

Sygn. akt VII P 208/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Błażejowska

Ławnicy: Elżbieta Jurek, Elżbieta Walczak

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2020 r. w Bydgoszczy na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. Ś. (1)

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w P.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną;
3. przyznaje od Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Bydgoszczy na rzecz adwokata P. S. kwotę 2214 zł (dwa tysiące dwieście czternaście złotych) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu zawierającej kwotę podatku od towarów i usług;
4. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Jurek Elżbieta Walczak

Sygn. akt VII P 208/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18.01.2019 r. powódka M. Ś. (2) domagała się zasądzenia od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na skutek mobbingu. Nadto wniosła o zwolnienie jej od ponoszenia kosztów sądowych oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki ustawowych odsetek od wskazanej kwoty. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej w okresie od 11.09.2018 r. do 30.11.2018 r. na okres próbny na stanowisku cukiernik. Podniosła, iż w okresie zatrudnienia była ofiarą mobbingu ze strony kierowniczkę A. N.. Jako przykłady nękania podała wydawanie poleceń dotyczących powódki innym pracownikom przez kierowniczkę, nie zaś jej osobiście. Nadto wyszczególniła używanie wobec niej słów obelżywych w obecności innych, brak przerw w pracy, niewydanie jej odzieży ochronnej, nastawianie i manipulowanie faktami w taki sposób, aby utrudnić powódce kontakt ze współpracownikami oraz fałszowanie ewidencji pracy. Pomimo wielokrotnego monitowania do prezesa pozwanej o zaistniałej sytuacji nie podjęto interwencji w tej sprawie. Zdaniem powódki przez działania kierowniczkę nie została powódce zaoferowana umowa o pracę po okresie próbnym. Mobbing w miejscu pracy doprowadził powódkę do wyniszczenia zdrowia fizycznego i psychicznego. Rozpoczęła leczenie psychiatryczne, jej zdaniem zmniejszyły się jej szanse na znalezienie pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Pozwana zaprzeczyła jakoby w stosunku do powódki był stosowany mobbing czy też miały miejsce inne zdarzenia w środowisku pracy mogące wywołać u powódki rozstrój zdrowia. Zdaniem pozwanej, powódka nie informowała, aby jakkolwiek osoba źle ją traktowała. Niemniej niezwłocznie po zgłoszeniu (pismem z dnia 19.12.2018 r.) pozwana wszczęła postępowanie wyjaśniające z udziałem byłej przełożonej oraz współpracowników powódki. Poczynione ustalenia nie potwierdziły zarzutów występowania zjawiska mobbingu wobec powódki – ani ze strony kierownika, jak również innych pracowników. Pozwana pokreśliła, że elementem mobbingu jest rozciągnięte w czasie stałe powtarzalne zachowania. Powódka pracowała zaledwie 2,5 miesiąca, co wyklucza możliwość długotrwałego nękania. Nadto jak wskazała pozwana działanie mobbingowe musi wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Tymczasem powódka po zakończeniu umowy na okres próbny liczyła na zawarcie kolejnej umowy o pracę, co potwierdza m.in. okoliczność, że rozmawiała na ten temat z prezesem pozwanej. Takie postępowanie powódki, w ocenie pozwanej jest niezrozumiałe, skoro była w znacznym stopniu mobbingowana. Pozwana podkreśliła, że większość stawianych zarzutów nie wskazuje na żadne konkretne sytuacje, stąd też nie jest możliwym się do nich odnieść. Wreszcie pozwana wskazała, że żądana kwota przez powódkę nie jest niczym uzasadniona.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

M. Ś. (2) z wykształcenia jest fryzjerką. Pracowała jako kucharz, barmanka, bufetowa. W okresie od 27 maja 2009 r. do dnia 22 czerwca 2009 r. odbyła kurs cukiernika i dekoratora potraw z elementami kelnerstwa.

/akta osobowe powódki/

Na mocy umowy z dnia 11.09.2018 r. M. Ś. (2) została zatrudniona w Gminnej Spółdzielni (...) w P. na okres próbny od dnia 11.09.2018 r. do dnia 30.11.2018 r. na stanowisku cukiernik na pełen etat ze stawką godzinową 13,70 zł.

/bezsporne, umowa o pracę k. 5/

M. Ś. (2) nie posiada wykształcenia kierunkowego, ani nigdy nie pracowała na stanowisku cukiernika. Z tego powodu starsi stażem pracownicy oraz kierownik wydawali jej polecenia i wskazówki. M. Ś. (2) głównie miała pracować z brygadzystą M. D.. Jej zatrudnienie miało na celu odciążenie brygadzysty. M. Ś. (2) podlegała kierownictwu A. N..

/zeznania M. K. k. 139/

Od momentu podjęcia pracy przez 3 tygodnie powódka nie otrzymała od pracodawcy odzieży ochronnej. Powódka wykonywała swoją pracę sumiennie, nie było konfliktów z jej udziałem. Powódka nie narzekała na swoją pracę. M. Ś. (2) w okresie zatrudnienia pracowała w godzinach nadliczbowych. Miała zapewnione przerwy od pracy, z których korzystała. Na początku swojej pracy M. Ś. (2) nie była uwzględniona w grafiku, kierowniczka ustnie przekazała jej godziny pracy.

/zeznania M. D. k. 114, M. Ś. (2) k. 115, A. N. k. 114v - 115

W dniu 28.10.2018 r. w rozmowie z prezesem GS M. K., M. Ś. (2) dowiedziała się, że nie zostanie z nią nawiązany stosunek pracy po zakończeniu okresu próby.

Pismem z dnia 19.12.2018 r. M. Ś. (2) wezwała byłego pracodawcę do zapłaty na jej rzecz odszkodowania i zadośćuczynienia z powodu mobbingu w wysokości 50.000 zł. Pozwany nie wypłacił powódce żądanej kwoty.

Na skutek zawiadomienia przez M. Ś. (2) u pozwanej została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie wykazała zgłaszanych nieprawidłowości. W ramach kontroli zostali także przesłuchani pracownicy pozwanego pracodawcy, którzy zaprzeczyli, jakoby pracowali ponad 12 godzin na dobę oraz, że ma kartach pracy nie są ewidencjonowane faktyczne godziny pracy. Zeznali ponadto, że odzież roboczą otrzymują wtedy, gdy jest im potrzebna.

/protokół kontroli k. 120 – 135/

W dniu 22.01.2019 r. M. Ś. (2) rozpoczęła leczenie psychiatryczne u dr J. M. z powodu mieszanych zaburzeń nastroju. Powódka wskazywała, jako przyczynę zaburzenia nastroju mobbing w poprzedniej pracy. Zgłaszała lekarzowi prowadzącemu, iż ma poczucie anhedonii, objawy bulimii, spadek napędu, silne bóle głowy. Lekarz zdiagnozował u niej reaktywne zaburzenia nastroju (w tle traumatyczna sytuacja w miejscu zatrudnienia). Lekarz psychiatra odnotował też u powódki epizody objadania się i prowokowania wymiotów. Natomiast psycholog, do której zgłosiła się w dniu 8.08.2019 r. stwierdziła, że „na podstawie informacji uzyskanych od pacjentki podczas jednej wizyty trudno jednoznacznie ustalić przyczynę obecnego stanu emocjonalnego pacjentki”. M. Ś. (2) wskazała, że wskutek przeciążenia obowiązkami w pracy miała silne bóle głowy i kręgosłupa. Rozpoznane schorzenia u powódki mogły powstać na skutek domniemanego mobbingu w miejscu pracy. Zachodzi związek przyczynowo – skutkowy między domniemaną sytuacją w miejscu pracy, a schorzeniami stwierdzonymi u niej.

/historia choroby k. 94 – 102, opinia sądowo – psychiatryczna k. 146 – 151/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach niniejszej sprawy, ich prawdziwość nie budzi wątpliwości, nie były także kwestionowane przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne, aczkolwiek cechujące się niewielką przydatnością zeznania świadków A. J. i D. B.. Osoby te, jako osoby najbliższe przedstawiały okoliczności przekazane im przez powódkę. Sąd generalnie uznał za wiarygodne relacje pozostałych osobowych źródeł dowodowych M. D., A. M., A. N., M. K.. Ich zeznania uznał, jako spójne, spontaniczne i tworzące logiczną całość. Relacje świadków uzupełniając się wzajemnie pozwoliły na stwierdzenie, iż powódka nie była ofiarą mobbingu.

Przed rozpoczęciem rozważań nad zasadnością powództwa należy przywołać kodeksową definicję mobbingu na tle ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazującego kierunki interpretacyjne tego zjawiska.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 i 3 kp 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.

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

Z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął SN w wyroku z dnia 5.10.2007 r. II PK 31/07, nawet, jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana, jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go, jako mobbingu. Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy powinny być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika więc, 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 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. Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 KP (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05).

Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec osoby, na skutek, którego ofiary stają się bezbronni i tracą możliwość obrony (por. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012r. III APa 27/12)

Trzeba także wskazać, że definicja kodeksowa mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych, jako mobbing. Wynika z niej jednak bezspornie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2KP musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06). Jednocześnie w jednym z ostatnich orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można wykluczyć, że wystarczający może być okres 5 tygodni (por. wyrok z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 kp, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. I PK 243/15.

Samo zatem poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Stąd wypracowany został w doktrynie wzorzec „ofiary rozsądnej”, który z zakresu mobbingu pozwoleli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, (...)).

A zatem, choćby jednorazowe czy parokrotne naganne zachowanie w stosunku do pracownika wywołały u niego złe samopoczucie, to o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę można mówić dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Przepis prawa kładzie, bowiem nacisk na długotrwałość i uporczywość działań polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika, przy czym muszą być one na tyle intensywne, by przyczynić się do powstania u pracownika silnego uczucia zastraszania czy beznadziejności sytuacji.

W wyroku z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 KP oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. Określone w powołanym

przepisie zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Ponadto zgodnie zaś z art. 94³ § 1 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Jak wskazuje się w doktrynie, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy., to pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. § 3. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu.

Znaczy to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, do odpowiedzialności za to zjawisko pociągnięty być może jedynie jego sprawca. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 35/11)

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (por. wyrok SN z dnia 5 października (...). II PK 31/07, postanowienie SN z dnia 24 lutego 2012r. II PK 276/11).

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy, wskazać należy, iż powódka nie udowodniła, aby w stosunku do niej stosowany był mobbing przez kierowniczkę A. N.. Brak jest także dowodów na tolerowanie takiego zjawiska przez pracodawcę.

Przypomnieć wypada, iż zgodnie z relacjami powódki zachowania kierowniczkę, które oceniła jako mobbing opierały się na braku wydawania poleceń bezpośrednio powódce, lecz innym pracownikom, używania obelżywych wyrazów wobec niej, brak przerwy 15 minutowej, brak wydania odzieży do pracy, nastawianie i manipulowanie faktami w taki sposób, by utrudnić powódce kontakt ze współpracownikami oraz fałszowanie ewidencji czasu pracy.

W ocenie Sądu, poczynione ustalenia nie pozwalają na podzielenie przedstawianej przez powódkę interpretacji zdarzeń.

Należy w tym miejscu wskazać, iż z przedstawionych przez powódkę szeregu nieprawidłowości potwierdzenie znalazł brak wydania powódce odzieży ochronnej. Potwierdziła to sama kierowniczka A. N. wskazując, iż powódka nie miała odzieży ochronnej przez 3 tygodnie. Także prezes pozwanej M. K. przyznał, iż posiadał informację o tym fakcie, za co wręczył kierownicze A. N. upomnienie do akt osobowych. Należy wskazać, iż pracodawca jest obowiązany przed dopuszczeniem pracownika do stanowiska pracy zapewnić mu wszelkie niezbędne środki ochrony. Zdaniem Sądu powyższe zachowanie z całą pewnością należy uznać za nieprawidłowe i naganne, jednakże nienoszące cech mobbingu. W ocenie Sądu zaistniała sytuację trudno uznać za nastawioną na celowe szykanowanie powódki, a świadczy o niedopełnieniu obowiązków pracodawcy o charakterze niedbalstwa. Jak wynika z materiału dowodowego kierowniczka dopiero po zatrudnieniu powódki zamawiała odzież. A. N., jako kierownik była odpowiedzialna za prawidłowe środowisko pracy w zakładzie, znając procedury, winna wykazać się szczególną dbałością i starannością w przestrzeganiu zasad ochrony pracowników. Z całą pewnością miała wiedzę na temat przebiegu zamówień tego typu, w szczególności, co do czasu oczekiwania na dostawę. Tym samym powinna z odpowiednim wyprzedzeniem przygotować prawidłowo stanowisko pracy, tak by w dniu jej podjęcia powódka miała zapewnione niezbędne środki ochronne.

Odnosnie innych zachowań należy wskazać, iż żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, aby miały miejsce pozostałe wskazywane przez powódkę przejawy wrogiego nastawienia A. N.. Poza wszystkim, zaś Sąd zauważa, iż sytuacje przez nią opisywane, oceniając je obiektywnie, nie świadczą o ustawicznym jej prześladowaniu. Z relacji świadków zawnioskowanych przez obie strony postępowania nie wynika bowiem, by chociażby przekazywanie poleceń

przez brygadzystę, było czymś niespotykanym. Jak wskazał świadek M. K., powódka miała przede wszystkim uczyć się przy M. D., brygadziście. Z zeznań świadka M. D. wynika, że kierowniczką przekazywała jemu polecenia odnoszące się do wszystkich pracowników, w tym do powódki. W ocenie Sądu jest to uzasadniona i racjonalna praktyka, albowiem brygadzysta jest odpowiedzialny za realizację pracy przez pracowników. Skoro powódka miała uczyć się przy brygadziście, to zdaniem Sądu przekazywanie poleceń za jego pośrednictwem miało na celu włączenie go w koordynowanie pracy powódki oraz wspierania jej i udzielania niezbędnej pomocy. Tym bardziej, że powódka była nowo zatrudnioną osobą, bez doświadczenia w pracy jako cukiernik. Logicznym jest, że w takim przypadku powódka nie mogła samodzielnie realizować poleceń, gdyż wymagała odpowiedniego wdrożenia, za które odpowiedzialny był M. D.. Świadek ten w swoich zeznaniach zaprzeczył, aby ktoś do powódki używał obelżywych słów, by były jakieś kłótnie między powódką a kierownik. Zeznał, że wszyscy pracownicy mieli zapewnione odpowiednie przerwy, powódka także korzystała z przerw, w czasie, których paliła papierosy. Ponadto wskazał, że w pracy jest grafik, który jest ustalany w piątki. Na koniec miesiąca są przedstawiane pracownikom do zaakceptowania i podpisu karty pracy, gdzie są wyszczególnione godziny pracy. Świadek A. M. także zeznała, że nie była świadkiem, aby ktoś wobec powódki zachowywał się niewłaściwie. Należy wskazać, iż na skutek zawiadomienia powódki została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy u pozwanej, która nie potwierdziła stawianych jej zarzutów. Jak wynika z protokołu kontroli zdarzały się miesiące, w których pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże w każdym przypadku były one rekompensowane zgodnie z przepisami prawa pracy.

W tym miejscu Sąd pragnie podkreślić, że zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie natomiast do art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. Natomiast pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że fakty te nie stanowią mobbingu (por. postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., sygn. II PK 33/2005, LexPolonica nr 1418106). Dopiero zatem wykazanie przez pracownika okoliczności wskazujących na mobbing pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego - postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 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 ocenie Sądu zaofiarowany przez powódkę materiał dowodowy, w tym zeznania matki i siostry, nie wykazały, aby powódka była ofiarą mobbingu u pozwanego pracodawcy. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że osoby najbliższe znały jedynie subiektywny obraz wydarzeń przekazany im przez powódkę.

Sąd podkreśla z całą stanowczością, iż nie neguje rozstroju zdrowia powódki zdiagnozowanego w dniu 4.03.2019 r. Trzeba natomiast zaznaczyć, iż nie przesądza on o zjawisku mobbingu ani zasadności powództwa. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą SN zadośćuczynienie pieniężne nie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą (por. wyrok SN z dnia 10 października 2012r. II PK 68/12). A takie potencjalne sytuacje w środowisku pracy, mogące oddziaływać na stan zdrowia negatywnie, choć niewypełniające znamion mobbingu, przedstawia materiał dowodowy.

W tym miejscu warto odnieść się do przeprowadzonej opinii sądowo – psychiatrycznej, z której wynika, że powódka rozpoczęła leczenie psychiatryczne od 22.01.2019 r. z powodu zaburzeń nastroju. Biegli ocenili, iż zachodzi związek przyczynowo – skutkowy między domniemaną sytuacją poddania powódki mobbingowi w miejscu pracy, a schorzeniami stwierdzonymi u niej. Rozpoznane schorzenia u powódki mogły powstać na skutek domniemanego mobbingu w miejscu pracy i nie ma obiektywnych danych medycznych, zdecydowanie przemawiających za tym, że są one wynikiem schorzenia samoistnego.

Zatem biegli nie wykluczyli, aby powstałe zaburzenia były spowodowane „domniemanym mobbingiem”, lecz także nie potwierdzili, aby tak było. Zważyć należy, że opinia biegłego, pomimo jej specyficznego charakteru, jak każdy inny środek dowodowy podlega ocenie sądu na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. Sąd nie dokonuje jednak oceny wiarygodności

opinii, lecz ocenia ją pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności, może także pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. W sprawach o mobbing sąd nie jest zobowiązany do dopuszczania dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, a jeśli już, to dopiero wówczas, gdy uzna, że inne dowody zebrane w sprawie świadczą o tym, że do mobbingu mogło dojść. Rolą biegłych nie jest przekonanie sądu, że mobbing faktycznie wystąpił, ale określenie, czy występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia pracownika a tym, czego doświadczał w pracy. Biegli nie są więc uprawnieni do stwierdzenia, że w danej sprawie powód był ofiarą mobbingu, gdyż to - jako ocena prawna - należy wyłącznie do kompetencji sądu.

Niewątpliwie powódka miała dużą nadzieję na to, że pracodawca po okresie próbnym zawrze z nią umowę o pracę. Jak sama przyznała praca cukiernika była jej marzeniem. Z całą pewnością nie był dla niej obojętny przebieg rozmowy z prezesem, który przekazał jej informację, iż nie przedłuży z nią umowy. Jak zeznał M. K. była to rozmowa emocjonalna, powódka płakała. Niezaprzeczalnie ta sytuacja była dla powódki przykra i stresująca. Jednakże przebieg, ton i treść prowadzonej rozmowy z prezesem, którą powódka nagrała i zapis przekazała, jako materiał dowodowy w sprawie, nie pozostawiają wątpliwości, iż jej subiektywna ocena stanu rzeczy nie pokrywa się z obiektywnym osądem. Należy uznać, iż opinia biegłych, choć przeprowadzona prawidłowo i rzetelnie, nie potwierdza by powódka była ofiarą nękania i uporczywego prześladowania w miejscu pracy. Rzeczowa opinia natomiast potwierdza, iż u powódki wystąpił rozstrój zdrowia psychicznego mający związek z przyczynowo – skutkowy z pracą u pozwanej. Schorzenie to mogło powstać w następstwie mobbingu, ale równie dobrze mogła być następstwem presji powódki związanej z silną potrzebą wykazania się w pracy. Jak wynika z materiału dowodowego mimo zatrudnienia powódki na okres próbny, który co do zasady ma ocenić przydatność pracownika i wdrożenie go do jego zadań, powódka pracowała w godzinach nadliczbowych z uwagi na liczne zamówienia cukiernicze. Silna potrzeba zatrudnienia w wymarzonej zawodzie i rozczarowanie związane z odmową dalszego zatrudnienia mogły wywołać u powódki zaniżone poczucie przydatności, jako pracownika. Powódka po zakończeniu stosunku pracy pozostawała przez kilka miesięcy bez zatrudnienia, co także mogło wpłynąć negatywnie na jej psychikę.

Skoro jednak powódka twierdzi, iż zdiagnozowany przez lekarza psychiatrę rozstrój zdrowia stanowił konsekwencję mobbingu, to jasnym jest, iż nie wykazała ona podstawowej jego cechy w postaci uporczywości i długotrwałości negatywnych zachowań. Mobbing ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu i określonych w art. 94³ § 2 kp zachowań. Konieczne jest zatem ustalenie, że proces trwał przez wiele miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających nie na mobbing (tj. cecha uporczywości i długotrwałości).

Stanowczo podkreślić należy, iż taka sytuacja faktyczna nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do przyjęcia istnienia takiego ciągu zdarzeń, a całe powództwo oparte zostało na kilku przykładach incydentalnych zachowań. Jak wynika z pozwu, powódka w każdym zachowaniu względem niej doszukiwała się działania ukierunkowanego na jej poniżenie czy upokorzenie. Raz jeszcze zaznaczyć warto, iż przy ocenie, czy występował mobbing decydują kryteria obiektywne, a nie subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony. Uwzględnić należy także kontekst społeczny, a zwłaszcza odbiór kwestionowanych zachowań w środowisku, w którym zaistniały. Samo przeświadczenie powódki o głębokim pokrzywdzeniu nie stanowi podstawy do ustalenia mobbingowej odpowiedzialności. Rozsądnie postrzegając rzeczywistość nie sposób dopatrzeć się w zdarzeniach przedstawionych na osi czasu cech działań mobbingowych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 94³ § 2 kp a contrario orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 102 k.p.c.

Z uwagi na wartość przedmiotu sporu wysokość należnych stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wynosiła kwotę 2700 zł (§ 2 punkt 5 w związku z § 9 punkt 2 Rozporządzenia MS w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r.) Uwzględniając treść art.102 kpc sąd odstąpił od obciążania powódki tymi kosztami. W niniejszej sprawie, mając na uwadze fakt, że powódka utrzymuje się z niewysokiego wynagrodzenia (1950

zł), a przede wszystkim uwzględniając fakt, że z uwagi na chorobę jej percepcja zdarzeń jest inna aniżeli u zdrowego człowieka i w konsekwencji może prowadzić do zaburzonej oceny faktów, za celowe sąd uznał zastosowanie ww. zasady. Jak wyjaśnił to przekonująco Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2011 r., II CZ 105/11 (LEX nr 1102858) do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należeć może także subiektywne przekonanie strony powodowej co do zasadności zgłoszonego roszczenia, trudne do zweryfikowania a limine, a także szczególną zawilóść sprawy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zaistniały te właśnie wyjątkowe przesłanki, usprawiedliwiające sięgnięcie po zasady słuszności w miejsce stosowania w odniesieniu do obowiązku ponoszenia kosztów procesu ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy.

Powódka miała przyznaną pomoc prawną z urzędu, wobec czego na podstawie § 8 pkt 5 w zw. z § 15 pkt 2 oraz § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu sąd zasądził w pkt 2 na rzecz adwokata kwotę 1800 zł podwyższoną o podatek od towarów i usług (414 zł) .

W pkt 3 wyroku Sąd na zasadzie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa. Powódka była zwolniona z mocy prawa od uiszczenia opłaty sądowej, natomiast nie było podstaw do obciążenia pozwanego kosztami sądowymi skoro wygrał proces. Pozostałe koszty z tytułu wynagrodzenia biegłych oraz koszty stawiennictwa świadków w myśl zasady słuszności Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska