

Sygn. akt IV P 542/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

G. dnia 22 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka -Blicharz

Ławnicy: Maria Borkowska

Renata Patzer

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 9 października 2018 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki I. W. kwotę 45000 złotych /czterdzieści pięć tysięcy/ tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następujących kwot:

- od kwoty 30000 złotych /trzydzieści tysięcy/ od dnia 26 listopada 2015 roku do dnia zapłaty;

- od kwoty 15000 złotych /piętnaście tysięcy/ od dnia 24 lipca 2017 roku do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo o odsetki w pozostałym zakresie;

III. umarza postępowanie w zakresie objętym cofnięciem pozwu w części;

IV. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powódki I. W. kwotę 1800 złotych /jeden tysiąc osiemset/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 2250 złotych /dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt/ tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 9087, 90 złotych /dziewięć tysięcy osiemdziesiąt siedem złotych i dziewięćdziesiąt groszy/ tytułem wydatków poniesionych w sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa.

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4472 złotych /cztery tysiące czterysta siedemdziesiąt dwa/.

Maria Borkowska SSR Joanna Wojnicka -Blicharz Renata Patzer

**Sygn. akt IV P 542/15**

# UZASADNIENIE

Powódka I. W. pozwem z dnia 14 października 2015 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 30.000,00 zł. tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zwrotu od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych i zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Uzasadniając swoje żądania powódka wskazała, iż na podstawie umowy o pracę z dnia 15 listopada 1995r. została zatrudniona u pozwanej. Powódka była doceniana przez pracodawcę i w konsekwencji awansowała na stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia w D. (...). Do roku 2009 nie miała żadnych problemów w pracy, nie popadała z konflikty z współpracownikami, ani z przełożonymi. Od czasu, gdy kierownikiem D. (...) i bezpośrednio przełożoną powódki została M. F. w stosunku do powódki zaczęły pojawiać się zachowania o charakterze mobbingowym. Zachowania przełożonej od 2009 roku spowodowały u powódki już w 2011 roku rozstrój zdrowia, która zmuszona została do podjęcia specjalistycznego leczenia. Korzysta z pomocy lekarzy psychiatrów, jest zmuszona przyjmować leki oraz została pozbawiona możliwości normalnego funkcjonowania. Zachowanie przełożonej w stosunku do powódki przejawia się w negatywnym, lekceważącym stosunku, jaki prezentuje przełożona w stosunku do pracownika. Pani F. od samego początku współpracy z powódką, dyskredytuje I. W. oraz poddaje bezzasadnej krytyce pozytywne efekty jej pracy. Przełożona często wydaje nielogiczne polecenia, które uniemożliwiają powódce wykonywanie pracy. Przełożona regularnie w obecności innych pracowników działu, w sposób niegrzeczny i impulsywny podważa kompetencje oraz predyspozycje powódki do wykonywania powierzonych zadań. Powódka wskazuje, że przełożona celowo wprowadza w kierowanym przez siebie dziale atmosferę strachu i zagrożenia dla pewności posiadania pracy. Powódka czuje się regularnie zastraszana przez przełożoną co negatywnie wpływa na jej stan zdrowia oraz skutecznie obniża samoocenę przydatności zawodowej I. W.. Ponadto, M. F. rozpowszechnia wśród pracowników informacje o problemach finansowych powódki oraz o problemach zdrowotnych męża powódki. Zdaniem powódki, zachowanie przełożonej nastawione jest na zdyskredytowanie pracownika, obniżenie jego poczucia wartości oraz ośmieszenie w oczach współpracowników. Padała ofiarą wyzywek oraz szyderstw ze strony przełożonej. Powódka wskazuje, że wielokrotnie zgłaszała swój problem pani kierownik D. (...) pani J. D. (1) oraz w dniu 19 września 2014 roku pracodawcy, lecz nie otrzymała pomocy w rozwiązaniu problemu. Pracodawca w ocenie powódki bagatelizował zaistniałą sytuację próbując przerzucić odpowiedzialność na powódkę.

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w związku z zachowaniem M. F. w pozwanej spółce w 2015 roku wprowadzono procedury antymobbingowe, które wcześniej nie obowiązywały, a powinny w teorii chronić pracowników będących ofiarami mobbingu. Jediną reakcją pracodawcy na zaistniały problem była propozycja przeniesienia powódki na stanowisko ekspedytora bram w Wydziale (...) Placu wymagające kompetencji o wiele niższych niż posiada I. W.. Powódka wskazała, że praca jaką miałyby wykonywać stanowi zadania poniżej jej kwalifikacji i całkowicie pozbawia powódkę możliwości rozwoju zawodowego. (karta 2-8)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki I. W. na rzecz pozwanej (...) Bałtyckiego Terminala kontenerowego sp. z o. o. z siedzibą w G. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przeniesienie w dniu 10 maja 2011 roku powódki na stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia nie było formą awansu, a konsekwencją konieczności reorganizacji pracy przedsiębiorstwa w związku z likwidacją D. Administracji i utrzymania infrastruktury gdzie powódka była referentem. Nadzór i kontrola nad prawidłowym wykonywaniem procedury zakupowej w D. (...) sprawuje kierownik M. F., która ponosi odpowiedzialność za realizację dokonanych zamówień. Dnia 19 września 2014 roku pomiędzy powódką, a M. F. doszło do rozbieżności. Przełożona wskazała, że kolejny raz doszło do niedotrzymania procedury zakupowej. Powódka nie zgodziła się z przełożoną, reagując emocjonalnie opuściła miejsce pracy i skorzystała z urlopu wypoczynkowego. W ocenie pozwanej, dołączona dokumentacja medyczna nie wskazuje jednoznacznie aby powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego. Recepty na lek antydepresyjny były przepisywane powódce od 10 listopada 2009 roku.

Pozwana wskazuje, że znane są jej problemy z życia prywatnego powódki – do przedsiębiorstwa wpływają informacje o zajęciu wynagrodzenia powódki w toczących się postępowaniach egzekucyjnych ponadto powódka sama zgłaszała trudną sytuację materialną i występowała do pracodawcy o wsparcie w ramach działalności socjalnej. W ocenie pozwanej, twierdzenia zawarte w pozwie są oczywiście nieuzasadnione, a zachowania podejmowane przez M. F. wobec powódki nie wykazują znamion mobbingu. Wszystkie uwagi kierowane przez panią F. do powódki i innych pracowników były merytoryczne, związane z pracą i zmierzały do poprawy jej jakości. Przełożona zwracała uwagę pracownikom w sytuacji, gdy procedura zakupowa nie była realizowana w sposób prawidłowy.

Pozwana wskazała, że powódka na stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia została przeniesiona bez doświadczenia kupieckiego. Jednakże poczyniła postęp w tym zakresie i nabyła doświadczenie pracując w zespole z panią M. F.. Efekty pracy powódki były doceniane przez przełożonego znajdując odzwierciedlenie w ocenach pracowniczych. Zdarzały się w D. (...) sytuacje nerwowe i stresujące jednak przyczyną tego stanu nie był mobbing. Pani M. F. wprowadziła do działu nową jakość pracy co wiązało się ze wzrostem wymagań wobec pracowników. Uwagi przełożonej dotyczyły wyłącznie sytuacji zawodowych i zmierzały do ścisłego egzekwowania powierzonej powódce pracy, które były odczytywane jako „czepianie się” zamiast szkolenie wewnętrzne. Pozwana wskazała, że nigdy nie miały miejsca zastraszanie, wyzwiska, szyderstwa, obmawianie powódki.

Analizując arkusze ocen powódki na stanowisku specjalisty, pozwany stwierdził, że nie była ona wzorowym pracownikiem wyróżniającym się zaangażowaniem i nie osiągała pożądanego przez pracodawcę poziomu kompetencji stanowiskowych jak również nie skorzystała z propozycji szkoleń oferowanych przez pracodawcę.

Zdarzenie z dnia 19 września 2014 roku zgłoszone bezpośrednio do Kierownika D. Kadr i Prezesa Zarządu było pierwsze, a do tej pory nie były zgłaszane inne zachowania przełożonej względem I. W. jako nieprawidłowe w ocenie powódki. Pozwana podjęła w tej sprawie działania zmierzające do rozwiązania konfliktu w sposób polubowny z poszanowaniem interesu obu stron. Powódka nie stawiała się na żadnym z wyznaczonych terminów posiedzeń Komisji A. powołanej u pozwanej.

Pozwana podała, że propozycja przeniesienia powódki do D. Operacyjnego byłaby pracą znacznie mniej stresującą, gdzie również byłaby możliwość rozwoju i awansu.

Pozwana wskazała, że w 2014 roku w spółce nie obowiązywała procedura antymobbingowa. Przepisy prawa nie wymagały od pracodawcy wdrożenia przedmiotowej procedury, a ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi był realizowany przed odpowiednie zapisy w regulaminie pracy obowiązującym w spółce. (karta 149-160)

Pismem procesowym z dnia 14 grudnia 2015 roku powódka podała, że jest skłonna do podjęcia rozmów w zakresie ugodowego zakończenia sprawy oraz w przypadku zawarcia ugody jest skłonna zmniejszyć swoje roszczenie na kwotę. 27.000 zł. (karta 144)

Pismem z dnia 5 stycznia 2016 roku pozwana podała, że roszczenie powódki co do zasady jak i wysokości jest kwestionowane oraz nie widzi możliwości zawarcia ugody na warunkach proponowanych przez powódkę. (karta 236)

W piśmie procesowym z dnia 18 stycznia 2016 roku powódka podała, że w całości podtrzymuje wszelkie wnioski i twierdzenia wywiedzione w pozwie oraz zaprzecza twierdzeniom pozwanej, których wyraźnie nie przyznaje. Powódka podkreśliła, iż w przypadku rozwiązania problemu mobbingu u pozwanej oraz poprawy stanu zdrowia I. W. wyraża wolę kontynuowania pracy na dotychczasowych warunkach i dotychczasowym stanowisku. Powódka wskazała, że działania podejmowane przez M. F. w celu rozwiązania trudnej sytuacji były pozorne, a problem był lekceważony przez pozwaną. Powódka podała, że inspektor PIP wskazał jednoznacznie, że M. F. generowała sytuacje konfliktowe ze względu na brak umiejętności kierowania zespołem. Pozwana spółka w wyniku interwencji powódki stworzyła odpowiednie procedury antymobbingowe oraz nakazała przełożonej M. F. zmianę swojego zachowania względem podwładnych. Powódka wskazała, że nie prawdziwy jest zarzut pozwanej, że I. W. nie skorzystała z proponowanych

szkoleń. Skorzystała z kursu języka angielskiego i ukończyła go z powodzeniem egzaminem przez Kierownikiem D. (...).

Wskazane przez pozwaną działania wyeliminowania mobbingu zdaniem powódki były pozorne i nie zmierzały do załatwienia opisanej sprawy. Wszelkie propozycje pracodawcy, których celem było przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy miały na celu wyciszenie zaistniałego problemu mobbingu, a nie jego rozwiązanie. I. W. wskazała, że w wyniku spotkania 20 kwietnia 2015 roku pomiędzy Zarządem Związku Zawodowego (...) a Prezesem Zarządu spółki oraz Kierownikiem Kadr z treści pisma jednoznacznie wynika, że prezes Zarządu pozwanej spółki ma świadomość, że zachowanie Kierownika D. (...) wymaga zmiany i sam osobiście zmianę nadzoruje. Natomiast propozycja przeniesienia powódki na inne stanowisko nie wynika z potrzeb pracodawcy lecz jest świadomym działaniem Prezesa mającym na celu wyciszenie problemu mobbingu, a nie rzeczywiste rozwiązanie problemu. (karta 239-246)

W piśmie procesowym z dnia 2 lutego 2016 roku pozwana wskazała, że Państwowa Inspekcja Pracy nie wskazała, aby wobec powódki doszło do mobbingu. Zdaniem pozwanej pisma powódki, zawierają stwierdzenia o charakterze ocennym odnośnie warunków pracy w D. (...), a nie wskazują konkretnych okoliczności i zdarzeń potwierdzających te twierdzenia. Powódka w ocenie pozwanej nie była obciążana ilością obowiązków. Do wykonania pracy wystarczyły jej zwykłe godziny pracy. I. W. pełniła od 2008 roku funkcje w organach Związków Zawodowych (...) więc jest objęta ochroną związkową przed ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Twierdzenie zatem, że powódka jest poddana stresowi związanemu z obawą utraty pracy jest bezpodstawne.

Pozwana wskazała, że z zestawienia wynagrodzenia zasadniczego powódki w okresie od 2008 roku do 2015 roku, wynika że powódka nie była wielokrotnie pomijana przy udzielaniu podwyżek. Również, w ocenie pozwanej powódka uchylała się od spotkań z Komisją A. pomimo dwukrotnego proponowania terminów spotkań. Przeniesienie powódki na inne stanowisko, zdaniem pozwanej, nie miało charakteru szykany wobec I. W., ale wiązało się z potrzebą zapewnienia dodatkowej obsady stanowisk w związku z wdrażanym nowym systemem dostępu do terminala kontenerowego. (karta 258-261).

Pismem z dnia 12 maja 2016 roku pozwana przedłożyła korespondencję e-mail, z której wynika, że uwagi przełożonej do pracy powódki były uzasadnione, bowiem obowiązki pracownicze nie były wykonywane przez powódkę bezbłędnie. Błędy popełniane w określeniu waluty, czy wygenerowanie zamówienia do niewłaściwego dostawcy były zgłaszane ustnie, a wyjątkowo pisemnie. Przed akceptacją zamówienia M. F. zgłaszała ustne uwagi i wątpliwości celem ustalenia dalszego postępowania w danym przypadku. Z raportów zawierających zamówienia realizowane przez powódkę wynikają różnice między wartością początkową zamówienia akceptowanego przez przełożonego, a ostateczną wartością zamówienia wygenerowaną do dostawcy na kwotę sięgającą nawet kilku tysięcy złotych. Zdaniem pozwanej konieczne było ściśle i szczegółowe egzekwowanie realizacji procedury zakupowej przez przełożonego. (karta 329-330)

Powódka w piśmie z dnia 14 czerwca 2017 roku zmieniła powództwo, rozszerzając je i wnosząc o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwotę 45.000,00 zł. tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu rozszerzenia pozwu powódka wskazała, że obecna sytuacja i stale prowadzone leczenie powódki daje pełen obraz charakteru i stopnia naruszenia wywołanego mobbingiem. Pozwana podjęła taktykę mająca na celu zdyskredytowanie powódki jako pracownika wskazując na rzekome błędy. Przed 2014 rokiem były już zgłaszane do pani D. sytuacje naganego zachowania pani F. względem pracowników, które zostały uznane za „koleżeńskie” rozmowy. Zdaniem powódki, nie na miejscu jest stwierdzenie pełnomocnika pozwanej, że powódka ma skłonności do chorób psychicznych co nie znalazło odzwierciedlenia w żadnej z opinii sporządzonych przez biegłych sądowych. Stanowisko ekspedytora bram zaproponowane powódce zostało po kilku miesiącach zlikwidowane jak również stanowisko po pani P. zaproponowane powódce przez Prezesa.

W dniu 28 kwietnia 2017 roku umowa o pracę został z powódką rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (długotrwała choroba). Związek Zawodowy (...) nie wyraził zgody na

rozwiązanie z powodka umowy. Powódka straciła dostęp do lekarzy, u których się leczyła. (pismo z rozszerzeniem pozwu karta 836-839).

Pozwana pismem z dnia 7 sierpnia 2017 roku wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przypisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powódka nie wykazała dotychczas istnienia przesłanek mobbingu oraz nie udowodniła, że podejmowane co najmniej od 2009 roku leczenie miało związek z sytuacją w pracy. Pozwana podała, że na stan zdrowia powódki mogły mieć wpływ przyjmowane leki. Powódka przed zdarzeniem z dnia 19 września 2014 roku była rozkojarzona, bo popełniała błędy. W ocenie pozwanej, nie ma związku między konfliktową sytuacją w pracy, a odczuwanymi dolegliwościami neurologicznymi. Powódka była przeciętnym pracownikiem, a uwagi kierowane przez przełożonego dotyczyły pracy i ścisłego egzekwowania jej prawidłowego wykonania. W ocenie pozwanej, powódka nie wykazywała samodzielnej inicjatywy w uczestniczeniu w szkoleniach. Nie przejawiała woli dalszej nauki języka angielskiego, który był powódce potrzebny w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zarzuty dotyczące rozpowszechniania informacji o chorobie alkoholowej męża oraz zajęciach komorniczych wynagrodzenia są bezzasadne, bo wynikały wprost z rozmów z powódką i obowiązków służbowych, którymi zajmuje się dział wypłacający wynagrodzenia. Pozwana dodała, że nieuprawnione i bezpodstawne jest twierdzenie, że M. F. jest chroniona przez Zarząd. Powódka stara się w negatywnym świetle przedstawić działania przełożonej. Pozwana stwierdziła, że umowa o pracę została z powódką rozwiązana prawidłowo i nie ma to żadnego związku z pełnioną funkcją związkową. (karta 891-901)

Pismem z dnia 4 września 2017 roku powódka podtrzymała żądania i stanowisko zawarte w rozszerzeniu powództwa z dnia 14 czerwca 2017 roku. (karta 926-929).

Pismem z dnia 11 września 2018 roku strona powodowa zmieniła powództwo w zakresie punktu 1 pozwu i wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 75.000 zł. tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko.

W uzasadnieniu pisma powódka wskazała, że zasadne było podwyższenie kwoty roszczenia ponieważ rozstrój zdrowia powódki stale ulega pogłębieniu i z biegiem czasu stan jest coraz cięższy. Rozpoczęcie zasadniczego leczenia nie może nastąpić przed końcem postępowania zgodnie z dołączonym zaświadczeniem lekarskim.

/pismo z rozszerzeniem powództwa do kwoty 75000 złotych karta 1298-1299 akt sprawy/

Pismo rozszerzające powództwo z dnia 11 września 2018 roku nie zostało doręczone pozwanej z uwagi na braki wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych dołączonego do pisma.

Na rozprawie w dniu 9 października 2018 roku pełnomocnik powódki cofnęła rozszerzone powództwo pismem z dnia 11 września 2018 roku. Cofnięcie nastąpiło przed doręczeniem odpisu stronie przeciwnej i nie wymagało zgody na tą czynność pozwanej.

/protokół rozprawy z dnia 9 października 2018 roku skrócony karta 1350-1356, e protokół minuta 00:13:50, dvd karta 1357/

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

Powódka I. W. została zatrudniona u pozwanej w (...) Bałtyckim Terminalu Kontenerowym spółce zoo w G. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku referenta na okres od dnia 15 listopada 1995 roku do dnia 14 lutego 1996 roku.

W dniu 15 lutego 1996 roku strony przedłużyły umowę o pracę na stanowisku referenta na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 5 lipca 1996 roku pracownikowi - powódce zmieniono stanowisko pracy z referenta na samodzielny referenta.

Porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 14 października 2008 roku ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze I. W. wynosić będzie 2.870 zł. miesięcznie na stanowisku referenta ds. administracyjnych w dziale zaopatrzenia. Podstawowy system czasu pracy od poniedziałku do piątku w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Aneks do umowy o pracę z dnia 22 grudnia 2010 roku powierzono I. W. od dnia 01 stycznia 2011 roku stanowisko specjalisty ds. zaopatrzenia z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł.

Od dnia 1 stycznia 2012 roku miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.472 złotych brutto.

/Dowody: akta osobowe: umowy o pracę karta 2, 4; zmiana stanowiska karta 6; zaświadczenia o kursach i szkoleniach karta 9, 24, 32, 35, 46, 47; porozumienie zmieniające karta 31; aneks do umowy karta 43/

Powódka I. W. u pozwanej pracowała od 15 listopada 1995 roku. Do działu zaopatrzenia została przeniesiona w 2009 roku, wtedy to rozpoczęła współpracę z M. F., która była kierownikiem działu.

/dowód: zeznania powódki karty 271-275 oraz 445-447, protokoły rozprawy z 02.02.2016 roku i 12.08.2016 roku, karta 270 i 438/

Dział zaopatrzenia składał się z 3 osób, powódki, K. U. oraz M. F.. Wcześniej dwóch pracowników działu z uwagi na zachowanie M. F. zdecydowało się odejść. Od początku pracy powódki w dziale, bezpośrednio przełożona M. F. negocjowała decyzje powódki. Powódka po przeprowadzeniu całej procedury zamówienia, słyszała od przełożonej, że cena jest za wysoka i może być niższa. M. F. odmawiała akceptacji zamówień przedstawionych do akceptacji przez powódkę. Kiedy I. W. poprosiła przełożoną o wytłumaczenie tego, co powódka zrobiła źle, to słyszała od przełożonej, że dziecko pięcioletnie potrafiłoby to zrobić lepiej. M. F. również negocjowała zamówienia K. U., jednakże nie używała takich sformułowań jak powyżej w stosunku do niego. I. W. wchodząc do gabinetu M. F. słyszała „proszę nie dyskutować i że jest głupią babą”. Każde tłumaczenie powódki było kwitowane przez przełożoną ironicznym uśmiechem, wzdychaniem. M. F. wywoływała powódkę zza ściany, czasami kilkanaście razy w ciągu pół godziny. Przełożona miała zastrzeżenia do pracy powódki dotyczące ceny. M. F. mówiła do powódki podniesionym głosem używając następujących słów: „proszę stąd wyjść, nie będę się tłumaczyć”. Każda próba wyjaśnienia sytuacji przez powódkę była obśmiewana, przełożona uśmiechała się z ironią, szyderstwem, przerywała wypowiedzi powódki i mówiła, aby powódka nie dyskutowała. Kiedy powódka zadawała pytanie przełożonej ona mówiła do niej, aby ta wyszła. Tego rodzaju zachowanie przełożonej powódki trwało od 2010 roku. 19 września 2014 roku miało miejsce zachowanie przełożonej, które zostało odebrane przez powódkę jako przekraczające możliwość wytrzymałość. Tego dnia w miejscu pracy nie było K. U.. M. F. powiedziała wówczas do powódki, że „od wklepywania faktur jest księgowość” i nazwała powódkę „niekompetentną histeryczką” i „tempą idiotką”. Powódka w pracy czuła się bezwartościowo i zaniżała ocenę swoich kompetencji zawodowych. Powódki nikt nie doceniał. I. W. aktualnie czuje się niezdolna do pojęcia pracy zarobkowej. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę przez pozwaną, powódka do końca 2017 roku kontynuowała świadczenie rehabilitacyjne. Od grudnia 2017 roku do czerwca 2018 roku powódka otrzymywała zasiłek dla bezrobotnych. Dla powódki nie było ofert pracy. Powódka złożyła wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Powódka boi się zacząć innej pracy. I. W. przestała zajmować się domem, piec ciast. Powódka miewa napady lęku i wówczas wyłącza się od otoczenia, przestaje robić cokolwiek wokół siebie.

/dowód: przesłuchanie I. W. karta w związku z wyjaśnieniami karta 271, karta 446 i następne e protokół, zeznania świadka S. W. karta 441-445, protokół rozprawy z 12.08.2016 roku, karta 438, e protokół/

Lekarz specjalista psychiatra konsultant ZUS oceniając wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy powódki stwierdził, że w zachowaniu powódki tendencja do agrawacji objawów. Nastrój powódki jest zmienny, okresowo istnieje niepokój. U powódki nie występują objawy psychotyczne. W ocenie lekarza orzecznika ZUS nasilenie objawów

depresyjnych u powódki jest niewielkie, dominują cechy osobowości lękliwej i unikającej. Stan psychiczny powódki nie utrudnia jej aktywności zawodowej.

