsca, choć jak byłam kierownikiem produkcji to powódka chodziła do prezesa i opowiadała różne historie skarżyła na mnie. (...) Jak jeszcze byłam kierownikiem produkcji to zaczęło się robić źle, bo powódka zaczęła mieć złe kontakty z ludźmi. Nie wiem jaki był tego powód, że powódka chodziła bez

przerwy do szefa i skarżyła na ludzi. Wówczas powódka była kontrolerem jakości, sprawdzała jakość pracy. Oddźwięku w załodze nie było, nikt jej złego nie zrobił. Każdy przemilczał. Tak też było w moim przypadku (...)"

Zeznań świadka T. K. (2): „(...) Relacje powódki z innymi pracownikami nie układały się za bardzo, powódka była wulgarna, przeklinała. (...) Wulgarnie zachowanie powódki w stosunku do innych pracowników absolutnie nie wynikało z jej dbałości o jakość pracy. Ciężko mi oceniać kogokolwiek, ale od jakiegoś czasu reklamacji nie ma, nie słyszałem, co mówi samo za siebie (...)”.

Zeznań świadka Andrzeja S.: „ (...) W moim odczuciu powódka miała o sobie zawsze najlepsze zdanie, czuła się niezastąpiona, że to ona najlepiej wykonuje pracę, że dzięki niej tyle dobrego dzieje się w zakładzie. Jak pracowała powódka wprowadzała pewien zamęt, zamieszanie, szukała sensacji. Dla niej moim zdaniem nie było ważne dobro zakładu tylko pokazanie, że to ja jestem tą najlepszą. (...) Powódka wprowadzała zamęt, atmosfera była nerwowa. Jeżeli powstała jakaś wada przy rurach przykładowo, to powódka potrafiła wziąć te rury pod pachę i zanieść do K. Z. i te wady pokazać. Jej celem było wykazanie czyjegoś błędu a wystarczyło by nieprzyjęcie wadliwego towaru przez kontrolera, nie ma potrzeby aż takich zabiegów jak czyniła to powódka. Zachowanie powódki nie poprawiało wyników produkcji tylko utrudniało i pogarszało sytuację. Oprócz powódki kontrolerem jakości była jeszcze p. M. K.. To inny człowiek niż powódka, nie szukała tego czego nie powinna, wykonywała swoją pracę na bieżąco, nie chodziła z rurami do prezesa. Powódka nie brała moim zdaniem odpowiedzialności za wykonywaną pracę, przykładowo chodziło o kolor białych kolanek, które miały żółty odcień, powódka mówiła że to nie jej sprawa, mówiła, że to mój obowiązek, a tym czasem to ona była kontrolerem jakości i ostatecznie to ona mogła zdecydować o nie przyjęciu całego towaru. (...) Ogólne podejście powódki było takie, że to nie ja, tylko kto inny, ja pracuję a inni się objijają(...)”.

Wobec powyższego, Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, że była ona ofiarą w jakiegokolwiek sytuacji z pracodawcą, a na pewno powódka nie była ofiarą działań mobbingowych.

Nie znalazły potwierdzenia ferowane przez powódkę tezy, iż S. G. (1), zachowywał się w stosunku do powódki tak, by można było w tym zachowaniu doszukać się cech mobbingu. Twierdzenia powódki w tym zakresie, nie znalazły poparcia w materiale dowodowym. W przeciwieństwie do dowodów z zeznań w charakterze świadków, którzy przedstawili opisane już sytuacje, dowodzące delikatnie rzecz ujmując – niewłaściwego zachowania pracownika, powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na to, by to kierownictwo zachowywało się w stosunku do niej w sposób niewłaściwy, a nawet wulgarny, jak to określiła powódka. Świadców powołani na te okoliczności także przez powódkę zeznali, że S. G. (1) to człowiek o nieco porywczym zachowaniu, gwałtowny z powodu wyczulenia na jakość pracy. Z zeznań świadków wynikało jednak, że w sposób jednakowy traktowani byli w tym względzie wszyscy pracownicy, bez wyjątku, a jeżeli dało się zauważyć, że częściej uwagi S. G. (1) kierował do powódki, to tylko dlatego, że to ona odpowiedzialna była za kontrolę. Żaden ze świadków nie przytoczył ani jednego epitetu równego tym, których użycie w stosunku do niej podnosiła powódka.

Świadek M. C. : „(...) S. G. (1) nadzorował raczej wszystkich pracowników. S. G. (1) już przed 6 rano był na hali, obserwował jak startują maszyny i na hali był do 9-10, o 10 szedł na górę, po przerwie śniadaniowej schodził na dół i dalej obserwował maszyny. Tak było codziennie. W ciągu dnia S. G. (1) chodził po hali i miał kontakt z pracownikami. S. G. (1) raz mówił do powódki: „ Pani B.” a raz „B.”. Pamiętam takie zdarzenie ok. 6 rano gdy czekałem na rozruch maszyny a powódka wypisywała kartki na moje sztuki. Przyszedł S. G. i zaczął krzyczeć do powódki: „jak się coś nie podoba, to bierz swoje tatę i wyp...” . Ojciec powódki pracował w tym zakładzie. Ta kłótnia przeniosła się do kantorka szefa. Powódka była przełożoną wszystkich dziewczyn i wszystko się skupiało na niej. Poza tym zdarzeniem nie słyszałem by S. G. zwracał się wulgarnie do powódki. S. G. (1) krzyczał do powódki, że za wolno, za wolno za małą wydajność pracy. (...) S. G. (1) bywa nerwowy i jest wybuchowy. Nie widziałem poza tym jednym zajściem by S. G. krzyczał na powódkę. W stosunku do mnie raz zachowanie S. G. (1) było dobre, a raz potrafił użyć brzydkich słów (...)”

Świadek I. M.: „(...) **S. G. (1) kontrolował, oceniał powódkę tak jak nas wszystkich.** S. G. (1) miał bezpośredni kontakt z pracownikami. S. G. (1) przychodził na halę rano jak rozpoczynaliśmy pracę, posiedział do 8 potem znowu poszedł i znowu przyszedł, przeważnie ok. 12 wyjeżdżał do domu lub pozostawał w biurze. **S. G. (1)**

może nie jest złym człowiekiem, ale to zależało od jego humoru jak się zachowywał i zdarzało się, że czasami krzyczał, tj. mówił podniesionym głosem. Jak byłam w kontroli to zauważyłam, że przeważnie krzyczał na powódkę. Całych rozmów nie słyszałam, bo one zaczynały się na hali i kończyły w biurze, ale po gestykulacji wnioskowałam, że nie są to przyjemne rozmowy. **Zdarzały się sytuacje, że S. G. reagował wybuchowo.** Byłam przy takim incydencie kiedy przyszyły zwroty, w maju 2009r. że S. G. (1) mówił, że na h..... mi ta kontrola, że jak tak dalej będzie, to nas zwolni. Zdarzało się, że S. G. (1) mówił o pracy powódki, że wadliwie coś puściła, że czegoś nie zauważyła, i to było na hali produkcyjnej. Ja to słyszałam, nie wiem czy inni też, bo maszyny stwarzają hałas. **Powódka dostawała uwagi od prezesa a my od niej.** (...) Prezes G. mówił, że znowu coś nie tak jest zrobione, że znowu te same błędy wracają i to było pod adresem powódki. Nie słyszałam by używał przymiotników i jakoś określał powódkę. (...) S. G. (1) czynił uwagi powódce w roku 2009, gdy pracowałam na kontroli. **Uwagi S. G. (1) były uzasadnione, ale powinny być w innej formie.** Jest inna forma kontaktu z pracownikiem. Te uwagi i zastrzeżenia o których mówiłam ze strony prezesa do powódki były do siebie podobne. Nie pamiętam jakiegoś szczególnego zdarzenia (...).

Świadek J. K. : „(...) S. G. (1) zwracał się do powódki per „Pani”, „Pani B.”, do wszystkich zwracał się per „Pan/Pani”. Powódka była traktowana przez S. G. (1) równo jak wszyscy pracownicy. Nie słyszałam by S. G. był w stosunku do powódki wulgarny, bądź używał w stosunku do niej słów obraźliwych typu głupia, niedouczona, ślepa. Jak były braki powódka musiała spisać protokół braków, widocznie nie umiała tego zrobić, bo prezes kilka razy zwracał jej uwagę. (...) Moim zdaniem pracownicy tj. załoga lubili powódkę. Nie żartowałam z powódki ani nie byłem świadkiem żartów na temat powódki. (...)”

Świadek D. K.: „(...) Na tle innych pracowników S. G. (1) dobrze traktował powódkę, nigdy nie słyszałam by prezes poniżał powódkę lub krzyczał na nią. P. prezes do powódki zwracał się per „Pani”, „Pani B.”. **Zdarzało się, że prezes zwracał uwagę powódce z powodu niedociągnięć w jej pracy, ale nie tylko jej każdemu zwracał uwagę mi też, to normalne. To zwracanie uwagi nie miało formy wulgarniej, krzyku wyzwisk, to była normalna rozmowa.** Wydaje mi się, że na tle innych pracowników powódka była traktowana lepiej, przejawiało się to w tym, że w każdej chwili mogła zwolnić się u szefa i wyjść z pracy. Powódka nie zostawała w pracy po godzinach. (...) Nie słyszałam by p. G. zwracał uwagę powódce chodząc po zakładzie pracy. **Również innym pracownikom zwracał uwagi, mnie jako kierownikowi produkcji zarówno jeden pan prezes jak i drugi zwracał uwagę** ale uważam że słusznie, nikt mnie przy tym nie obrażał. (...)”

Świadek T. K. (2): „(...) W 2012r. były dwie poważne reklamacje w firmie chodziło o montowalność sztuk. To był ten okres, kiedy powódka była kontrolerem jakości. Wiązało się to z dużą ilością pracy wykonywanej na nowo. To było przeoczenie kontroli jakości, a tym samym powódki. (...) Ja od powódki słyszałem, że winę za reklamację ponosi ona. (...)”

Świadek A. S.: „(...) Myślę, że pan Prezes wszystkich pracowników traktuje jednakowo, takie jest moje odczucie. Jeśli chodzi o powódkę na pewno nie była traktowana gorzej, ale może jeszcze lepiej. Prezes miał zaufanie do powódki, czasem słyszałem jak prezes mówił, że dobrze, że powódka wczuwa się w swoją pracę. Myślę, że powódka nie zostawała po godzinach myślę, że spokojnie wykonywała pracę w godzinach, nadto ze spokojem i zasobem czasu. (...) Nie słyszałem by prezes G. komentował pracę powódki przy innych pracownikach. To, że powódka wczuwa się w swoją pracę prezes powiedział do mnie jako do kierownika produkcji, to nie było w obecności powódki (...)”

Niektórzy świadkowie przyznali więc, że S. G. (1), czasem krzyżąc wydawał pracownikom polecenia służbowe, ale w świetle zachowań powódki – o ile nie sposób tego pochwalić, można to jednak zrozumieć. Nie ulega wątpliwości, iż w sytuacjach, które powódka poczytuje, jako dokuczanie jej, S. G. (1) winien był opanować emocje, unikając konwersacji na poziomie krzyku, zawierającej oskarżenia. Nie można jednak odosobnionym, choć nagannym sytuacjom przypisywać znamion mobbingu. W niewielkim stopniu, można usprawiedliwić wzburzenie przełożonego okolicznościami zdarzeń, które wynikają z ustalonego stanu faktycznego. Wykonywanie pracy na wysokim poziomie, to było założenie, któremu starało się sprostać kierownictwo (...).

W ocenie Sądu przyczyną, z uwagi na którą powódka bardzo emocjonalnie reagowała, na zwykłe dla innych sytuacje w pracy - związane li tylko z obowiązkami zawodowymi, była jej sytuacja osobista. Z zeznań samej powódki wynika, że jeszcze na rok wcześniej, przed rokiem 2010, szukała pomocy u lekarza psychiatry w P., a powodem były problemy rodzinne. W roku 2010 powódka podjęła regularne wizyty u kolejnego lekarza psychiatry, tym razem w P., z uwagi na problemy w związku małżeńskim, zdradę małżeńską ze strony męża, chorobę męża (który również leczył się u tego samego lekarza).

Kolejnym zarzutem B. P. pod adresem S. G. (1) był zarzut dotyczący tego, że to on wyjawiał wszystkim pracownikom to, że powódka leczy się psychiatrycznie. Zdumiewające w ocenie Sądu jest to, że powódka nie ma problemu z przedłożeniem orzeczenia o niepełnosprawności, utrzymuje się z pracy w zakładzie, który wspiera rynek pracy osób niepełnosprawnych, a konieczność leczenia psychiatrycznego traktuje jako wstydlivą sprawę, nie wstydząc się przy tym innych schorzeń i nie czyniąc z nich tajemnicy. Poza niewątpliwym prawem powódki do zachowania informacji o jej zdrowiu, jako tej intymnej, dotyczącej ściśle prywatnej sfery, wskazać należy, że powódka w żaden sposób nie wykazała, że takie informacje „wyszły” od S. G. (1), a ten stanowczo temu zaprzeczył. Zresztą samo przekazanie takiej informacji, nie może powodce szkodzić. Szkodzić mogłoby zrobienie z tego niewłaściwego użytku, ale takiego skutku powódka również nie wykazała

Świadek A. C.: „(...) Słyszałam, że powódka pod koniec zatrudnienia była na zwolnieniu lekarskim, ale nic więcej nie wiem. Dowiedziałam się pewnie od współpracowników, ktoś tam mówił (...)”.

Świadek I. M.: „(...) Na uwagi Prezesa powódka reagowała paleniem papierosów i płaczem. Mówiłam powodce gdy płacz zdarzał jej się często żeby poszła do jakiegoś lekarza. Powiedziała, że pójdzie, ale nie wiem czy poszła (...)”.

Świadek J. K.: „(...) Ja nie słyszałem by p. prezes informował kogokolwiek o konieczności konsultacji psychiatrycznej przez powódkę. W ogóle nie wiedziałem, że powódka takiej konsultacji zasięgała (...)”.

Świadek D. K.: „(...) Nie słyszałam by S. G. wypowiadał się na temat konieczności konsultacji psychiatrycznej przez powódkę. Nie wiem, by powódka z takiej konsultacji korzystała (...)”.

Świadek T. K. (2): „(...) Ja nie słyszałem by prezes G. wypowiadał się do kogokolwiek na temat schorzeń psychiatrycznych powódki. (...)”

Świadek A. S.: „(...) Nigdy nie słyszałem by S. G. wypowiadał się na temat konieczności konsultacji psychiatrycznej przez powódkę. (...)”.

W opozycji do przytoczonych wyżej zeznań świadków w tym zakresie, pozostają zeznania świadka M. C.: „(...) Powódka była na operacji kręgosłupa, chyba miała coś z nogą i chyba leczy się psychiatrycznie. To że powódka leczy się psychiatrycznie wiedział cały zakład. O kręgosłupie wiem od powódki. Na palarni i na mieszalni słyszałem, jak pracownicy mówili, że o chorobie psychiatrycznej powódki wiedzą od S. G. (1). (...)”.

Ten świadek nie zeznał jednak, iż on sam o chorobie powódki wie od S. G. (1), ale ze inni pracownicy mówili, że wiedzą o niej właśnie z tego źródła. Tymczasem sam świadek M. C. ma taką wiedzę, że powódka chyba jest leczona psychiatrycznie. Zeznania tego świadka, w tym zakresie nie są dla Sądu wiarygodne, bowiem pozostają w sprzeczności do zeznań pozostałych świadków. Nadto, raz jeszcze należy podkreślić, że sama informacja o ile jest prawdziwa, nie powinna budzić sensacji i trudno wywnioskować cel, dla jakiego S. G. (1) miałby się nią posługiwać. Powódka takiego nie wykazała.

W ocenie Sądu, powódka w niewłaściwy sposób pojmuje mobbing.

Sąd nie ma wątpliwości, iż powódka nie była ofiarą mobbingu, podczas pracy w firmie (...) S. z o.o. w N.. Dowody, przedstawione przez powódkę, nie wykazały w toku postępowania, iż mobbing był wobec niej stosowany. Podkreślić należy, iż fakt stosowania wobec powódki mobbingu, nie został potwierdzony przez żadnego ze świadków powołanych

w niniejszej sprawie. Wprawdzie świadek M. C. przytoczył jedno niechlubne zdarzenie z udziałem S. G. (1) i powódki, kiedy to S. G. (1) nieuczynnym słowem potraktował powódkę i pośrednio jej ojca, ale temu zdarzeniu S. G. (1) stanowczo zaprzeczył. Nadto, ten sam świadek M. C. wskazywał, że takie zdarzenie miało miejsce tylko raz, o innych zdarzeniach tego rodzaju nic mu nie wiadomo. Także z zeznań tego świadka nie wynika, by S. G. (1) odnosił się wulgarnie do powódki, poza opisaną przez świadka sytuacją. Z zeznań pozostałych świadków, również nie sposób odczytać jakichkolwiek zachowań wobec powódki, które stanowiłyby przejaw wulgarnego zachowania, a tym bardziej mobbingu. Spięcia znane są w/w świadkom i dotyczą wyłącznie jakości pracy, obowiązków służbowych powódki oraz kontrolowanych przez nią pracowników, tego, jak powódka wykonywała pracę, lub nie- i zadowolenia lub niezadowolona oraz krytyki i polecenia służbowego, do czego ten ostatni miał pełne prawo, a zawsze mieściło się to w ramach uprawnień przełożonego i tzw. dozwolonych praktyk pracodawcy wobec pracownika.

Nie ulega również wątpliwości, iż poprzez wzgląd na zachowanie powódki, można ocenić ją, jako pracownika absorbującego, który wymagał ze strony przełożonego wiele uwagi, dużo tolerancji i cierpliwości.

Nie można nie zauważyć, iż powódka była skonfliktowana z częścią pracowników pozwanego, jednakże winy za ten fakt nie należy przypisywać kierownictwu lub innym pracownikom. Trzeba podkreślić, iż odpowiedzialność za tę sytuację ponosi powódka, która nie występowała w tej sytuacji w roli ofiary. Jej zachowania często generowały konflikty, przy czym nie można uznać, iż grupa pracowników, czy przełożony działali na jej niekorzyść.

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.), vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 roku II PK 31/07; OSNP 2008/21-22/312.

Tymczasem strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie wykazała ani bezprawności działań podjętych wobec pracownika, ani też **nie wykazała celu tych działań i ich skutków.**

Brak miarodajnych dowodów na stwierdzenie mobbingu albo przynajmniej wszystkich jego ustawowych cech wskazanych wyżej uzasadnia oddalenie powództwa o zadośćuczynienie (art. 94³ § 3 k.p.) bez konieczności badania ewentualnego rozstroju zdrowia.

Skoro brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy **to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza** dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20.10.2006 roku III APA 39/06; LEX nr 310425)

Powódka wbrew nałożonemu na nią obowiązkowi nie wykazała, iż stosowano wobec niej mobbing. Nie ma zatem podstaw, by w dalszej kolejności rozpatrywać rzekome skutki jego stosowania w postaci rozstroju zdrowia powódki. Wobec tych okoliczności, Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych na okoliczność rozstroju jej zdrowia w związku z mobbingiem.

Na marginesie, należy podkreślić, iż Sąd nie kwestionuje faktu, iż powódka jest osobą schorowaną, korzystającą również z pomocy psychiatry. B. P. nie wykazała jednak związku przyczynowego, jakiego istnienie pomiędzy stanem jej zdrowia, a stosowanym mobbingiem było konieczne do uwzględnienia rzeczzonego wniosku i następnie również powództwa. Ustalenia czy pracownik był ofiarą mobbingu są rolą Sądu, a nie biegłych.

Na koniec warto rozwinąć wspomniany powyżej **brak wykazania przez stronę powodową celu działań przypisywanych pracodawcy, określanych jako działania mobbingowe.** Powódka nie była w stanie wskazać celu działania osoby, którą wskazała, jako głównego mobbera, sama powódka więc nie potrafiła znaleźć uzasadnienia dla owych twierdzeń, związanych z mobbingiem. Nie doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zanizowaną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego

na celu poniżenie i ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. B. P. zeznała bowiem, że uważała się i nadal uważa za dobrego pracownika.

W ocenie Sądu, należy podkreślić, iż pewne sytuacje, którym B. P. przypisywała cechy mobbingu, związane były jedynie z jej wyobrażeniami o danym stanie faktycznym i subiektywną interpretacją zdarzeń.

Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (v. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r. I ACa 1320/11).

Jednocześnie nadmienić należy, że skreślenie art. 3 § 2 k.p.c. oznacza, że w zasadzie tylko na stronach spoczywa odpowiedzialność za wynik postępowania dowodowego i - w konsekwencji - często wynik całego procesu.

Strona nie może liczyć na to, że sąd zainicjuje przeprowadzenie dowodów, które mogłyby służyć poparciu jej twierdzeń i tylko od woli strony zależy, jakie dowody sąd będzie prowadził. W niniejszej sprawie zatem, przeciwko powódce skierowały się ujemne następstwa jej postawy - fakty nieudowodnione zostały pominięte i nie wywołały skutków prawnych z nimi związanych, inne wnioski dowodowe zostały oddalone, a te które sąd rozpoznał nie doprowadziły do wykazania faktów, z których powódka wywodziła swoje roszczenia, co ostatecznie rzutowało na wynik procesu.

Zgodnie z dyspozycją art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nadto, strony są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody na ich poparcie (art. 3 k.p.c.). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która chce z tego faktu wywodzić skutki prawne (art. 6 k.c.). Zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani - poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami - zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.).

Ów ciężar udowodnienia faktu zaś, rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesy obowiązkami przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r. II CSK 293/07)

Wobec dokonanych ustaleń, Sąd oddalił powództwo B. P. w całości, jako bezzasadne.

SSR Monika Jankowska