/dowód: orzeczenie z dnia 8 marca 2018 roku lekarza konsultanta – specjalisty psychiatrii ZUS karta 1406-1409/

K. U. od 2009 roku pracuje w dziale zaopatrzenia. W czasie zatrudnienia powódki oraz K. U. w dziale były sytuacje konfliktowe. Wiele osób odchodziło z działu zaopatrzenia, którego kierownikiem była M. F., albowiem pracownicy mieli konflikty z przełożoną. Wysokie wymagania stawiane przez kierownika działu prowadziły do konfliktów. Kierownik M. F. była wymagająca, nastawiona na realizację celu. Pracownikom wydawało się, że zadany temat cały został zrobiony, a kierownik zaprzeczała powyższemu. M. F. reagowała czasami zbyt ostro. Celem zachowania M. F. było to, aby pracownik nie wychylał się, bo to spowoduje, że nie będzie dobrze. Czasami M. F. w szczególnie sposób wybierała sobie jednego z pracowników K. U. lub I. W. i czepiała się o wszystko. K. U. był świadkiem sytuacji trudnych związanych z powódką i M. F., które prowadziły do rozdrażnienia u powódki. W dziale zaopatrzenia pomiędzy powódką a przełożoną dochodziło do ostrej wymiany zdań, konieczności dopytywania się przez powódkę i ciągłego chodzenia do przełożonej. M. F. podnosiła głos, zawsze chciała postawić na swoim i dowieść własnej racji. Przełożona publicznie mówiła o małej przydatności zawodowej powódki. Spotkania powódki i przełożonej odbywały się w gabinecie, gdzie następowało ciągle dopytywanie powódki i punktowanie opracowywanej przez powódkę sprawy. M. F. akceptowała zamówienia i je oceniała, ale sytuacje konfliktowe i zachowania opisane wcześniej występowały wówczas, gdy kwestia sporna dotyczyła kilku groszy. M. F. przerywała powódce pracę. Powódka płakała w pracy i była smutna. Zarówno K. U. jak i I. W. w pracy czuli się jak uczniowie, odczuwali lęk przed własnymi ocenami i strach przed czepialstwem i uszczypliwościami. W ciągu dnia pracy M. F. wchodziła w słowo pracownikom, przerywała w wypowiedziach powódce, prowadziła rozmowy wychowawcze. Zdarzało się, że w ciągu dnia pracy „emanowało psychozą grozy”. Niegodny był sposób traktowania powódki przez przełożoną.

/dowód: zeznania świadka K. U. karta 275- 278, e protokół z 22 lutego 2016 roku/

M. J. pracowała w dziale zaopatrzenia pozwanej do marca 2014 roku. Siedziała w pokoju razem z powódką i K. U.. W dziale tym bardzo spięta atmosfera. Od 2015 roku M. J. nie pracuje w pozwanej. W marcu 2014 roku M. J. stwierdziła, że nie jest w stanie współpracować z M. F. i przeniosła się do innego działu. M. F. w pracy stosowała wobec pracowników metody gnębienia. Rozwiązania przełożonej powódki były oceniane przez M. J. jako „absurdalne i powstrzymujące pracę”. M. F. szukała oszczędności w zamówieniach tam gdzie nie było to możliwe. K. U. oraz I. W. jako pracownicy działu musieli tłumaczyć się ze swojej pracy przełożonej, wielokrotnie wzywani byli do jej pokoju. Kierownik działu M. F. podważała kompetencje pracowników. Pracownik spędzał pięć godzin na przetwarzaniu procesu zakupowego, a następnie proces ten był kwestionowany. Przełożona kwestionowała każde zamówienie. M. F. używała w stosunku do powódki i innych pracowników tonu głosu, który powodował, że wątpiło się w słuszność swoich działań. Pracownicy działu kierowanego przez M. F., w tym powódka, byli traktowani jak dzieci. Zachowanie przełożonej wywoływało bezsilność u powódki I. W., która w czasie gdy M. J. była pracownikiem działu bała się iść do prezesa spółki na skargę. Prezes pozwanej wiedział o sposobie zachowania M. F.. Gdy M. J. przyszła do prezesa celem zmiany miejsca pracy, powiedział jej, że przypuszczał, że do tego dojdzie.

/dowód: zeznania świadka M. J. karta 340 – 343, e protokół/

Powódka I. W. żaliła się na złą współpracę z M. F. do jej wcześniejszej przełożonej B. P.. Powódka narzekała na brak swobody działania przy wykonywaniu pracy oraz na osaczenie. Gdy powódka pracowała w dziale B. P., to była samodzielnym pracownikiem. I. W. pracując w dziale zaopatrzenia kierowanym przez M. F. stała się apatyczna i wystraszona.

/dowód: zeznania świadka B. P. karta 343 - 344, e protokół/

Przedstawicielowi działu kadr J. D. (2) powódka skarżyła się w 2013 roku na M. F., mówiąc, że przełożona czepia się jej pracy. Na M. F. skarżył się także K. U.. M. F. zadawała głośniejsze pytania. Kadry w zachowaniu M. F. nie stwierdzały

niczego niestosowanego, a jedynie uznawały sposób bycia przełożonej powódki jako realizację celu i cedowania tego na pracowników.

/dowód: zeznania świadka J. D. karta 349, e protokół/

M. F. jest osobą bardzo dociekliwą, co prowadzi do nerwowości u osób współpracujących z nią. M. F. czepiała się powódki powodując u I. W. zdenerwowanie i doprowadzając ją do płaczu. J. Z. do 2006 roku pracowała w dziale zaopatrzenia będąc podwładną M. F.. W 2006 roku J. Z. zmieniła miejsce pracy wówczas, gdy została nazwana przez przełożoną osobą niekompetentną. M. F. podnosiła głos na pracowników, rozmawiała w sposób niemiły, doprowadzała pracownika do poczucia poniżenia. M. K. (1), gdy pracował w dziale zaopatrzenia był podwładnym M. F.. Przełożona kwestionowała działania, skuteczność i efektywność pracowników zatrudnionych wówczas w dziale. M. F. publicznie zadawała pytania czy pracownik uważa, że ta cena jest odpowiednia, mówiła podniesionym głosem. Pracownicy nie mieli poczucia stabilności i satysfakcji z pracy. M. F. za każdym razem jak pracownik prosił o akceptację zamówienia mówiła, że ma odczucie, że ta cena może być niższa, ale nie odpowiadała na pytanie jaka cena i w jakiej wysokości powinna być. Przełożona miała na celu uprzykrzenie pracy danego pracownika.

/dowód: zeznania świadków M. R. (1) karta 353, J. Z. karta 439-440, M. K. (1) karta 440 – 442, zeznania świadka D. W. karta 442, e protokoły/

W dniu 17 września 2014 roku o godzinie 8. 36 powódka przesłała e mailem przełożonej wiadomość z przepisem na syrop z owoców pigwowca.

/dowód: e mail z dnia 17 września 2014 roku karta 176/

W dniu 9 września 2014 roku powódka napisała do przełożonej wiadomość, aby ta cofnęła C. ponieważ powódka nie zmieniła waluty na EURO. W dniu 12 września 2014 roku powódka napisała do przełożonej wiadomość z prośbą o cofnięcie do statusu canvass ponieważ powódka podpisała z tego dostawcę do zamówienia. Podobny e mail powódka wysłała do przełożonej w dniu 18 września 2014 roku W okresie od 2011 – 2013 roku powódka przy 28 zamówieniach osiągnęła cenę zamówienia wyższą od następczo wynegocjowanej przez M. F..

/dowody: e – maile oraz zestawienie transakcji karta 331-338/

W 2011 roku powódka uzyskała awans zawodowy na stanowisko specjalisty do spraw zaopatrzenia – D. (...). Z awansem łączyło się podwyższenie wynagrodzenia z kwoty 2870 złotych do kwoty 4000 złotych. Wcześniejsze stanowisko powódki to referent d spraw administracyjnych w D. (...).

/okoliczność bezsporna – pismo pełnomocnika pozwanej karta 258-262/

W dniu 22 września 2014 roku powódka zgłosiła J. D. (3) i prezesowi pozwanej K. S. fakt stosowania mobbingu wobec niej przez przełożoną M. F.. Prezes pozwanej zaproponował spotkanie w tej sprawie, jednakże powódka z uwagi na stan zdrowia odmówiła udania się na nie. Prezes pozwanej pismem z dnia 5 marca 2015 roku zaproponował powódce przeniesienie na stanowisko ekspedytora bram w Wydziale (...) Placu. Powódka powyższe przeniesienie na inne stanowisko potraktowała jako karę za złożenie zawiadomienia do PIP. Pismem z dnia 10 marca 2015 roku powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanego stanowiska. Pismem z dnia 12 marca 2015 roku prezes pozwanej powierzył powódce wykonywanie obowiązków spedytora bram w okresie od 17 marca do 16 czerwca 2015 roku.

/dowód: pisma karta 83-90/

W dniu 20 maja 2015 roku odbyło się spotkanie Prezesa Zarządu pozwanej spółki z przedstawicielami Związku Zawodowego (...). Prezes pozwanej oświadczył, że jest skłonny do polubownego rozwiązania sytuacji dotyczącej powódki. W dniu 1 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki złożyła skargę na działania mobbingowe w pozwanej do E. Ł. pracownika z działu kadr i płac spółki. W odpowiedzi na skargę pozwana wystąpiła z propozycją spotkania z Komisją A. powołaną w (...) na dzień 11 sierpnia 2015 roku. Na spotkanie nie stawiała się I. W..



/dowód: pisma karta 110-112 i okoliczności bezsporne/

Powódka w okresie od dnia 23 września 2014 roku do dnia 14 lipca 2016 roku nie była obecna w pracy. I. W. korzystała ze zwolnień lekarskich w liczbie 30, których ciągłość przerywana była trzykrotnie urlopem wypoczynkowym. Od 30 czerwca 2016 roku do 4 listopada 2016 roku powódka była hospitalizowana na dziennym oddziale psychiatrycznym. Na zwolnieniu lekarskim I. W. przebywała do 6 grudnia 2016 roku, po czym od 7 grudnia 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku powódka odbywała rehabilitację zdrowotną i otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2017 roku złożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W piśmie wskazano, że umowa podlega rozwiązaniu z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Powyższe oświadczenie powódce doręczono w dniu 28 kwietnia 2017 roku. Z tym dniem umowa o pracę rozwiązała się.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę karta 844, Świadectwo pracy karta 841/

I. W. pierwszy raz zarejestrowana została w (...) w dniu 21 kwietnia 2004 roku. W czasie wizyty lekarskiej przeprowadzonej w tym dniu w wywiadzie lekarz wskazał, że od śmierci brata w styczniu 2004 roku powódka nie radzi sobie. Płacze i ma zmienne nastroje. Lekarz przepisał powódce C.. Podczas wizyty w dniu 22 czerwca 2004 roku lekarz psychiatra zapisał w wywiadzie, że powódka czuje się lepiej, nie płacze. Kolejna wizyta lekarska w (...) jest w listopadzie 2015 roku.

/dowód: dokumentacja medyczna karta 458/

I. W. od 12 lutego 2006 roku uczęszczała do (...) Przychodni (...) w G., zaś od 22 lutego 2013 roku leczyła się u specjalisty psychiatry.

Podczas wizyty lekarskiej w dniu 24 stycznia 2008 roku u lekarza internisty stwierdzono u powódki w wywiadzie obniżony nastrój i napady paniki. Podczas wizyty lekarskiej u lekarza internisty stwierdzono nasilone lęki, płacz trudności w zasypianiu. Lekarz przepisał lek V., którego przyjmowanie było kontynuowane w 2009 roku oraz w 2010 roku. W czasie wizyty w 2011 roku w styczniu lekarz stwierdził u powódki nadal obniżony nastrój, płaczliwość i powódka kontynuowała przyjmowanie V.. W czasie wizyty lekarskiej w dniu 9 maja 2011 roku powódka podała w wywiadzie lekarskim, iż okresowo ma obniżony nastrój oraz bardzo dużo stresów w pracy. Podczas wizyty w dniu 30 sierpnia 2011 roku lekarz zapisał w wywiadzie i rozpoznaniu nadal obniżony nastrój i zła sytuacja w pracy. Podczas wizyty w dniu 3 lutego 2012 roku lekarz zapisał, że nastrój poprawił się. Lekarz zasugerował wizytę w (...), jednakże powódka odmówiła. Czasie wizyty w dniu 3 kwietnia 2012 roku lekarz w wywiadzie napisał, że powódka nadal ma problemy w pracy. W czasie wizyty w dniu 12 czerwca 2012 roku lekarz zapisał nadal obniżony nastrój i podał, że dużo stresów w pracy i nadal trudna relacja międzyludzka. W dniu 27 września 2012 roku w dokumentacji medycznej zapisano, że nadal wiele konfliktów w pracy i że powódka czuje się mobbingowana i odczuwa natłok wątków myślowych związanych z pracą, ma problemy z zasypianiem i często wybudza się w nocy. Taki sam wywiad chorobowy jest podczas wizyty w dniu 28 listopada 2012 roku. W dniu 31 stycznia 2013 roku zalecono kontrolę w PZP w czasie wizyty u internisty.

W dniu 22 lutego 2013 roku powódka zarejestrowała się w (...) Przychodni (...). Podczas wizyty u lekarza psychiatry L. M. w dniu 22 lutego 2013 roku rozpoznano u powódki mieszane zaburzenia depresyjne i lękowe. W wywiadzie zapisano, że powódka podaje wątki o charakterze rodzinnym – mąż jest alkoholikiem abstynentem od 2 lat oraz zawodowym związanym z poddawaniem presji ze strony kierownictwa w pracy. Podczas wizyty u lekarza psychiatry w dniu 25 czerwca 2013 roku powódka podała poprawę w zakresie relacji zawodowych oraz wskazała, że mąż pozostaje abstynentem. W czasie wizyty w dniu 23 września 2014 roku stwierdzono pogorszenie w zakresie stanu psychicznego, nasilenie lęku i niepokoju, izolacja od znajomych i otoczenia. Powódka wskazała, że relacje z kierownictwem uległy pogorszeniu.

/Dowód: dokumentacja medyczna, karta 140, 74, 780/

W październiku i listopadzie 2014 roku Państwowa Inspekcja Pracy w G. przeprowadziła w (...) sp. z o. o. w G. kontrolę. W wyniku kontroli wystosowano do pracodawcy wystąpienie z wnioskiem o podjęcie działań w zakresie zapobiegania mobbingowi oraz wszelkim jego przejawom. W uzasadnieniu wskazano, że kontrola wykazała że u pracodawcy nie wprowadzono procedury antymobbingowej, co skutkuje stwierdzonymi przypadkami zjawisk mobbingowych.

/dowód: protokół kontroli przeprowadzonej w 2014 roku przez Państwową Inspekcję Pracy w (...) sp. z o. o., karta 146/

V. to lek zawierający wenlafaksynę dostępny na receptę. Preparat jest wskazany do stosowania w leczeniu zaburzeń depresyjnych, w tym zaburzeń depresyjnych z lękiem, zarówno u pacjentów hospitalizowanych, jak i leczonych ambulatoryjnie, a także w zapobieganiu nawrotom depresji i występowaniu nowych stanów depresyjnych. V. jest lekkiem przeciwdepresyjnym.

/dowód: mp baza leków, internet/

Postanowieniem z dnia 16 listopada 2017 roku Prokurator Prokuratury Rejonowej w Gdyni odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie z zawiadomienia powódki I. W. w sprawie znęcania się psychicznego w okresie od 2009 roku do 6 grudnia 2016 roku w G. na szkodę powódki oraz złośliwego lub uprzedzonego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego w okresie od 2009 roku do 6 grudnia 2016 roku na szkodę powódki. Postanowieniem z dnia 19 stycznia 2018 roku Sąd Rejonowy w Gdyni uwzględnił zażalenie powódki na postanowienie z dnia 16 listopada 2017 roku uchylił punkt I postanowienia. Sąd Rejonowy uznał, że zjawisko mobbingu zawiera cechy znęcania się i za wspólny mianownik może być uznane pozostawanie w stosunku zależności i wykorzystywanie zależności do naruszania dóbr osobistych osób zależnych. Sąd ten stwierdził także, że materiał zgromadzony przez urząd prokuratorski nie dał podstawy do uznania, że zachowanie M. F. czy też innych osób zatrudnionych w pozwanej wypełniało znamiona występu z art. 218 par 1 a kk czyli uprzedzonego lub złośliwego naruszania praw pracownika I. W.. Postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2018 roku Prokuratura Rejonowa w Gdyni umorzyła dochodzenie w sprawie znęcania się na szkodę I. W.. Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Gdyni utrzymał w mocy postanowienie z dnia 16 kwietnia 2018 roku. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy w Gdyni wskazał, że podejmowanie przez przełożonego czynności polegających na zadawaniu licznych pytań a także innych sposobach nadzorowania podlegających osób, mogą wywołać dyskomfort psychiczny. Zdaniem Sądu, nie sposób jednakże uznać, że wywołanie dyskomfortu było pobudką do podjęcia takich czynności. Sąd stwierdził, że skontrolowanie pracy powódki było tą pobudką.

/dowód: dokumenty z dochodzenia w sprawie (...) - (...) karta 1259-1278/

Osobowość powódki jest ukształtowana prawidłowo. Powódka ma dojrzałą i zwartą osobowość, którą cechują realistyczne spostrzeganie rzeczywistości, potrzeba posiadania kompetencji. W sytuacjach stresu powódka poszukuje sposobów radzenia sobie w sytuacji losowej. Od 2009 roku u powódki narastały objawy psychopatologicznego przewlekłego stresu /stanu alarmu/ oddziaływującego na organizm, które przeszły w fazę wyczerpania się zasobów odpornościowych. Na rozstrój zdrowia powódki mający związek z pracą miały wpływ objawy psychopatologiczne polegające na narastającym poczuciu bezsilności, izolowaniu się, ograniczaniu kontaktu ze znajomymi, stresie, strachu, napadach paniki, koszmarów nocnych.

/Dowód: opinia sądowo – psychologiczna biegłego sądowego psychologa B. Ł. z 16 listopada 2016 roku, karta 486-493; opinia uzupełniająca z 25 stycznia 2017 roku biegłego sądowego psychologa B. Ł., karta 633, zeznania biegłej B. Ł. karta 740-742, 744-745/

Powódka doznała rozstroju zdrowia na tle konfliktów w pracy, co było powodem dłuższego utrzymywania się dolegliwości somatycznych u powódki – głównie subiektywnych pod postacią bólu kręgosłupa całego bez wyraźnych, długotrwałych korzeniowych ograniczeniach kręgosłupa. Po 19 września 2014 roku u powódki doszło do nasilenia dolegliwości bólowych kręgosłupa szyjnego i karku z promieniowaniem do potylicy, drętwienia kończyn do dłoni

i palców obustronnie. W marcu 2013 roku powódka była leczona przez neurologa z rozpoznaniem rwy barkowej prawostronnej, zaś bóle i drętwienia ograniczały się do kończyny górnej prawej. Podłożem patogennym tych dolegliwości były zmiany dyskopatyczne na poziomie C 5 – C6. Od 13 marca 2013 roku do 24 września 2014 roku powódka nie zgłaszała się do neurologa, co świadczyło o ustąpieniu poprzednio leczonych dolegliwości. U powódki nie stwierdza się objawów rwy kulszowej i rwy barkowej. Dla choroby zwyrodnieniowej typowe jest to, że są okresowe bóle falujące, które raz zanikają a raz się wzmagają. Gdy dochodzą momenty napięciowe, niepowodzenia w pracy, domowe, to bóle zaczynamy odczuwać w sposób bardziej wyrazisty. Napięciowe bóle głowy mogą być spowodowane przez każdy niekorzystny dla dane osoby czynnik. Ból głowy może wynikać ze stresu. Bóle napięciowe pogarszają sytuację codziennie pacjenta. Schorzenie kręgosłupa powódki jest niezależne od sytuacji stresowej, z tym zastrzeżeniem, że każdy w sytuacji stresowej ma inne bóle.

/dowód: opinia sądowno lekarska biegłego sądowego z zakresu neurologii M. Ż. z 12 grudnia 2016 roku, karta 519-522; opinia uzupełniająca biegłego sądowego z zakresu neurologii M. Ż. z 29 maja 2017 roku, karta 825, ustna uzupełniająca opinia biegłej sądowej karta 984-985/

Powódka I. W. doznała rozstroju zdrowia w związku z pracą zawodową, w tym niekorzystnego układu współpracy z przełożoną. U powódki wystąpiły stany lękowe, uczucie przeciążenia, negowanie umiejętności. Podjęte przez powódkę leczenie i terapia był adekwatne do stanu zdrowia powódki.

/Dowód: opinia sądowno psychiatryczna biegłego sądowego specjalisty chorób psychicznych M. T. (1) z 14 grudnia 2016 roku, karta 511-517; opinia sądowno psychiatryczna uzupełniająca z dnia 10 lutego 2017 roku, karta 667-669/

I. W. doznała przewlekłego, okresowo zaostrzonego, czynnościowego zaburzenia depresyjno – lękowego, adaptacyjnego, reaktywnego na tle stresu w pracy zawodowej w latach 2009 – 2015 i 2015-2016 z poprawą w 2016 roku oraz przewlekłego zespołu bólowo – korzeniowego kręgosłupa na podłożu zmian zwyrodnieniowo – dyskopatycznych w odcinku szyjnym i lędźwiowym oraz wady wrodzonej kręgosłupa, z okresowym zaostrzeniem, aktualnie bez objawów ubytkowych oraz napięciowych bóli głowy w latach 2013 – 2015. U powódki nie stwierdzono zaburzeń osobowości, reakcji psychotycznych ani endogennych zaburzeń stanu psychicznego, które mogłyby być przyczyną konfliktu po stronie powódki. Nieustanne napięcie, lęk o utratę pracy, powtarzalność sytuacji stałego lub powtarzalnego konfliktu personalnego wywołały u powódki reaktywne zaburzenia depresyjno – lękowe w zakresie psychiki, o różnym nasileniu. Zaburzenia alkoholowe męża powódki nie istniały od 2011 roku, zaś krótkotrwały incydent czynnościowy depresji w kwietniu – czerwcu 2004 roku nie miał wpływu na rozstrój zdrowia powódki związany z pracą.

/dowód: opinia biegłego B. J. (1) karta 742-744, protokół rozprawy z 13.04.2017 roku, karta 739/

Orzeczeniem z dnia 14 grudnia 2016 roku powódka zaliczona została przez (...) do spraw Orzekania o Niepełnosprawności w G. do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 31 grudnia 2020 roku. W orzeczeniu stwierdzono, że powyższy stopień niepełnosprawności istnieje u powódki od 14 listopada 2016 roku. Jako symbol przyczyny niepełnosprawności podano O2-P 10-N.

/dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności karta 617/

Obecnie leczący powódkę lekarz rozpoznał u I. W. przewlekły epizod depresyjny z nawracającymi nasileniami zaburzeń z zaburzeniami lękowymi oraz osobowością o charakterze lękowym. Zaburzenia u powódki pojawiły się w związku z przewlekłym narażeniem na sytuację stresową w pracy. Po tej sytuacji i rozwinięciu się zaburzeń adaptacyjnych w postaci epizodu depresyjnego doszło do utrwalenia się mechanizmów reagowania, które powodują utrzymywanie się i nawracający charakter zaburzeń depresyjnych i lękowych.

/dowód: zaświadczenie lekarza psychiatry M. R. (2) karta 1019/

Powódka doznaje rozlicznych skarg somatycznych o charakterze ogólnym, którymi jest zaabsorbowana. Symptomy somatyczne u powódki nasilają się w reakcji na stres. Symptomy ulegają wygaszeniu, gdy poziom stresu obniża się.

Powódka ma zdolność do tłumienia emocji, złości, gniewu i jest wrażliwa na sposób w jaki reagują na nią inni ludzie. Powódka nie przejawia a objawów psychotycznych, nie ma tendencji do nadmiernej podejrzliwości, jest spokojna, nastawiona na porozumienie i współpracę z innymi, nie lubi rywalizować. Powódka ma osobowość skłonną do somatyzacji stresu.

Powódka doznała rozstroju zdrowia z przyczyn zewnętrznych w 20 % począwszy od 2008 roku kiedy wystąpiły u niej zaburzenia adaptacyjne to jest od 24 stycznia 2008 roku, zaś zaburzenia depresyjno – lękowe od 2009 roku. Konsekwencje emocjonalne sytuacji trudnych przekładają się u powódki na przewlekłe stany napięcia mięśniowego, które z kolei prowadzą do napięciowych bólów głowy, pleców, kręgosłupa. Na rozstrój zdrowia powódki składają się dolegliwości o charakterze psychicznym i somatycznym. Na skutek zachowania przełożonej w pracy zawiodły mechanizmy adaptacyjne powódki i ujawniły się objawy nerwicowe pod postacią zaburzeń depresyjno – lękowych.

Wypadek męża i śmierć brata nie miały związku z wystąpieniem objawów chorobowych u powódki w 2010 roku. Powódka pomimo trudności w życiu prywatnym dobrze funkcjonowała w pracy i realizowała się niej. Problemy finansowe powódki związane z zadłużaniem się oznaczają ograniczoną zdolność powódki do odraczania gratyfikacji. Okres negocjacji długu był dla powódki źródłem stresu. Na stan psychiczny powódki istotny wpływ miał styl zarządzania kierownika działu M. F..

Powódka nie ma zaburzonej osobowości, ani cech mogących mieć wpływ na odbiór sytuacji w zakładzie pracy. Powódka jest osobą wrażliwą na zachowania innych ludzi wobec niej i posiada brak zdolności do ekspresji niezadowolenia lub złości wobec autorytetu. I. W. ma trudności w koncentracji uwagi.

Stan zdrowia powódki pogarszał się stopniowo. Znaczące pogorszenie nastąpiło po 19 września 2014 roku i związane było z wyczerpaniem się mechanizmów adaptacyjnych badanej. Pogorszenie się stanu zdrowia było związane ze zmiennością nastroju, lękiem, drażliwością, zaniżoną samooceną, wycofaniem, zaburzeniami snu, utratą apetytu. Nasiliły się bóle kręgosłupa.

Wydarzenia życiowe jak śmierć brata, alkoholizm męża nie miały charakteru ekstremalnego i nie znajdowały się poza skalą zwykłych doświadczeń życiowych. Zła sytuacja finansowa mogła wpływać na nastrój powódki jednakże długotrwały stres związany z sytuacją w pracy spowodował, że mechanizmu obronne zawiodły. Wypadek męża i śmierć brata należą do kategorii zdarzeń traumatycznych, jednakże sam fakt ich wystąpienia nie jest czynnikiem wystraszającym dla rozwoju zaburzeń psychicznych. Krótka interwencja psychiatryczna z farmakoterapią po śmierci brata w 2004 roku świadczyła, że powódka silnie przeżywała żalobę po nagłej śmierci brata i jak większość osób w takiej sytuacji, aby zachować pełną zdolność do wykonywania codziennych obowiązków zgłosiła się o pomoc do lekarza. Analiza czasowego następstwa zdarzeń i porównanie jej z okresami leczenia wskazuje, że czynnikiem spustowym dla rozwoju zaburzeń zdiagnozowanych u powódki była sytuacja w pracy.

Powódka charakteryzuje się przeciętną odpornością na stres taką jaka występuje u większości populacji.

Fakt krótkotrwałego leczenia depresji przez powódkę w 2008 roku o którym powódka nie wspomniała lekarzom może być różnie interpretowany od zapomnienia po celowe zatajenie. Brak jest przesłanek do stwierdzenia która z interpretacji jest prawdziwa. W 2008 roku wznowienie leczenia psychiatrycznego u powódki było spowodowane pogorszeniem się stanu psychicznego, które początkowo wynikało ze stresem związanym ze zmianami w firmie i niepokojem związanym z ryzykiem utraty pracy. Powódka czuła wówczas nerwowość, natłok myśli. W 2014 roku u powódki występowały te same objawy chorobowe, ale o większym nasileniu, które uniemożliwiały kontynuację pracy i skutkowały niezdolnością do pracy.

Ukształtowana osobowość dorosłego człowieka jest uznawana jako względnie stała. Może dojść do zmian osobowości na skutek ekstremalnych doświadczeń klinicznych lub przewlekłego doświadczania przemocy interpersonalnej. Pewne cechy ulegają zmianom pod wpływem wieku. Sytuacja zaistniała w pracy nie zmieniła osobowości powódki.

/dowody: opinia sądowno – psychologiczno - psychiatryczna Instytutu Medycyny Pracy w Ł. - D. K. i A. F. z 05 marca 2018 roku, karta 1105-1121; opinia uzupełniająca z dnia 14 maja 2018 roku, karta 1225-1226/

Zaburzenia adaptacyjne wywołane są przez stresor psychospołeczny, jest to rodzaj problemu z dostosowaniem się do nowej często trudnej sytuacji życiowej. Zaburzenia po narażeniu na czynnik mogą trwać do około 2 lat. Objawy i czas zaburzeń u powódki daje podstawy do stwierdzenia epizodu depresyjnego. Zdarza się, że lekarz, który nie jest specjalistą w danej dziedzinie może nie mieć wystarczającej wiedzy i w rezultacie stawia nieprawidłowe rozpoznanie. U powódki początkowo stwierdzono zaburzenia adaptacyjne spowodowane czynnikiem zewnętrznym. Wywiad z badaną osobą jest bardzo ważnym elementem wydania opinii. U powódki stwierdzano obniżenie nastroju niezależne od czynników zewnętrznych przez większość czasu. Na podstawie wywiadu z powódką stwierdzono, że występowały u niej myśli samobójcze od 2009 roku. Na podstawie wywiadu i dokumentacji medycznej stwierdzono stopniowe nasilenie dolegliwości bólowych, które są objawem przewlekłego stresu i wskazują na zaburzenia depresyjno-lękowe. Stosowane przez powódkę leczenie neurologiczne nie miało skutków ubocznych, jednak jest zauważalna zbieżność między nasileniem dolegliwości, a sytuacją w pracy.

Problemy rodzinne związane z chorobą męża i problemami finansowymi nie powodowały długotrwałego cierpienia i nie nasilały dolegliwości u powódki. Trudna sytuacja w domu u powódki zakończyła się około 2013, 2014 roku i nie odcisnęła się znacząco na zdrowiu. Stres związany z zadłużeniem powódka starała się rozwiązać, podjęła z mężem kroki naprawcze.

/dowód: ustna opinia uzupełniająca biegłych D. K. i A. F. przeprowadzona w formie odezwy z dnia 20.09.2018r. przez Sąd Rejonowy w Łodzi-Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych karta 1342-1343, eprotokół karta 1344/

#### ***Sąd dokonał następującej oceny dowodów:***

Sąd uznał za wiarygodne dowody z przesłuchania świadków K. U., M. J., B. P., J. Z., M. K. (1), D. W., albowiem były one rzeczowe, logiczne i spójne między sobą. Zauważyć należy, że w materiale dowodowym sprawy nie można znaleźć przesłanki, która ewentualnie pozwoliłaby na ocenę, że zeznania któregoś ze świadków były tendencyjne bądź też istniałyby powody dla których dany świadek miałby celowo zatajać prawdę. Na uwagę i podkreślenie zasługuje fakt, że świadek K. U. jest aktualnie również pracownikiem pozwanej, podwładnym M. F., zaś jego zeznania w pełnym stopniu pokrywają się z zeznaniami powódki. Sąd zauważył także, że świadek M. J. oraz M. K. (1) także nie mieli żadnego powodu, aby zatajać prawdę, albowiem nie są już związani z pozwaną spółką w aspekcie zawodowym.

Również zeznania świadka S. W., Sąd uznał za wiarygodne, albowiem pozostawały one spójne z zeznaniami pozostałych świadków oraz powódki. Sąd miał na uwadze fakt, że świadek ten jest mężem powódki i jego stosunek do sprawy może mieć charakter emocjonalny, jednakże Sąd nie znalazł przyczyn racjonalnych które jedynie z tego względu mogłyby spowodować uznanie tego dowodu za niewiarygodny.

Sąd również uznał za wiarygodne w całości zeznania powódki, albowiem są one spójne z zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie. Wiarygodnym jest to, że powódka zachowania M. F. odbierała jako nękanie jej osoby. W związku z obawami spotkania się z kierownikiem nasiliły się u niej problemy ze snem, odczuwała natężone bóle, zamknęła się w sobie. Efektem tego było podjęcie leczenia. O wiarygodności zeznań powódki świadczy nie tylko ich spójność z zeznaniami świadków, ale nade wszystko zgodność z dokumentacją lekarską, z której jasno wynika, że od 2011 roku I. W. wyraźnie powołuje się u lekarza – nawet pierwszego kontaktu, internisty na silny stres w pracy i zachowania mobbingowe przełożonego.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka M. F. w zakresie w jakim świadek dokonywała oceny własnych zachowań oraz faktów przedstawionych przez świadka co do sposobu zachowania i zaprzeczeniu używaniu w stosunku do powódki negatywnych sformułowań takich jak „głupia baba” czy „tępa idiotka”. M. F. twierdziła, że nigdy nie podnosiła głosu, ani nie kwestionowała kompetencji powódki, co jest sprzeczne z zeznaniami pracowników

pracujących z M. F., jak i tych którzy kiedykolwiek mieli z nią styczność. Sąd uznał za wiarygodne zeznania M. F. w części dotyczącej tego, że powódka popełniała błędy w pracy, o czym świadczą dołączone do akt sprawy raporty.

Również zeznania świadka J. D. (2) kierownika D. (...) u pozwanej Sąd uznał za mało wiarygodne. Świadek zeznała bowiem, że nie otrzymywał skarg dotyczących stosowania mobbingu przez M. F.. Powyższe zeznanie jest sprzeczne zarówno z zeznaniami powódki, jak i zeznaniami K. U..

Jako niewiarygodne Sąd uznał zeznanie prezesa pozwanej K. S., który /karta 447/, twierdził, że nikt się nie skarżył wcześniej na M. F., co jest sprzeczne z zeznaniami świadków M. K. (2), M. J. i K. U.. Również niezgodne z zeznaniami świadków M. K. (2) i M. J. jest twierdzenie prezesa pozwanej, że nie było pracownika, który chciałby zrezygnować z pracy przez M. F..

Sąd ocenił jako wiarygodne w całości opinie biegłych sądowych B. Ł., M. Ż., B. J. (1) oraz D. K. i A. F., albowiem w zakresie wniosków biegłych sądowych co do stanu psychicznego powódki w latach pracy w D. (...) oraz rozstroju zdrowia powódki miały one charakter zgodny i były konkretne oraz przekonywujące, a także zgodne z wiedzą medyczną. Oceniając powyższe opinie Sąd opierał się o przesłanki wywodzone z art. 233 par 1 kpc, w tym wiedzy biegłych, podstaw teoretycznych opinii a także sposobu motywowania i stopnia stanowczości opinii. Sąd dokonał oceny opinii sprawdzając poszczególne elementy składające się na trafność ich wniosków końcowych. Za szczególnie istotną, zupełną oraz jednoznaczną Sąd uznał opinię sporządzoną przez biegłych specjalistów z Instytutu prof. D.. J. N. w Ł.. Opinia została sporządzona na analizie pełnych akt sprawy, całej dokumentacji medycznej powódki. Sąd zauważył, że biegłe sądowe ferując wnioski opierały się na fachowej literaturze przedmiotu adekwatnej do przedmiotu i okoliczności podlegających badaniu przez biegłe. Przykładowo w kontekście problemów finansowych powódki i ich wpływu na rozstrój zdrowia biegłe sądowe analizę poparły tezami z publikacji powołanej w opinii „H. financial debt and its impact on mental and physical health”, S. E., N. A, A. E. W zakresie badania osobowości oraz wpływu zdarzeń wywołujących stres na osobowość człowieka biegłe posłużyły się publikacją „E. C. after I. S. E.”, A. S., M. etc.

Analiza wielu opinii biegłych sądowych pozwalała na uznanie, że opinia łączna Instytutu jest spójna zarówno z opinią biegłej sądowej B. Ł., M. Ż. jak i B. J. (2).

Dokonując oceny opinii biegłej sądowej M. T. (2), Sąd w niewielkiej części oparł ustalenia faktyczne na opinii pisemnej tej biegłej sądowej, z uwagi na brak możliwości wyjaśnienia w sposób stanowczy przez biegłą sądową na rozprawie przy składaniu ustnych wyjaśnień nieścisłości dotyczących tej opinii. Na marginesie, Sąd wskazuje, że po ustnych wyjaśnieniach złożonych przez biegłą psychiatrę M. T. (2) obie strony procesu złożyły zgodny wniosek o dopuszczenie dowodu z innego biegłego psychiatry, który był uzasadniony brakiem konkretnych wniosków opinii.

Sąd odmówił wiarygodności opinii pisemnej jak i ustnym wyjaśnieniom biegłego sądowego M. D., który jako jedyny z powołanych biegłych w sprawie stwierdził, że wykonywana praca przez powódkę nie miała wpływu na rozstrój jej zdrowia, którego powódka w ogóle nie doznała. Biegły ten wywiódł bez oparcia o dokumentację medyczną powódki, czy też badania psychologicznego, iż powódka reaguje wzmożoną drażliwością i pretensjonalnością w sytuacjach stresowych, nie potrafi się dostosować do warunków otoczenia oraz, że czuje się wyizolowana. Biegły M. D. jako biegły psychiatra, bez oparcia się o testy psychologiczne czy też łączną opinię z psychologiem stwierdził, że u powódki istnieją zaburzenia osobowości o charakterze wrodzonym, utrwalonym czynnikami środowiskowymi. Biegły nie posługując się testami psychologicznymi, które w normalnych warunkach opiniowania trwają co najmniej 3 godziny doszedł do wniosku, że u powódki występuje nieprawidłowa osobowość polegająca na wzmożonej konfliktowości, dążeniu do własnych celów, nadużywania substancji psychotropowych w postaci leków. W ocenie Sądu, opinia przedstawiona przez biegłego w kontekście stwierdzenia braku rozstroju zdrowia powódki oraz jej nieprawidłowej osobowości jest opinią odosobnioną oraz nieprzekonywującą. Na gruncie art. 233 kpc w związku z art. 278 kpc wskazać trzeba, że Sąd nie jest związany opinią biegłego i nie ocenia jej w kategoriach wiarygodności. Oceniając opinię biegłego sądowego należy rozważać pozytywne lub negatywne rozumowanie opinii oraz jej uzasadnienia. Zdaniem Sądu, opinia biegłego sądowego ma charakter jednostkowy i nie wynika z rzetelnej analizy dokumentacji medycznej powódki, na podstawie której można ustalić, że od 2011 roku u powódki stwierdzano zaburzenia depresyjne długotrwałe. Brak uznania

rozstroju zdrowia w tym kontekście, prowadzi do wywiedzenia, że wszyscy leczący powódkę lekarze dotychczas, łącznie z biegłymi sądowymi z zakresu psychiatrii, jak i lekarzem konsultantem ZUS, który również stwierdził u powódki jako rozpoznanie zasadnicze depresję umiarkowaną, pozostawali w błędzie.

W ocenie Sądu, jakkolwiek biegły sądowy ma prawo do odmiennej analizy dokumentacji medycznej i wywiadu powódki, to wskazać należy, że opinia która jest zasadniczo odmienna od pozostałych opinii wydanych w sprawie winna w sposób przekonujący być uzasadniona i opierać się na konkretnych przykładach wynikających z dokumentacji medycznej. Biegły M. D. nie oparł swojej opinii ani na analizie literatury medycznej uzasadniającej tezy przez niego przedstawione ani na badaniach własnych pozwalających na postawienie odrębnych wniosków. Z tych względów, Sąd odmówił dokonania ustaleń faktycznych w sprawie na podstawie tej jednostkowej i nieprzekonywującej w zakresie wniosków opinii.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów dołączonych do akt sprawy oraz dowody z dokumentów osobowych zawarte w aktach osobowych powódki, albowiem są one wiarygodne i ich prawdziwość nie została zakwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości co do należności głównej w części w zakresie odsetek.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3). 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 (§ 4).

Z legalnej definicji mobbingu, zawartej w cytowanym art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, zatem działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Zgodnie z § 13 pkt 6 Regulaminu Pracy (...) Spółka z o. o. do obowiązków pracodawcy należy: przeciwdziałanie mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną

ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie z § 42 ust. 1 Regulaminu Pracy (...) Spółka z o. o. pracownik ma prawo zgłaszać się z każdą sprawą wynikającą ze stosunku pracy i żądać informacji oraz wyjaśnień w odpowiednich komórkach organizacyjnych.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 27 września 2012 roku wydanym w sprawie III APa 27/11: „Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniem i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonywania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.”

Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 30 grudnia 2013 roku w sprawie III APa 9/13 wskazał: „Sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Ochroną z art. 94( 3) § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy. Co istotne w zakresie oceny działań mobbingowych przełożonego względem pracownika istotnym jest ocena zasad funkcjonowania podległości służbowej. Przede wszystkim na uwagę zasługuje fakt, że czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11( 1) k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p).”

W uzasadnieniu orzeczenia Sądu Apelacyjny w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku wydanego w sprawie III APa 12/13 stwierdził, że „mobbingiem określono zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy. 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 doktrynie prawa pracy uznaje się, że mobbing jest prześladowaniem w miejscu pracy polegającym na nękaniu osoby, poddawaniu jej terrorowi psychicznego. Warunkiem uznania zachowania danego za mobbing jest jego ciągły /nie rzadziej niż raz na tydzień/ i długotrwały /co najmniej pół roku/ charakter oraz fakt, że dana osoba jest uzależniona od sprawcy w hierarchii służbowej. Zauważa się w piśmiennictwie, że mobbing polega na nieetycznym, powtarzającym się zachowaniu skierowanym do pracownika którego skutkiem jest psychosomatyczne wyniszczenie pracownika.

Jak słusznie zauważył G. J. w opracowaniu „Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu” L. N., W. 2010, typowym zachowaniem mobbingowym jest agresja werbalna związana z używaniem obelżywych słów wobec pracownika, nieuzasadnione kwestionowanie kompetencji zawodowych pracownika oraz straszenie zwolnieniem z pracy. Takie zachowania znajdują pokrycie w formach działań mobbingowych wskazywanych w badaniach socjologicznych, w których podawano, że do takich zachowań zalicza się krytykowanie wykonywania pracy, przerywanie wypowiedzi ograniczenie kontaktu przez poniżające gesty, reagowanie krzykiem, przydzielanie zadań poniżej kompetencji, pozbawienie zadań do wykonania, fałszywe ocenianie.

Przedkładając powyższe rozważania na kanwę ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, że powódka I. W. doznała w zakładzie pracy działań o charakterze mobbingowym. Zachowanie kierownika - bezpośredniego przełożonego powódki M. F. w stosunku do powódki było niedopuszczalne. Sposób przekazywania wskazówek dotyczących wykonanych poleceń przez pracownika naruszał godność osobistą pracownika. Osoba przełożona może korzystać z prawa do stosowania kontroli i nadzoru nad wykonaną pracą przez podwładnych, jednak reagowanie podnoszonym głosem, ciągłym krytykowaniem, niedopuszczaniem do głosu, ograniczeniem możliwości wyrażania



własnego zdania nie może być formą stosowanej kontroli. Powódka pracując na poprzednim stanowisku do 2009 roku, nie miała problemów w pracy. W dziale zaopatrzenia powódka od 2010 roku była poniżana przez przełożoną M. F.. Prawie każdego dnia powtarzały się złośliwości w postaci częstych kontroli pracy powódki, a wychwytywane drobne błędy były niejednokrotnie pretekstem do zachowania przełożonej w sposób wskazujący na ignorancję i poniżenie.

Na istnienie powyższych zachowań wskazują zeznania powódki oraz przede wszystkim zeznania świadka K. U., który zeznał, że zachowanie przełożonej było ostre – przełożona wskazywała, aby pracownik się nie wychylał, bo wtedy następowaloby tłamszenie. K. U. potwierdził, że zachowania M. F. prowadziły do trudnych sytuacji rozdrażnienia u powódki. Współpracownik powódki zeznał, że widział ostrą wymianę zdań, dopytywanie się przełożonej, chodzenie. Był świadkiem podnoszenia głosu przez przełożoną na powódkę oraz chęci postawienia na swoim. Kierownik M. F. mówiła publicznie o małej przydatności powódki do pracy i przerywała pracę powódce. Zachowanie kierownika wywoływało płacz u powódki, który ona ukrywała chodząc do toalety. Pracownicy działu zaopatrzenia według relacji K. U. czuli się jak uczniaki, odczuwali lęk własnych ocen. Atmosfera pracy wykreowana przez M. F. polegała na „czepialstwie” i emanowała grozą. Zachowania M. F. potwierdziła świadek M. J., M. K. (2), J. Z.. Świadców wskazywali, że M. F. pracowników, w tym powódkę, traktowała „jak dzieci”, co oznaczało poniżanie i dyskredytowanie.

Mobbing jako zjawisko o charakterze prawnym – społecznym występującym zarówno w nauce prawa pracy jak i zarządzania zazwyczaj składa się z trzech faz, w których pierwsza polega na konflikcie w pracy rozpoczynającym się od przykładowo ciągłej krytyki. Zauważyć należy, że krytyka pracownika nie musi mieć charakteru bezpośredniego, co oznacza, że pracodawca może swoim zachowaniem pokazywać pracownikowi, że nie wykonuje pracy dobrze, co w sposób długotrwały powtarzane zostanie uznane za krytykę. Ta faza mobbingu polega na pozbawianiu pracownika autonomii działania polegające na systematycznym podważaniu wszystkich decyzji pracownika, niesprawiedliwym ocenianiu pracy. W drugiej fazie mają miejsce zachowania mobbingowe takie jak przerywanie wypowiedzi, nierozmawianie z ofiarą, ignorowanie jej obecności. W trzeciej fazie występuje duża eskalacja zachowań mobbingowych prowadząca do agresji zarówno sprawcy jak i pracownika. W tej fazie następuje atak słowny, werbalny w tym jawne i dosadne poniżanie, obrażanie, atakowaniem dyskredytowanie.

Zdaniem Sądu, w rozpoznawanym stanie faktycznym stwierdzić należy, że wystąpiły powyższe trzy fazy mobbingu. W pierwszej od 2010 – 2011 roku powódka atmosferę wywołwaną przez kierownika działu odbierała jako napięcie i stres w pracy, który był spowodowany ciągłym i jawnym nadzorem pracy powódki i nie daniem możliwości pracy autonomicznej. Zauważyć należy, że powódka w maju 2011 roku ze stanowiska referenta do spraw administracyjnych została niejako awansowana na stanowisko specjalisty do spraw zaopatrzenia. Do zakresu zadań powódki należała realizacja zamówień zakupów, prowadzenie negocjacji, analiza ofert. Stanowisko pracy powódki o charakterze specjalisty zdawać by się mogło winno charakteryzować się pewną dozą samodzielności. Sprzecznym zatem z nazwą tego stanowiska i charakterem pracy powódki było kwestionowanie wykonanego przez powódkę zadania poprzez używanie przez przełożonego słów „wydaje się, że cena może być niższa”. Jeżeli pracownik poświęca parę godzin na analizie danego zamówienia, którego szczegóły poznał i możliwości zakupowe to jednym sformułowaniem jak wyżej może przekreślić całą niezbędną w pracy autonomię pracownika. Takie sytuacje występowały na porządku dziennym. Świadek M. J. zeznała, że nie wie dlaczego powód i K. U. pozwalali sobie na takie traktowanie. Ten typ zachowania przełożonego polegał w rzeczywistości na pozbawieniu pracownika jakiegokolwiek samodzielności i kwestionowaniu rezultatu pracownika pomimo jego wcześniejszej kilkugodzinnej pracy.

Następnie w relacjach pomiędzy powódką a przełożoną doszło do drugiej fazy stosowania dręczenia psychicznego polegającej na nękanii I. W., które przejawiało się w ciągłym wywoływaniu do pokoju przełożonej, ironicznym wzdychaniu i uśmiechaniu, mówieniu podniesionym głosem do powódki, przerywaniem wypowiedzi powódki i sugerowaniem, aby powódka nie dyskutowała. Mówieniem do powódki aby ta wyszła z pokoju przełożonej. W trzeciej fazie, zachowania przełożonej stały się wrogimi i naruszającymi godność osobistą powódki. W tej fazie, co niewątpliwie miało miejsce w 2014 roku wystąpiła eskalacja zachowań mobbingowych. Wówczas doszło do używania przez M. F. w stosunku do powódki obraźliwych słów takich jak „głupia baba”, „tępa idiotka”. Wzgardliwe epitety, wzdychanie pogardliwe miało na celu nie tylko upokorzenie powódki ale również sprowokowanie.

Zachowania M. F. trwały od 2010 – 2011 roku do 2014 roku i występowały w sposób notoryczny, ciągły. Zachowania mające postać mobbingu przełożona kierowała także do K. U., jednakże najjaskrawiej przedsiębrane były one w stosunku do powódki.

Sąd nie uznał za wiarygodnych zeznań M. F., że zwracała ona uwagę powódce co do jakości jej pracy, gdyż miała zastrzeżenia do niej. Materiał dowodowy sprawy przeczy powyższej tezie, skoro okoliczność występowania błędów w pracy powódki, czy też faktycznie braku znalezienia na moment szukania lepszej oferty od tej która została przez przełożoną odnaleziona, nie może prowadzić do powyżej wskazanych zachowań. Z akt osobowych powódki nie wynika, aby była ona karana karami porządkowymi czy też źle oceniana. Pracodawca ma prawo do uzasadnionej krytyki i oceny pracy pracownika. Jeżeli celem przełożonego jest realizacja planu, nie można mówić o mobbingu. Oceniając zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, Sąd miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego /wyrok z dnia 09 marca 2011 r. w sprawie II PK 226/10/ że: „nie każdy przypadek lub przypadki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - z osobna lub razem uwzględniane mogą być eo ipso uznane za stosowanie mobbingu. I tak nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające - na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania skarżącego lub prezentowaniu wobec niego postawy "aroganczej" obojętności czy niedostrzegania obecności powoda w miejscu pracy, którego przełożony miał traktować "jak powietrze" lub "ignorował" jego aktywność pracowniczą, nie zawsze mogą być kwalifikowane jako zachowania wyczerpujące cechy kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy, wymagający wykazania długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Również znane Sądowi i akceptowane jest stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zawarte w wyroku z dnia 21 stycznia 2013 r. w sprawie III APa 29/12, zgodnie z którym nawet używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy nie będzie uznana za mobbing, jeśli wypowiedzi szefa są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań. Mobbing w pracy to jest bowiem coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy złośliwa plotka.

Jednakże w tej sprawie, zachowanie przełożonej przybrało postać nękania, które dla przeciętnego obserwatora – co miało miejsce w tej sprawie /M. J., M. K. (2), K. U./ było odbierane jako niegodne i nieakceptowalne, albowiem dyskredytowało i poniżało. W takiej sytuacji trudno przyjąć, że celem działania M. F. była dozwolona krytyka zapewniająca zysk firmie pozwanej.

Wskazać tutaj należy, że właśnie cechą odróżniającą mobbing od innych wydarzeń istniejących w miejscu pracy jest długotrwałość oraz cel prześladowcy. Jeżeli celem jest upokorzenie pracownika, to takie działanie stanowi mobbing. Zauważyć należy, że sprawie z powództwa pracownika przeciwko zakładowi pracy, który jest spółką, nie podlega badaniu osobowość mobbera, albowiem to pracodawca ponosi odpowiedzialność za pracowników – w tym kadrę kierowniczą którą zatrudnia. Cel działania może być natomiast ustalony na podstawie opisu działania danej osoby w kontekście zachowań wystandaryzowanych. W tej sprawie, jak wcześniej wskazano, skoro obiektywny zewnętrzny odbiorca uznawał zachowanie M. F. jako dyskredytujące, poniżające, to trudno usprawiedliwiać je tym, że kierowała się ona dobrem spółki. Powódka miała samodzielne stanowisko pracy i negocjowanie prawie każdego procesu zakupowego pracownika de facto działało na szkodę firmy, bo generowało wynagrodzenie za czas pracownika. Zarówno forma jak i efekt działania kierownika powódki, nie może stanowić usprawiedliwienia przemocy psychicznej stosowanej przez przełożoną powódki.

W kontekście powyższego, Sąd zaznacza, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, zaprzeczającym w ogóle istnieniu w spółce zjawiska mobbingu, okoliczność przesłania we wrześniu 2014 roku M. F. przepisu na syrop z pigwowca nie świadczy o dobrych relacjach panujących w dziale. Wręcz przeciwnie, analiza językowa treści wiadomości e mail z 17 września 2014 roku napisanej przez powódkę o godzinie 8. 36 do M. F., potwierdza, że stosunki w dziale były oficjalne, zaś relacje czysto zawodowe. Powódka nie zastosowała w wiadomości żadnej z form powitania osoby do której wiadomość była kierowana, zaś zakończenie stanowi zwyczajową formę korespondencji urzędniczej.

W tej sprawie, na fakt stosowania mobbingu wskazują opisywane przez świadków jak i powódkę sytuacje, które potwierdzenie znalazły w dokumentacji medycznej powódki. Proces dowodowy w sprawach o mobbing ma częstokroć charakter trudny, dlatego dopuszcza się w nim dowody, które w innych przypadkach mogą być niezgodne z przykładowo konstytucyjną ochroną prywatności, takie jak nagrania rozmów. Usprawiedliwieniem dla rozszerzenia możliwości dowodzenia w procesach o mobbing jest to, że często zachowania mające cechy terroru psychicznego przełożonego mają miejsce w ciszy jego gabinetu, w obecności jedynie ofiary. Wówczas, w takich stanach faktycznych nagrania rozmów stają się koronnym dowodem zachowań niedopuszczalnych, a w przypadku ich braku dokumentacja medyczna. Jeżeli bowiem pracownik rozpoczyna w czasie trwania stosunku pracy leczenie psychiatryczne czy też zaczyna mieć dolegliwości z tym związane, to takie dane są ważnym dowodem potwierdzającym istnienie zachowań o charakterze porządanym w miejscu pracy.

W tej sprawie, zachowania niewłaściwe przybierające charakter mobbingu były przedsięwzięte w części w stosunku do powódki wyłącznie oraz w części publicznie w obecności innych pracowników działu. Pracownicy zatrudnieni potwierdzili te zachowania, co również znalazło odzwierciedlenie w protokole z Inspekcji Pracy. Dowodem na kierowanie w stosunku do powódki działań o charakterze mobbingowym jest dokumentacja medyczna, w której już od 2011 roku powódka powołuje się na stres w pracy, napięcie, zachowania przełożonej niewłaściwe etc. Zdaniem Sądu, pracownik który wykonując nadal obowiązki służbowe udaje się do lekarza i zgłasza problem w warunkach pracy związany z działaniami mobbingowymi, próbuje niejako zapobiec pogarszaniu się swojego stanu zdrowia a jednocześnie traktuje pomoc lekarską i farmakologiczną jak swoisty sposób na obronę przed atakami. Pomoc farmakologiczna, leczenie lekami psychotropowymi o charakterze przeciwłękowym ma na celu wyciszenie się pracownika i zwiększenie wytrzymałości. Na wiarygodność twierdzeń powódki dotyczących sposobu zachowania się przełożonej wpływa fakt, że powódka przez pierwszy okres czasu od 2011 roku do 2014 roku, kiedy to już była stale pod opieką lekarza psychiatry z uwagi na sytuację w pracy, trwała przy leczeniu nie korzystając ze zwolnienia lekarskiego. Dopiero od września 2014 roku od momentu wystąpienia sytuacji krytycznej powódka rozpoczęła leczenie będąc na zwolnieniu lekarskim.

W niniejszej sprawie nie można przyjąć, że pracodawca nie miał sygnałów dotyczących niewłaściwego traktowania pracowników, w tym powódki, przez kierownika M. F.. Z akt sprawy wynika, że powódka zgłaszała problemy w kontaktach z przełożoną do działu kadr. Prezes pozwanej zdawał sobie sprawę z tego, że M. F. zachowuje się w stosunkach pracy w sposób niewłaściwy i nieakceptowalny, o czym świadczą zeznania świadka M. J.. W związku z tym, także w świetle obowiązujących w pozwanej wewnątrzzakładowych procedur, informacja ta nie mogła zostać zbagatelizowana. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, że podjął realne działania, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. W rozpatrywanym przypadku żadne działania tego typu nie zostały podjęte. Wręcz przeciwnie, z pism złożonych do akt sprawy oraz zeznań prezesa zarządu pozwanej wynika, że dla niego zachowanie M. F. to nie był mobbing ale konflikt interpersonalny. Prezes pozwanej zeznał, że wysoko ceni profesjonalizm M. F. i nie widzi dostrzeganych przez innych problemów. Powyższa postawa negacji zjawiska, które w pozwanej spółce w dziale zaopatrzenia w sposób dość jednoznaczny potwierdzili świadkowie, budzi zdziwienie w kontekście metodyki zarządzania przedsiębiorstwem.

Z tych względów, Sąd przyjął, że w tej sprawie, nie zachodzą żadne okoliczności, które uwalniałyby pracodawcę od odpowiedzialności za mobbing stosowany na terenie zakładu pracy. Pracodawca nadal zatrudnia M. F., która pomimo faktu, że z kierowanego przez nią działu odchodzą pracownicy z uwagi na jej niedopuszczalne zachowanie nie podjął w stosunku do tego pracownika żadnych konsekwencji, uznając raczej, że problemem są pracownicy skarżący się.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr

1-2, poz. 12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, stan prawny: 1 stycznia 2013 r.).

Zadośćuczynienie za doznaną wskutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać (w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia) nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 KC w związku z art. 300 KP), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94<sup>3</sup> § 3 KP.” Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy z dnia 21 czerwca 2013 r. III BP 4/12.

O wysokości zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych – co do zasady – decyduje rodzaj naruszonego dobra osobistego pokrzywdzonego, skala naruszenia, okoliczności w jakich doszło do naruszenia i charakter działania sprawcy, w tym jednorazowość lub wielokrotność tego działania oraz zakres krzywdy wyrządzonej pokrzywdzonemu, długotrwałość jej odczuwania - Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Cywilna z dnia 3 grudnia 2010 r. I CSK 61/2010

Zakres krzywdy poszkodowanego pozostawiony jest do oceny tzw. prawu sędziowskiemu. Oznacza to, że określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę stanowi istotne uprawnienie sądu rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji. Jednym z podstawowych kryteriów w oparciu o które należy dokonywać oceny wysokości zadośćuczynienia jest odniesienie okoliczności wpływających na wysokość zadośćuczynienia do każdego indywidualnego przypadku i konkretnej osoby poszkodowanej - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2013 r. I ACa 897/2013.

Zasądzone zadośćuczynienie powinno być odpowiednie w celu rozsądnej rekompensaty finansowej ustalonego konkretnie rozstroju zdrowia oraz cierpień psychofizycznych poszkodowanej mobbingiem powódki, która jednak nie powinna formułować ani nie może oczekiwać zasądzenia roszczeń w oczywiście zawyżonej wysokości, ponad ustalony rozmiar krzywd wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem pracodawcy. Nie powinno też budzić wątpliwości, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy zawsze w jednej kwocie z konkretnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Zawinione nie przeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 943 § 3 k.p.), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r. III PK 65/14.

W nauce psychologii wyróżnia się cztery zasadnicze skutki nękania w pracy takie jak reakcję emocjonalną, trudności interpersonalne, choroby fizyczne. Pierwszym skutkiem mobbingu jest powstanie uczuć takich jak gniew, agresja, bezradność. Nękanie w miejscu pracy może prowadzić do trudności w nawiązywaniu relacji z innymi osobami.

Sąd uznał za uzasadnione żądanie pozwu w całości w zakresie żadanego w sprawie zadośćuczynienia. Z materiału dowodowego sprawy, dokumentacji medycznej oraz opinii biegłych sądowych wynika, że powódka w związku z sytuacją w pracy rozpoczęła już w 2010 roku leczenie, początkowo u lekarza podstawowej opieki medycznej, który zapisywał powódce leki psychotropowe, a następnie u lekarza psychiatry. Powódka wyraźnie powoływała się i skarżyła

u lekarza na stan zdrowia psychicznego, podając jego przyczynę stres w pracy, stosunek przełożonej, czy traktowanie przez przełożoną.

W ocenie Sądu, z opinii biegłych sądowych, w tym opinii Instytutu wyraźnie i jasno wynika, że rozstrój zdrowia powódki powstały w skutek działań i zachowań mobbingowych przez bezpośrednio przełożonego wyniósł 20 procent. Biegli sądowi powołani w sprawie w sposób przekonywujący odnieśli i wyjaśnili w opiniach swoje stanowisko w kontekście ewentualnego współprzyczynienia się do rozstroju zdrowia wydarzeń z życia powódki takich jak śmierć brata w 2004 roku, wypadek męża, alkoholizm męża, problemy finansowe. Biegłe sądowe stwierdziły, że wcześniejsze sytuacje nie miały związku z wystąpieniem objawów w 2010 roku. Biegłe w opinii nadmienili, że powódka pomimo trudności życiowych dobrze funkcjonowała w pracy i realizowała się w niej. Problemy finansowe wynikające z zadłużania się w bankach i instytucjach parabankowych, świadczyły o odraczanej gratyfikacji przez powódkę i były źródłem stresu i powódki w okresie negocjacji zadłużenia. Jednakże rozstrój zdrowia miał związek ze sposobem zarządzania i stosunku M. F. do powódki. W opinii uzupełniającej z karty 1225-1226 biegłe sądowe w sposób przekonywujący wskazały, że fakt wznowienia licząc od 2004 roku – w 2008 roku przez powódkę leczenia i zażywania leków /C./ był związany ze zmianami jakie w tym czasie miały miejsce w firmie i obawą przed ewentualną utratą pracy. Biegłe wykluczyły, aby problem uzależnienia męża powodował trwale pogorszenie się stanu psychicznego powódki, albowiem to nie wynika z dokumentacji medycznej i wywiadu od powódki. Biegłe w opinii na karcie 1246- 1248 podniosły słuszną uwagę, że nadużywanie alkoholu przez małżonka stanowi przewlekły stresor i biegłe nie znalazły przesłanek aby ta sytuacja wpłynęła na stan zdrowia powódki. Związek problemów psychologicznych z alkoholizmem nie istnieje bowiem bezwzględnie. W innym przypadku bowiem należałoby uznać, że w Polsce 700 tysięcy osób odpowiadających liczbie alkoholików cierpi na problemy psychiczne w związku z nadużywaniem alkoholu przez współmałżonka.

W opinii biegłe sądowe uznały 20 procentowy rozstrój zdrowia powódki i poczyniły kategoryczne rozpoznanie u niej zaburzeń depresyjno – lękowych, które jest stwierdzane w przypadku współchorobowości depresji i zaburzeń lękowych występujących u pacjenta.

Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie, zarówno opinie biegłych, I. pozwoliły na uznanie za przekonywujący wniosek biegłych o istnieniu u powódki 20 procentowego uszczerbku na zdrowiu. Rozstrój zdrowia powódki wynika nie tylko z dokumentacji medycznej, ale także z jej zeznań, w których powódka powoływała się na bezsenność, poczucie beznadziejności sytuacji, zamknięcie od środowiska zewnętrznego, zaniżenie własnej wartości. Powódka w związku ze sposobem zachowania przełożonej w trakcie leczenia była dwukrotnie hospitalizowana na oddziałach psychiatrycznych. Nadto, zauważyć należy, że jak wynika z opinii biegłej M. Ż. stres w pracy i depresja na którą powódka zaczęła chorować doprowadził do somatyzacji chorób kręgosłupa – bóli kręgosłupa i bóli głowy. Powyższe objawy są typowe i współistniejące częstokroć przy chorobach depresyjnych, w których pacjent odczuwa w sposób bardziej dolegliwy inne schorzenia.

W tych okolicznościach faktycznych, Sąd uznał, że powódka wykazała, że powstały rozstrój zdrowia stwierdzony przez biegłych miał bezpośredni związek przyczynowo – skutkowy z działaniem i zachowaniem M. F.. Na wysokość zadośćuczynienia, które w takich okolicznościach faktycznych powódce przysługuje wpływa niewątpliwie wysokość uszczerbku na zdrowiu, długotrwałość procesu leczenia które nadal nie jest zakończone oraz postawa pozwanego pracodawcy. Pozwany pracodawca po zgłoszeniu faktu mobbingu i potwierdzeniu występowania takich działań przez Państwową Inspekcję Pracy nie podjął żadnych działań mających na celu wyeliminowanie z kadry kierowniczej zakładu osoby wywołującej takie zachowania. Pozwany pracodawca nie interesował się stanem zdrowia powódki, a skupił się na kwestionowaniu zasadności roszczenia w całości. Prezes zarządu pozwanej w toku procesu wskazał, że w jego ocenie, nie było żadnych przesłanek do stwierdzenia niepoprawnego zachowania M. F., którą bardzo docenił jako wysokiego specjalistę. W toku postępowania sądowego, po wpływie do akt sprawy opinii, z których wynikało istnienie rozstroju zdrowia powódki związanego z działaniami mobbingowymi M. F. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym, argumentując powyższe długotrwałym przebywaniem przez powódkę na zwolnieniu lekarskim oraz świadczeniu rehabilitacyjnym. Działanie powyższe pracodawcy, pomimo, że zgodne z treścią art. 53 kodeksu pracy, nie korzysta z ochrony prawnej w świetle art. 8 kodeksu pracy, albowiem jest sprzeczne z

zasadami współżycia społecznego. Niezdolność do pracy powódki w okresie od 2014 roku została wywołana działaniem pracodawcy, który pomimo jasnych sygnałów istniejących od 2012- 2013 roku w pozwanej nie uczynił niczego, aby wskazywaną jako mobbera osobę odsunąć z funkcji związanych z zarządzaniem zespołem pracowników. Pracodawca mógł pozostawić M. F. w zatrudnieniu jako specjalistę, ale wykonującego pracę na samodzielnym stanowisku, nie związanym z funkcjami kierowniczymi i nadzorczymi nad pracownikami. Na wysokość zadośćuczynienia należnego powódce ma wpływ także postawa pracodawcy, który w czasie zwolnienia lekarskiego powódki, po zgłoszeniu mobbingu zaproponował, a następnie czasowo powierzył sprawowanie zadań de facto „portiera” w dziale ekspozycji bram. Próba powierzenia powódce zatrudnionej na stanowisku specjalisty pracy na stanowisku poniżej kwalifikacji, stanowiło de facto kontynuację działań o charakterze mobbingowym, a nie było próbą pomocy powódce.

Zdaniem Sądu, powyższe wszystkie okoliczności wskazują, że żądanie zasądzenia przez pozwaną kwoty 45000 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem jest uzasadnione w całości i znajduje oparcie w art. 94<sup>3</sup> par 3 kodeksu pracy.

Wskazać dodatkowo należy, że Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Nie chodzi przy tym jedynie o to, aby sam nie stawał się mobberem. Musi ponadto eliminować przypadki występowania tej patologii między swymi podwładnymi i żądać poszanowania godności pracowników przez inne osoby. Niezależnie od tego, kto jest sprawcą mobbingu, odpowiedzialność za jego wystąpienie w zakładzie pracy ponosi zawsze pracodawca – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r. I PK 206/16. Reasumując, Sąd uznał, że strona powodowa wykazała wszystkie przesłanki z art. 94<sup>3</sup> par 1, 2 i 3 kodeksu pracy, to jest to, że u pracodawcy był stosowany mobbing wobec jej osoby przez bezpośrednią przełożoną M. F., który spowodował powstanie rozstroju zdrowia wywołującego krzywdę, co uzasadniało na podstawie art. 94<sup>3</sup> par 3 kodeksu pracy zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia w kwocie 45000 złotych, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O odsetkach orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 481 par 1 kc w zw. z art. 300 kp uznając, że roszczenie w tym zakresie znajduje uzasadnienie jedynie w części w jakiej żądanie jest zgłoszone od daty doręczenia pozwu pozwanej, zaś co do kwoty 15000 złotych od daty doręczenia pisma zawierającego rozszerzenie powództwa. W pozostałym zakresie roszczenie odsetkowe zostało oddalone, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku umorzono postępowania ponad kwotę 45000 złotych, co uczyniono na podstawie art. 355 par 1 kc w zw. z art. 203 par 1 kpc. Cofnięcie pozwu w zakresie kwoty ponad 45000 złotych nie wymagało dla swojej skuteczności zgody pozwanej, gdyż nastąpiło przed doręczeniem pisma stronie pozwanej przez Sąd.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przez co rozumie się również koszty zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego zostały zasądzone w kwocie 1800 złotych w oparciu o Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz. Ustaw z 2013 roku, poz, 461 ze zmianami/, to jest paragraf 12 punkt 2 w zw. z paragrafem 6 punktem 5 Rozporządzenia.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 98 § 1 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 9087,90 zł tytułem kosztów sądowych poniesionych w sprawie na które składały się koszty sporządzonych opinii przez biegłych i wydatki poniesione w sprawie. O kosztach tych Sąd rozstrzyga w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Biorąc pod uwagę, że pozwana sprawę przegrała należało orzec o ściągnięciu kosztów sądowych w całości od pozwanej. Na tych samych zasadach Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 2250 złotych nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, która stanowi 5% wartości przedmiotu sporu należnej, na zasadzie art. 113 par 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / Dz.U z 2018 roku poz. 300/.

W punkcie VI wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4472 złotych, to jest jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, co uczynił w trybie art. 477<sup>2</sup> par 1 kpc, co było obligatoryjne.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz