

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 kwietnia 2014 r. powódka K. M., reprezentowana przez pełnomocnika, wystąpiła przeciwko pozwanemu pracodawcy – Bankowi (...) w Ł. z roszczeniem:

1. o ustalenie, iż w stosunku co do powódki K. M. miały miejsce zachowania, wskazujące na stosowanie wobec powódki mobbingu, przez bezpośrednią przełożoną powódki A. C. (1) w latach 2009 – 2014,
2. na podstawie przepisu art. 24 § 1 k.c. – zaniechanie naruszania dóbr osobistych w związku z mobbingiem przez A. C. (1) wobec powódki,
3. na podstawie przepisu art. 24 § 1 k.c. – dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności poprzez złożenie, w obecności pracowników D. Terenowego Zespołu (...), oświadczenia przez A. C. (1) o następującej treści: „Przepraszam Panią K. M. za swoje zachowania skierowane przeciwko Pani, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu Pani wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, współpracowników, skutkujące rozstrojem zdrowia”,
4. na podstawie przepisu art. 94¹ § 3 k.p. – wnoszę o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 30.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od ponad 30 lat świadczy pracę na rzecz Banku (...) SA, pracując na przestrzeni lat w różnych oddziałach banku m.in. w Narodowym Banku (...) w B., (...) Ł., (...) SA (...) z zaświadczeniem o zatrudnieniu z dnia 27 grudnia 2013 r. od 06 czerwca 1980 r. zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Obecnie z dniem 01 stycznia 2009 r. zatrudniona została w (...) Oddziale (...) w Ł. na stanowisku inspektora z powierzonym Jej zakresem zadań zawartym w zakresie obowiązków. Od dnia 01 marca 2011 r. powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.661 złotych.

Przez lata pracy powódka dała się poznać jako rzetelny pracownik, sumiennie wykonujący powierzone Jej obowiązki, doceniany w pracy zarówno przez pracodawcę jak i współpracujących pracowników, wielokrotnie nagradzany. Taki stan rzeczy istniał do roku 2009, kiedy to bezpośrednią przełożoną powódki została Pani A. C. (1). Uchwałą Walnego Zebrania (...) Banku (...) SA powódka została wybrana do organów statutowych na okres kadencji do 30 listopada 2017 r., korzystając z ustawowej ochrony. Powódka zamierzała przejść na emeryturę w wieku 55 lat, jednakże z uwagi na zmianę przepisów, po tym czasie była zmuszona nadal pozostawać w stosunku pracy.

Od tego momentu, wobec powódki, był stosowany mobbing ze strony bezpośredniej przełożonej Pani A. C. (1). Wtedy to powódka usłyszała, iż „to, że jesteś pod ochroną nie upoważnia Cię na chodzenia na zwolnienia bo inaczej Pani B. (dyrektor B. M.) będzie musiała przenieść Cię do innego zespołu, bo u mnie się nie choruje” oraz „weź się do roboty bo bank nie będzie Ci płacił za siedzenie”. W tym miejscu wymaga podkreślenia, iż powódka ze zwolnień lekarskich korzystała sporadycznie, nigdy ich nie nadużywając, a wręcz przeciwnie chodzi do pracy nawet, gdy była chora. Nie zaniedbywała swoich obowiązków pracownicze, była zawsze chętna do pracy, którą wykonywała wielokrotnie przekraczając zakres powierzonych jej obowiązków. Od tego momentu wobec powódki był stosowany mobbing, przełożona stosowała wobec powódki takie metody jak:

- oskarżenie powódki o brak umiejętności koncepcyjnego myślenia, samodzielności, wiedzy merytorycznej, obwinianie powódki o każde błędy w pracy, które bezpośrednio Jej nie dotyczyły.

- wielokrotne akcentowanie możliwości skorzystania przez powódkę z prawa pójścia na emeryturę z jednoczesnym podkreśleniem jej wieku i braku przydatności do pracy.

- wywieraniu presji na powódkę i kreowaniu atmosfery powodującej, iż powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze w permanentnym stresie, który w efekcie spowodował rozstrój jej zdrowia, dwukrotne omdlenia w czasie pracy, co skutkowało wzywaniem pogotowia do zakładu pracy oraz hospitalizacją powódki,

- stałym krytykowaniu pracy powódki, nękananiu powódki, zmuszaniu powódki do wielokrotnego np. sporządzania pisma z uwagi na użycie złej czcionki, niewłaściwe zredagowanie pisma, użycie małych liter itp., - kreowaniu zachowań wobec powódki zmierzających do jej poniżenia (mimika, gesty, barwa głosu), dyskryminowanie powódki np. kierowanie wypowiedzi do zespołu pracowników z pominięciem powódki.

- poddawanie powódki stałej krytyce w obecności współpracowników. Wyśmiewanie powódki, lekceważenie Jej pracy, drwienie z Niej w obecności innych osób, skutkujące obniżeniem własnej wartości powódki oraz wywołujące zaniżoną ocenę powódki w oczach współpracowników, izolowaniem i wyeliminowaniem z zespołu. Brak udzielania pomocy powódce we wdrożeniu do nowych zasad rozliczania świadczeń emerytalnych – wszelkie pytania, wątpliwości powódki pozostawały bez odpowiedzi z komentarzem iż „z powódką są same problemy i kłopoty”.

- organizowanie wielokrotnie zebrań z udziałem współpracowników, podczas których powódka jako jedyna była poddawana krytyce, wymagana była przez przełożoną ocena pracy powódki przez poszczególnych pracowników.

Z uwagi na powyższe działania przełożonej, powódka pozostawała w permanentnym stresie, bała się każdego dnia pracy, zaczęła mieć lęki, cierpiała na bezsenność, stała się nerwowa.

Pierwsze załamanie nerwowe w czasie pracy miało miejsce w dniu 17 marca 2009 r. powódka została zabrana przez rodzinę z miejsca pracy i odwieziona do Przychodni (...), gdzie straciła przytomność i mowę. Kolejne załamanie nerwowe powódki miało miejsce w dniu 04 grudnia 2013 r. kiedy to była proszona przez przełożoną o czterokrotne sporządzenie jednego pisma uwagi na takie braki, jak złe rozplanowanie pisma – za nisko, za wysoko, użycie niewłaściwej czcionki. Sposób zachowania przełożonej doprowadził powódkę do załabnięcia. Zostało wezwane pogotowie i powódkę przewieziono do Szpitala (...). U powódki stwierdzono zastaniecie podczas pracy, utrudniony kontakt słowno logiczny spowodowany silną reakcją stresową. Powódka została wypisana z zaleceniem dalszej opieki lekarskiej i konsultacji psychologicznej. Zdarzenie w pracy miało miejsce w obecności współpracowników m.in. M. F. (1) oraz A. B. (1), E. W. (1). W mailu z dnia 04 grudnia 2013 r. A. B. (1) poinformowała Wiceprzewodniczącą Zarządu związków Zawodowych (...) o zdarzeniu oraz stosowaniu mobbingu przez przełożoną. Związki zawodowe wielokrotnie uzyskiwały informacje o sytuacji powódki w pracy m.in. od M. S. (1) i J. Z. (1). Wielokrotnie również powódka osobiście informowała związki zawodowe o stosowanym wobec niej mobbingu z prośbą o pomoc. Przełożona powódki A. C. (1), na wezwanie związków zawodowych, nie potrafiła podać przyczyn załabnięcia powódki, nie zajęła również stanowiska odnośnie lobbingu.

Stosowany wobec powódki mobbing, skutkowało koniecznością podjęcia leczenia szpitalnego w Wojewódzkim Szpitalu im. (...) S. W. w S. na oddziale psychiatrycznym. Powódka była hospitalizowana w okresie od 07 stycznia do 06 lutego 2014 r. z rozpoznaniem zaburzeń lękowych z napadami lęku. Zostało wdrożone wobec powódki leczenie przeciwdepresyjne.

W chwili obecnej powódka pozostaje pod stałą opieką psychiatry i psychologa, przebywając stale na zwolnieniu lekarskim. Co miesiąc korzysta z poradni psychiatrycznej w Wojewódzkim Szpitalu w S., stale przyjmuje leki antydepresyjne, pozostaje również pod stałą opieką lekarza pierwszego kontaktu M. S. (2).

/pozew – k. 2 – 13/

W odpowiedzi na pozew Bank (...) z siedzibą w W., reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany w uzasadnieniu wskazał, że zaprzecza wszelkim twierdzeniom powoda za wyjątkiem wyraźnie przyznanych. Wskazał, że

zdaniem powódki istnieje szereg zdarzeń, jakie mają świadczyć o tym, że stosowano wobec niej mobbing i zdarzenia te spowodowały u niej rozstrój zdrowia. Pozwany ustosunkował się szczegółowo do zarzutów powódki.

Powódka **K. M.** była zatrudniona w pozwanym Banku w okresie **od 1980 r. do 2014 r.** Powódka była zatrudniona w Biurze Scentralizowanej (...) Rachunków i Rozliczeń w Terenowym Zespole (...) w Ł. (zwanym dalej Zespołem) stanowiącym część Departamentu Rachunkowości. Oprócz powódki w skład zespołu wchodziły A. C. (1) M. F. (2), J. K. (1), M. K. (1), K. S., E. W. (2), G. W., M. Z. oraz do 30 listopada 2011 r. J. K. (2). W okresie 2009-2014 przełożoną powódki była A. C. (1). Dnia 30 czerwca 2014 r. stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron. W okresie od 2009 r. do 2014 obowiązki powódki obejmowały czynności wymienione w zakresie się obowiązków – Karta nr 56 akt osobowych na okoliczność obowiązków powódki. Obowiązki te nie ulegały zmianie w 2009 r., a karta 56 to ostatnia zmiana obowiązków jaka miała miejsce. Obowiązki te były niezmiennie – a nadto bardzo proste na tle pozostałych członków Zespołu, gdyż jakość pracy powódki nie pozwalała na powierzanie jej trudnych zagadnień do wykonania

Od 1 stycznia 2009 r. w wyniku centralizacji rozliczeń zagranicznych świadczeń emerytalno-rentowych w Banku (...) S.A. (...) Zespół (...) Zagranicznych w Ł. pełni obowiązki płatnika składek zdrowotnych oraz zaliczek na podatek dochodowy od wypłacanych przez Bank zagranicznych świadczeń emerytalno-rentowych.

Zadaniem płatnika jest weryfikacja prawidłowości rozliczonych przez Oddziały transakcji zakończona uzgodnieniem danych. W tym celu każdy z pracowników Zespołu ma przydzielone Oddziały realizujące świadczenia i odpowiada za ich weryfikację. Płatnik ma obowiązek odprowadzenia do ZUS i (...) Urzędu Skarbowego wyliczonych przez płatnika i pobranych w danym miesiącu obowiązkowych składek zdrowotnych i zaliczek na podatek w ustawowych terminach tj. do 15 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni – składka zdrowotna do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni – zaliczka na podatek. Zgodnie z powyższym na realizację zadań płatnik ma 7 dni (składka zdrowotna) oraz 12 dni (zaliczka). W świetle powyższego jeżeli pracownik toleruje opóźnienia Oddziałów w zatwierdzaniu transakcji, ma mniej czasu na wykonanie swojej pracy. Powódka nie potrafiła dyscyplinować podległych sobie Oddziałów, skutkiem czego jej praca nigdy nie była dobrze zorganizowana. Jest to tym bardziej istotne, że w celu ułatwienia pracy w okresie uzgodnieniowym pracownicy otrzymują codziennie wykazy potencjalnych błędów do weryfikacji i skorygowania we współpracy z Oddziałem. Mimo posiadanych uprawnień do systemów powódka nie korzystała z nich w sposób prawidłowy, angażowała do pomocy współpracowników, co skutkowało częstą dezorganizacją pracy jej i innych pracowników Zespołu. Dodatkowo powódka nie tylko nie kontrolowała pracy Oddziałów w sposób należyty ale próbowała tłumaczyć swoje błędy winą Oddziału. Przykładem takiej postawy powódki jest raport z kontroli funkcjonalnej nr 15 z 30 września 2014 r. gdzie mowa jest o tym, że Oddział nie uwzględnił kwoty wolnej od podatku” Powyższe tłumaczenie powódki jest przejawem jej nieodpowiedzialnego podejścia do wykonywania obowiązków, gdyż zgodnie z zakresem obowiązków do zadań powódki należało m.in. weryfikowanie bazy danych i zgłaszanie Oddziałom błędów do skorygowania oraz bieżąca kontrola poprawności wprowadzonych przez Oddział korekt.

Popelniane przez powódkę błędy były powodem odmowy przyznania powódce premii uznaniowej za IV kwartał 2008 r. Zarówno kontrole funkcjonalne jak i pozostałe kontrole wykazywały liczne błędy w pracy powódki. Powódka nie stosowała się do zawartych w kontrolach funkcjonalnych rekomendacji, których celem była eliminacja błędów. Kolejne raporty za kolejne okresy potwierdzały, że powódka nie stosuje się do rekomendacji z Raportu numer 18. Reasumując zarzut odnośnie przypisywania powódce błędów popełnianych przez inne osoby nie znajduje potwierdzenia bo powódce zawsze zwracano uwagę tylko na błędy popełniane przez nią. Nadto niska jakość jej pracy była powodem dla którego powódka wykonywała wyłącznie proste czynności co czyni zarzut poszerzania jej obowiązków sprzecznym z prawdą.

Powódka popełniała liczne błędy, lecz nie ograniczała się do ich popełniania. Powódka ciągle absorbowała innych pracowników, którzy musieli jej tłumaczyć jak należy wykonywać czynności wchodzące w zakres jej obowiązków i to tych najprostszycy powtarzalnych. Przykładu na taki stan rzeczy dostarcza korespondencja powódki z M. K. (1) dotycząca sporządzanego wykazu za klientów podległych Oddziałów i przekazywana osobie obsługującej program płatnik w formie zunifikowanego zestawienia. Jest to praca powtarzalna wykonywana kilka razy w miesiącu.

Dodatkowo powódka, mimo ciągłego wykonywania powtarzalnych czynności, cały czas nie potrafiła ich wykonywać. Dowodu na taką niską, jakość pracy powódki dostarcza jej korespondencja z przełożoną A. C. (1) z dnia 2 grudnia 2013 r. wskazująca na kompletną nieznajomość przez K. M. tego, czym się zajmowała. Bank pełni funkcję płatnika wyłącznie od świadczeń o charakterze emerytalno – rentowym. Świadczenia o innym charakterze wypłacane przez te same instytucje podlegają rozliczaniu przez Bank (np. świadczenia małżeńskie, nie mające odpowiednika w polskim systemie, świadczenia dziecięce gdy oboje rodzice żyją a dziecko jest niepełnoletnie, deputaty węglowe itp.). Są to podstawowe zasady, znane i stosowane przez pracowników Zespołu od 2009 r.

W piśmie, stanowiącym odpowiedź na wezwanie (...) Urzędu Skarbowego, powódka błędnie napisała, że Bank nie pełni funkcji płatnika, co w praktyce oznacza, że klient otrzymuje świadczenie o innym niż emerytura/ renta charakterze. Kolejnym problemem okazały się noty księgowe. W celu udokumentowania wpłat zaliczek na rachunek (...) Urzędu Skarbowego K. M. załączyła dyspozycje złożone do R., w celu wykonania księgowania. Potwierdzeniem odprowadzenia zaliczek są noty księgowe i te powinna była załączyć. Dodatkowo należy podkreślić, że pomoc, jaką świadczyły na rzecz powódki koleżanki z Zespołu nie wyczerpuje całości pomocy udzielanej na jej rzecz. Przełożona powódki A. C. (1) również świadczyła na rzecz powódki pomoc, która nie ograniczała się jedynie do wyjaśniania. Pomoc ta pociągała za sobą często konieczność wykonywania pracy za powódkę.

Nikt nie podejmował żadnych działań celem izolacji powódki. Niemniej jednak sama powódka zachowywała się w sposób stanowiący jaskrawy przejaw naruszenia zasad współzycia społecznego w miejscu pracy. Powódka często wchodziła w konflikty z innymi pracownikami Zespołu. Przykładem takiego zachowania jest konflikt powódki z K. S. osobą, z którą powódka zajmowała ten sam pokój. Dlatego też twierdzenia o tym, że A. C. (1) dopuszczała się działań wymierzonych w powódkę są sprzeczne z prawdą. Nikt też nie sugerował powódce przejścia na emeryturę. To sama powódka bardzo chciała przejść na emeryturę. Po zmianie przepisów emerytalnych wielokrotnie podkreślała, że ma dosyć pracy, że chciałaby iść na emeryturę. Powódka jest, bowiem osobą która ma tendencję do zachowań historycznych a zachowywała się w ten sposób również zanim A. C. (1) została jej przełożoną. Jeśli chodzi o zachowania to powódka była osobą o trudnym charakterze, i bardzo roszczeniowej postawie. Często potrafiła wchodzić w konflikty z różnymi osobami, co nie przeszkadzało jej zwracać się do tych samych osób z prośbą o pomoc. Cechowało ją duże rozchwianie emocjonalne.

Nie jest prawdziwy zarzut powódki, jakoby w Zespole niemile widziane było korzystanie ze zwolnień lekarskich. W trakcie pracy powódki w Zespole inni pracownicy np. Pani W. i M. Z. korzystały ze zwolnień lekarskich i nie powodowało to żadnych negatywnych dla nich następstw.

W dniu 22 listopada 2013 r. powódka zgłosiła A. C. (1), że źle się czuje w Zespole. Reakcja A. C. (1) była szybka i zdecydowana. Zorganizowała ona spotkanie z Zespołem 27 listopada 2013 r., w trakcie którego spróbowała sprawdzić, czy w Zespole nie doszło do konfliktu. W trakcie spotkania liczni członkowie Zespołu zgłosili szereg uwag pod adresem powódki – głównie odnośnie błędów w pracy.

Współpraca A. C. (1) z Panią K. M. w dniu 4 grudnia 2013 r. polegała na uzgodnieniu treści pisma do Urzędu Skarbowego. Uzgodnienie zostało przeprowadzone mailowo w celu usprawnienia pracy pismo zostało poprawione przez A. C. (1) w trybie rejestracji zmian i przekazane do P. M. do uzupełnienia i wydruku. Pomimo tego kolejne przedkładane do podpisu pisma nie zawierały wprowadzonych zmian, o czym Pani M. została poinformowana w kolejnym mailu oraz ustnie, gdy przyszła wyjaśnić sprawę, w obecności M. K..

Zarzuty powódki, odnośnie stosowanego wobec niej mobbingu , obejmują twierdzenie, jakoby wielokrotnie informowała pracodawcę o swych problemach. Natomiast zamiast kierować informacje o mobbingu do rzeczniczki Karty Z., powódka informowała związki zawodowe. Niestety, załączona przez powódkę korespondencja A. C. (1) ze związkami zawodowymi, nie jest kompletna, przez co prezentuje ona wypaczony obraz sytuacji. Nie jest bowiem tak, że A. C. (1) nie udzieliła wyjaśnień związkom zawodowym; udzieliła ona odpowiedzi i okazała chęć do wyjaśnienia sprawy – konfrontacji z powódką i wyjaśnienia sprawy. Z odpowiedzi, jaką otrzymała wynikało, że powódka sobie takiej konfrontacji nie życzy, bowiem zdecydowała się wystąpić do Sądu.

W podsumowaniu pozwany pragnie stwierdzić, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że w niniejszej sprawie doszło do mobbingu bądź jakichkolwiek nieprawidłowości, które mogłyby obciążać pozwanego. Materiał ten wskazuje bowiem na to, że nie istniały żadne obiektywne powody dla których powódka mogła odczuwać dyskomfort związany z pracą w Zespole. Jest to okoliczność istotna, bowiem, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r. sygn. akt III PK 2/09 OSNP 2011/1-2/5). Z powyższych względów wnioski o oddalenie powództwa jest w pełni uzasadniony.

/odpowiedź na pozew – k. 48 – 61, k. 65 – 78/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M. , urodzona (...) , była zatrudniona w pozwanym Banku (...) Spółce Akcyjnej, na podstawie umowy o pracę w okresie od 6 czerwca 1980 r. do 30 czerwca 2014 r. w tym:

- od 6 czerwca 1980 r. do 31 stycznia 1989 r. w Narodowym Banku Polskim,
- od 1 lutego 1989 r. do 1 grudnia 1998 r. – (...) Bank (...) S.A. w Ł. utworzony ze struktur NBP,
- od 1 stycznia 1999 r. do 30 czerwca 2014 r. – Bank (...) S.A. – fuzja na podstawie art. 23¹ k.p.

w pełnym wymiarze czasu pracy. W trakcie zatrudnienia zajmowała stanowiska: starszej księgowej, starszego kontrolera rachunkowego, starszego kontrolera, księgowej, inspektora ekonomicznego, inspektora. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron – art. 30 §1 pkt 1 k.p. z art. 10 ust. 1 z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

/świadczenie pracy – k. 3 w aktach osobowych w kopercie – k. 79, porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 2 w aktach osobowych w kopercie – k. 79, zeznania powódki z dnia 6 maja 2016 r. – 00:07:58 – 00:54:47 – płyta CD – k. 328/

Powódka, podczas zatrudnienia jako inspektor, była członkiem Terenowego Zespołu (...).

/okoliczność bezsporna/

W IV kwartale 2008 r. najważniejszym zadaniem zespołu była praca nad założeniami do aplikacji eRenty, założeniami do obsługi dokumentów rozliczeniowych przekazywanych do ZUS oraz testy aplikacji. Aplikacja jest podstawowym narzędziem pracy zespołu. Powódka, decyzją przełożonej A. C. (1), nie została włączona do pracy nad założeniami programu, gdyż, zdaniem przełożonej, powódka nie poradziłaby sobie z tą pracą. Zostały jej przydzielone do wykonania czynności powtarzalne:

- wprowadzanie dyspozycji księgowych w Astra na podstawie analizy wykonywanej przez zespół pracowników;
- wysyłkę plików nadesłanych przez Oddziały w programie Płatnik. W celu realizacji tego zadania powódka otrzymała pomoc w formie bezpośredniego instruktażu współpracownika oraz Instrukcje w formie pisemnej sporządzonej przez pracownika zespołu. Powódka przy wykonywaniu tej pracy korzystała z często z pomocy innych współpracowników. A. C. (1) nie przyznała powódce premii za IV kwartał 2008 r.

/pismo – k. 84/

Podczas zatrudnienia z dniem 1 stycznia 2009 r. K. M. na stanowisku - Inspektor w Terenowym Zespole (...) w Ł. powierzono następujące obowiązki:

1. Rozliczanie zagranicznych świadczeń emerytalno – rentowych:

- Bieżące uzgadnianie salda konta 280-123-0-000 z danymi w aplikacji;
- Weryfikacja miesięcznych raportów dla osób ubezpieczonych ((...));
- Bieżące uzgadnianie salda konta 280-200-0-000 z danymi w aplikacji;
- Weryfikacja PIT -11 oraz PIT – 40;
- Bieżąca obsługa aplikacji eRenty;
- Weryfikacja centralnej bazy danych oraz zgłaszanie Oddziałom błędów do skorygowania;
- Bieżące uzgadnianie poprawności wczytania danych z raportów (...) do aplikacji eRenty;
- Bieżąca kontrola kompletności i poprawności parametrów klientów i świadczeń w bazie danych;
- Bieżąca współpraca z Oddziałami.

2. Inne:

- Archiwizacja dokumentów;
- Sporządzanie sprawozdania Oszustwa w zakresie rozliczeń pieniężnych przeprowadzanych za pośrednictwem banków;
- Wykonywanie dodatkowych zadań i obowiązków zleconych przez Kierownictwo Departamentu;
- Bieżące dokształcanie się w celu podniesienia swoich umiejętności;
- znajomość obowiązujących przepisów emerytalno – rentowych, wewnętrznych przepisów Banku i procedur R.;
- Przestrzeganie przepisów o tajemnicy służbowej, Ustawy o Ochronie Danych Osobowych z dn. 29.08.1997 r., dyscypliny pracy oraz przepisów BHP i (...);
- Odpowiedzialność za powierzone mienie Banku;

3. W ramach wykonywanych obowiązków powódka była upoważniona do:

- Wystawiania dyspozycji księgowych w aplikacji Astra.

/zakres obowiązków – k. 24/

Od dnia 1 marca 2011 r. wynagrodzenie miesięczne powódki wyniosło: 3.661,00 zł

/pismo – k. 25/

W dniach 17 – 18 sierpnia 2010 r., 27 – 29 września 2010 r., 29 – 30 września 2010 r. i 26 – 27 października 2010 r. w Terenowym Zespole (...), którego członkiem była K. M. przeprowadzono kontrole zgodności danych pobranych składek na ubezpieczenie zdrowotne w aplikacji e-renty. W trakcie kontroli ustalono, że powódka była odpowiedzialna za stwierdzone błędy polegające na braku wykonania rekomendacji opisanych w kontroli nr 18 pkt 3 i 4.

/raport z kontroli nr 18 – k. 85 – 87, raport z kontroli nr 20 – k. 87- 89, raport z kontroli nr 21 – k. 89 – 91, raport z kontroli nr 24 – k. 92//

W dniu 30 września 2013 r. w Banku (...) w jednostce: Terenowym Zespole (...) przeprowadzono kolejną kontrolę. Kontrolą objęto korekty zaliczek na podatek dochodowy za rok 2011 zgłoszone od 7 sierpnia 2013 r. do 30 września 2013 r. Podstawę korekty stanowiły zgłoszenia oddziałów. Zgłoszenia korekt, z jednym wyjątkiem, zostały prawidłowo sporządzone. Nieprawidłowości stwierdzono w pracy powódki: błędnie została wyliczona kwota należnego podatku – nie uwzględniono kwoty wolnej od podatku. Informacje o dokonanych korektach przekazano do (...) w dniu 3 października 2013 r. Niedopłaty wynikały z nieterminowego pobrania podatku od świadczeń emerytalno – rentowych. Kwota niedopłaty została przekazana do (...) w dniu 3 października 2013 r. prawidłowości sporządzenia korekt składki zdrowotnej.

/raport z kontroli nr 15 – k. 80 – 83/

Powódka była w Banku poddawana okresowym ocenom pracowników. Za okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. uzyskała ocenę podsumowującą dobrą, za okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. ocenę podsumowującą - odpowiedni, od 1 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. ocenę podsumowującą – zgodnie z oczekiwaniami, za okres od 1 stycznia 2009 r. do 31 marca 2010 r. – ocenę podsumowującą – zgodnie z oczekiwaniami, za okres od 1 kwietnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. ocenę podsumowującą – częściowo spełnia oczekiwania, za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. ocenę podsumowującą – zgodnie z oczekiwaniami. Okresowej oceny powódki dokonywała A. C. (1).

/oceny – k. 156 – 159, k. 282 – 294/

W dniu 14 listopada 2013 r. powódka K. M. uchwałą Walnego Zgromadzenia (...) Banku (...) S.A. do organów statutowych związku na okres kadencji tj. do 30 listopada 2017 r. powódka została upoważniona do reprezentowania związku, a co za tym idzie, korzystała z ustawowej ochrony wynikającej z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. „o związkach zawodowych” (Dz.U. z 1991 r. Nr 55 poz. 234 z późn. zm.).

/pismo – k. 23, protokół – k. 160, lista obecności – k. 161/

Powódka prowadziła korespondencję e-mailową z A. C. (1) dotyczącą swojej pracy.

/korespondencja – k. 103 – 107, 110 - 111/

W dniu 22 listopada 2013 r. K. M. poinformowała A. C. (1), że źle czuje się w zespole i nie może tak dłużej pracować. A. C. (1) w dniu 27 listopada 2013 r. zorganizowała zebranie z pracownikami Zespołu w celu wyjaśnienia problemu i podczas zebrania większość zespołu wskazywała na problemy wywołane postawą i zachowaniem w pracy K. M.. Pracownicy zwracali uwagę na nerwowe zachowania, złośczenie się wszczynanie konfliktów, pytanie o to samo, robienie tych samych błędów.

/notatka służbowa – k. 109, zeznania świadka G. W. – k. 261 – 262, zeznania J. K. (1) – k. 263, zeznania świadka A. C. – k. 264 - 265/

Powódka K. M. w dniu 4 grudnia 2013 r. została z pracy przywieziona do szpitala przez pogotowie z powodu incydentu zasłabnięcia podczas pracy oraz utrudnionego kontaktu słowno – logicznego prawdopodobnie spowodowanego silną reakcją stresową. W szpitalu przebywała jeden dzień. Została skierowana na konsultację z powodu utraty kontaktu słowno – logicznego. Zalecono konsultację psychologiczną.

/karta informacyjna – k. 14/

A. B. (2) w dniu 4 grudnia 2013 r. w emailu poinformowała Vice Przewodniczącą Zarządu Związku Zawodowego (...), że K. M. została zabrana do szpitala przez pogotowie ratunkowe z powodu zasłabnięcia w pracy. W emailu świadek A. B. (2) wskazała, że K. M. jest od dłuższego czasu szykanowana przez przełożonego A. C. (1).

/wydruk email – k. 17, zeznania świadka M. A. z dnia 14 października 2014 r. – 00:25:06 – 01:14:45 – płyta CD – k. 191/

W dniu 5 grudnia 2013 r. M. A. zwróciła się e-mailowo do A. C. (1) z informacją, że K. M. poinformowała ją, że zasłabła w pracy i zabrano ją pogotowie. Wskazała, że przyczyną jej zasłabnięcia było złe traktowanie przez A. C. (1) i stosowanie wobec niej zachowań, niezgodnych z, wprowadzonymi przez Bank (...) oraz normami współżycia społecznego.

/wydruk email – k. 18/

W piśmie z dnia 9 grudnia 2013 r. siostra powódki J. Z. (1) poinformowała M. A., że powódka K. M. doznała w miejscu pracy silnego stresu, który spowodował objawy somatyczne oraz, że sytuacja taka miała miejsce nie po raz pierwszy. Wskazała, że czuje się w obowiązku poinformować o powodach jakie w jej ocenie bezpośrednio przyczyniły się do zaistniałego stanu rzeczy. Wskazała, że jest w bardzo bliskiej relacji z siostrą oraz w stałym z nią kontakcie i ma możliwość obserwować jak z upływem czasu pogarsza się funkcjonowanie K. M., a które to pogorszenie ma bezpośredni związek z relacją z A. C. (1). Podał, że jej siostra K. M. od dłuższego czasu bardzo silnie lękowo reaguje na działania A. C. (1), które odbiera jako nieprzewidywalne, niesprawiedliwe, ukierunkowane na podważenie jej kompetencji oraz na obniżenie poczucia własnej wartości zarówno w sferze osobistej jak i zawodowej. Działania te w ocenie J. Z. (1) spełniają kryteria mobbingu i zaskutkowały u powódki trudnościami ze spaniem, obniżonym nastrojem i spadkiem łaknienia. Dodał, że w dniu 4 grudnia, kiedy po interwencji pogotowia chciała uzyskać informację na temat szpitala, do którego zabrano K. M. zadzwoniła do koleżanek powódki z pracy i żadnych informacji nie uzyskała. W trakcie rozmowy telefonicznej z A. B. (3) oraz M. F. (2) odniosła uzasadnione wrażenie, iż rozmowa na temat stanu zdrowia jej siostry oraz doznania przez nią silnego wzburzenia zakończonego interwencją medyczną nie może być poruszana. Zdaniem J. Z. (2) wynika to z atmosfery i sposobu funkcjonowania w pracy kierownika działu A. C. (1). Podała, że jej zdaniem sytuacja w dziale jest bardzo niesprzyjająca a A. C. (1) stosuje wobec swoich podwładnych mobbing. W trosce o stan zdrowia powódki J. Z. (2) wskazała, że czuje się w obowiązku poinformować o swoich podejrzeniach i prosić o interwencję w tej sprawie. Dodał, że nieoficjalnie wie, że pozostałe pracownice nie reagują w obawie o swoje miejsca pracy.

/pismo – k. 20, zeznania świadka M. A. z dnia 14 października 2014 r. – 00:25:06 – 01:14:45 – płyta CD – k. 191/

M. S. (1) w piśmie z dnia 10 grudnia 2013 r. poinformowała M. A., że w dniu 4 grudnia 2013 r. około godz. 15-tej zadzwoniła do niej M. F. (1) z wiadomością, że K. M. w wyniku zdenerwowania zasłabła, straciła mowę i została zabrana do szpitala (...) w Ł.. Dodała, że stresowała ją przełożona A. C. (1). Wiem od M. F. (1), że nie pierwszy raz A. C. (1) doprowadza K. M. do stresu. Wskazał, że wie, jaki stres przeżywa K., kiedy ma iść do pracy. Boi się każdego następnego dnia, co może ją spotkać w pracy ze strony szefowej. Podała, że K. M. świetnie sobie radzi w pracy jako inspektor, jest dobrym pracownikiem tylko dyskryminowanym przez przełożoną.

/notatka – k. 21/

W piśmie z dnia 10 grudnia 2013 r. powódka K. M. zwróciła się do Związku Zawodowego (...) o pomoc. Wskazała, że jest długoletnim pracownikiem banku. Nigdy nie miała żadnych upomnień ani nagany w związku z wykonywaną pracą. Podał, że jej problemy w pracy zaczęły się gdy ukończyła 55 lat i zmieniły się przepisy dotyczące przejścia na emeryturę. Okazało się, że musi pozostać w banku do 60 roku życia co nie spodobało się jej przełożonej A. C. (1). Podała, że od tego momentu przełożona gnębiła ją. Koleżanki, z którymi współpracuje były wdrożone do nowego systemu pracy, a ją przełożona A. C. (1) zawsze pomijała, mimo że nigdy nie było zastrzeżeń do jej pracy. Przełożona ją dyskredytowała ją w obecności współpracowników, wskazując że powódka źle wykonuje swoją pracę, że brak jej inicjatywy, samodzielności i wiedzy. Wskazała, że przełożona upokarzała ją w obecności pracowników nieustannie krytykując. Wskazała, że ciągle poniżanie spowodowało u powódki nerwowość i nieustanny lęk. Podał, że po kolejnym incydencie tj. dnia 17 marca 2009 r. z powodu silnego stresu nastąpiło zaburzenie rytmu serca i wysoka temperatura sięgająca 42 stopni. Podała, że przyjechała do niej do pracy córka z zięciem i zabrali ją do lekarza, gdzie straciła przytomność i mowę. Dodała, że po powrocie do pracy A. C. (2) dała jej na jakiś czas spokój. Zajął się gnębieniem koleżanki J. K. (2), którą wkrótce zmuszono do odejścia z pracy w banku. Powódka wskazał a, że gnębienie jej nasiliło się gdy została powołana do Zarządu Związków Zawodowych.

/pismo – k. 22/

Powódka od 16 lat leczy się u tego samego lekarza rodzinnego – M. S. (2). K. M. była osobą sumienną, rzadko chorowała i nie korzystała ze zwolnień lekarskich. W 2013 r. trafiła do lekarza w związku z silną sytuacją stresową jak miała miejsce w pracy. Powódka miała wysoką temperaturę, stan katatonii, przeszło jej po lekach uspokajających, zaczęła reagować napadami panicznego lęku, raz była w szpitalu, przestała mówić i reagować na bodźce. Lekarz skierował powódkę do psychiatrii.

/zeznania świadka M. S. (2) z dnia 14 października 2014 r. – 00:09:52 -00:20:42 – płyta Cd – k. 191/

Powódka ostatecznie w dniu 4 grudnia 2013 r. została doprowadzona do takiego stanu, że z pracy musiało zabrać ją pogotowie do szpitala.

/pismo powódki do związków zawodowych – k. 22/

Powódka w okresie od 7 stycznia 2014 r. do 6 lutego 2014 r. przebywała w Szpitalu Wojewódzkim im. (...) S. W. w S. w Centrum Psychiatrycznym w W. z rozpoznaniem zaburzenia lękowe z napadami lęku. Powódka przed przyjęciem do szpitala miała 2-krotne incydenty omdlenia ściśle związane z sytuacjami stresowymi generowanymi przez zwierzchnika pacjentki w miejscu pracy. od momentu konieczności współpracy z w/w zwierzchnikiem stopniowo narastały objawy, które obejmowały obniżony sytuacyjnie nastrój, wzrost chwiejności emocjonalnej, z główną komponentą płaczliwości, z czasem niskie poczucie własnej wartości, zaburzenia snu, myśli rezygnacyjne. Przy przyjęciu świadomość jasna, orientacja wszechstronnie zachowana, nastrój obniżony, napęd psychoruchowy w normie. Pacjenta potwierdzała lęk, niepokój, poczucie krzywdy, brak sił i chęci do działania, zaburzenia snu, myśli rezygnacyjne, bez objawów psychotycznych, bez myśli suicydalnych. W oddziale w wyniku wdrożenia leczenia przeciwdepresyjnego a także braku kontaktu z główną przyczyną przewlekłego stresu dość szybko nastrój pacjentki uległ normalizacji, ustąpił lęk, niepokój, nastąpiła poprawa jakości snu. Nie obserwowano objawów wytwórczych, pacjentka zaprzeczała myślom suicydalnym. W poprawie stanu psychicznego pacjentka wypisana do domu zaleceniem kontynuacji farmakoterapii i podjęcia psychoterapii w warunkach (...).

/karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 15, dokumentacja medyczna – k. 198/

Powódka była pracownikiem departamentu rachunkowości i pracowała w zespole sprawozdawczości. W latach 2006-2008 powódka zajmowała się czynnościami administracyjnymi. To były proste czynności. Od 2009 r. był nowy zakres obowiązków, te obowiązki były indywidualnie przydzielane. To były nowe zadania dla zespołu, był cykl szkoleń, każdy miał równy dostęp do informacji. W okresie 2009-2014 nie miała powódka zmienionego zakresu czynności.

/zeznania świadka A. C. (1) – k. 265 – 266, zeznania powódki z dnia 6 maja 2016 r. – 00:07:58 – 00:54:47 – płyta CD – k. 328 /

Efekty pracy powódki nie pozwalały na dodanie nowych obowiązków. Wykonywała najprostsze czynności. Praca powódki była nisko oceniana. To miało odzwierciedlenie w ocenie okresowej. Za 2008 r. powódka nie dostała premii, zespół zajmował się wówczas nad opracowaniem nowego systemu, wymagało to samodzielności, wiedzy merytorycznej, samodzielnego myślenia, powódka odmówiła testowania nowego systemu i to spowodowało nieprzyznanie premii.

/zeznania świadka A. C. (1) – k. 264 – 265/

W zespole z wnioskodawczynią było 9 osób. Od 2009 r. przełożoną zespołu była A. C. (1). Inni członkowie zespołu udzielali powódce pomocy w pracy. To była pomoc przy obsłudze programu (...). To była pomoc w interpretacji przepisów, związana z pracą. Pomoc była udzielana na prośbę powódki, czasami to G. W. robiła to z własnej inicjatywy. G. W. była odpowiedzialna za korektę podatku lub ZUS za cały bank, sprawdzała dokumenty. G. W. czasami bała się powiedzieć, że był drobny błąd, reakcje powódki były trochę histeryczne, czasami sama poprawiała błędy, to były drobne błędy. G. W. pracowała w innym zespole niż powódka. Powódka wszystkim bardzo się przejmowała.

Powódka nie miała pełnego dostępu do wszystkich opcji aplikacji i miała nieco zmniejszony zakres obowiązków. Korekty podatków czy składek zdrowotnych muszą być sprawdzane, praca powódki była kontrolowana przez G. W. M. K. (1), M. F. (2) i E. W. (2). To są korekty zgłaszane na bieżąco, czasami były drobne błędy, np. w numerach oddziałów. Powódka się często w tym myliła. Był tzw. plan kontroli, wyznaczone osoby sprawdzały i był stworzony protokół i każda z nas pod takim protokołem się podpisuje. Protokół jest przekazywany do A. C. (1) i do centrali do W.. Kontrola ma to do siebie że konkretny zakres jest kontrolowany a błędy są opisane. Inni pracownicy prócz powódki mieli błędy. Powódka na informacje o błędach reagowała nietypowo, mówiła, że jest najgorsza, że jest tylko inspektorem. Miała pretensje, że błąd został wykryty. Prywatnie powódka jest bardzo miła, na gruncie zawodowym powódka nie radziła sobie z pracą. Nie dotrzymywała terminów w pracy. Powódka wykonywała proste prace, nie wykonywała prac, związanych z koncepcyjnym myśleniem. W związku z pracą powódki bank nie poniósł odpowiedzialności.

/zeznania świadka G. W. – k. 261 – 262, zeznania świadka M. D. – k. 262, zeznania świadka J. K. (1) – k. 263, zeznania E. W. (2) – k. 264, zeznania świadka M. K. (1) – k. 263 – 264, zeznania świadka M. Z. – k. 264 – 265, zeznania świadka A. C. (1) – k. 265 – 266/

Organizowane były spotkania zespołu, w którym pracowała powódka, w sytuacjach, wprowadzania zmian, dotychczas obowiązujących przepisów lub nowych przepisów. A. C. (1) informowała o zmianach, o tym, co ma robić każdy z pracowników, czasami M. K. (1) przedstawiała jakie zmiany są w systemie, często były dyskusje, były prowadzone rozmowy. Powódka brała udział w takich spotkaniach, nie miała pytań, była przekonana, że problemy na pewno u niej wystąpią. Nie prowadziła żywej dyskusji podczas tych spotkań, w stosunku do powódki nie było pytań, nic takiego, co mogłaby zapamiętać, wszystkie uczestniczki spotkań, zachowywały się jednakowo. A. C. (1) traktowała powódkę jak innych, podczas takich spotkań. W zespole każdy wykonywał swój zakres obowiązków. Świadczyły sobie wzajemnie pomoc w ramach zespołu. Jak wystąpił problem, zawsze mogły to zgłosić A. C. (1). Powódka często reagowała bardzo emocjonalnie w sytuacjach stresowych, były to gwałtowne reakcje: podnoszenie głosu, otwieranie drzwi i wychodzenie na korytarz.

/zeznania świadka G. W. – k. 261 – 262, zeznania świadka M. D. – k. 262, zeznania świadka M. K. (1) – k. 263 – 264, zeznania świadka K. S. – k. 264, zeznania świadka M. Z. – k. 264 – 265, zeznania świadka A. C. (1) – k. 264 - 265/

M. A. – vice przewodnicząca związków zawodowych, zajmowała pokój związkowy na piętrze, gdzie powódka pracowała. Dobrze знаła powódkę, ocenia, że powódka jest szczerą, uczynną, życzliwą. Była źle traktowana przez współpracowników. Jako jedyna nie miała studiów, miała tylko maturę. Była wystraszona, chciała zachować miejsce pracy. Problemy były zgłaszane. M. A. często kontaktowała się z powódką, która płakała w słuchawkę. Powódka była w szoku, sposobem potraktowania. Powódka żaliła się na poniżanie przez dyrektora C.. Złe traktowanie powódki zaczęło się, gdy zmieniły się przepisy emerytalne i powódka musiała dłużej pracować, by uzyskać emeryturę. Zaczęły się szykany. Poprawiano jej ciągle pisma, robiono to z arogancją. Podobny problem wystąpił, gdy jak powódka pogłębiała na temat podatków. To było złe szkolenie pracowników, zdaniem M. A. . M. A., A. B. (3) osobiście nie widziały poniżania powódki przez panią C.. Ale współpracownicy mówiły, że powódka nie powinna być taka uległa. Pod koniec roku 2013 miały miejsca zaśląbnięcia K. M.. Czasami stan powódki był kiepski. Powódka została w swoim zespole liderem związkowym. K. M. żaliła się, że nie dostała premii, podwyżki.

/zeznania świadka M. A. z dnia 14 października 2014 r. – 00:25:06 – 01:14:45 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka A. B. (3) z dnia 14 października 2014 r. – 01:14:45 – 01:41:51 – płyta Cd – k. 191, zeznania świadka M. F. (2) – 01:41:51 – 02:09:34 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka E. G. – 02:09:50 – 02:17:12 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka E. M. – 02:17:12 – 02:31:23 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka M. S. (1) – 02:31:23 – 02:47:24 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka J. Z. (1) – 02:50:58 – 03:01:59 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka G. W. – k. 261 – 262, zeznania świadka J. K. (1) – k. 263, zeznania świadka E. W. (3) – k. 263, zeznania powódki z dnia 6 maja 2016 r. – 00:07:58 – 00:54:47 – płyta CD – k. 328/

A. C. (1) ośmieszala powódkę. Podnosiła głos tylko wtedy, gdy była z powódką sama w pokoju.

/zeznania powódki z dnia 6 maja 2016 r. – 00:07:58 – 00:54:47 – płyta CD – k. 328/

K. M. żaliła się także na złą sytuację w pokoju, ale nie formułowała konkretnych zarzutów.

/zeznania świadka M. F. (2) – 01:41:51 – 02:09:34 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka G. W. – k. 261 - 262/

Pomiędzy powódką a K. S., z którą K. M. siedziała w pracy w jednym pokoju, często dochodziło do sporów. W konsekwencji K. S. została przeniesiona od innego pokoju.

/zeznania świadka K. S. – k. 264, zeznania świadka M. Z. – k. 264 – 265, zeznania świadka A. C. – k. 264 - 265/

Nie było osoby, która nie skarżyła się na A. C. (1). Zawsze była chwalona, że ładnie wygląda, mimo, że tak nie było. Budziła niepokój współpracownic. Są osoby w banku, które obawiają się A. C. (1). Zdarzały się sytuacje, kiedy dyrektor C. robiła awanturę o krzywo zaparkowany samochód. W zespole powódki pojawiały się opinie, że sposób kierowania A. C. (1) jest tragiczny. A. C. - **u oceniających ją współpracownic**, sprawiała wrażenie, osoby, u której nigdy nie widzi się uśmiechu, osoby poważnej, z ego - wyższością. Stwarzała aurę zapracowanej osoby. W świetle ocen tego zespołu współpracownic – robiła niemiłe wrażenie.

/zeznania świadka M. A. z dnia 14 października 2014 r. – 00:25:06 – 01:14:45 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka A. B. (3) z dnia 14 października 2014 r. – 01:14:45 – 01:41:51 – płyta Cd – k. 191, zeznania świadka E. G. – 02:09:50 – 02:17:12 – płyta CD – k. 191/

Powódka wcześniej przyjaźniła się z A. C. (1). Pilnowała jej dzieci, pomagała robić zakupy.

/zeznania świadka A. B. (3) z dnia 14 października 2014 r. – 01:14:45 – 01:41:51 – płyta Cd – k. 191, zeznania świadka E. M. – 02:17:12 – 02:31:23 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka A. C. (1) – k. 264 – 265/

Powódka stawiała się w miejscu pracy, nawet, gdy była chora i miała gorączkę, ale wykonywała swojej obowiązki np.. roznosiła korespondencję. Nie chciała brać zwolnień lekarskich.

/ zeznania świadka A. B. (3) z dnia 14 października 2014 r. – 01:14:45 – 01:41:51 – płyta Cd – k. 191, zeznania świadka G. W. – k. 261 - 262/

Powódka jest osobą empatyczną, czynną. Na przystanku zemdlął człowiek, powódka się zainteresowała. Okazało się że miał cukrzycę. To jest pomocna osoba. Powódka nie jest osobą konfliktową. Zawsze była osobą pogodną, uśmiechniętą.

/zeznania świadka A. B. (3) z dnia 14 października 2014 r. – 01:14:45 – 01:41:51 – płyta Cd – k. 191, zeznania świadka E. G. – 02:09:50 – 02:17:12 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka E. M. – 02:17:12 – 02:31:23 – płyta CD – k. 191, zeznania świadka A. Ś. – 02:47:24 – 02:50:58 – płyta CD – k. 191, pisma – k. 152, k. 153/

W trakcie badania psychiatrycznego, ubezpieczona była prawidłowo zorientowana we wszystkich kierunkach. U K. M. rozpoznano cechy nieprawidłowo ukształtowanej osobowości o typie osobowości chwiejnej emocjonalnie, skłonność do reakcji neurotycznych w sytuacjach trudnych oraz zaburzenia stresowe pourazowe przebyte. Skłonność do reakcji neurotycznych wynika z cech nieprawidłowo ukształtowanej osobowości K. M.. Zaburzenia stresowe pourazowe (czyli określona jednostka chorobowa istniejąca w stosowanych klasyfikacjach chorób) wystąpiły u K. M. jako następstwo długotrwałej sytuacji trudnej w miejscu pracy. powódka charakteryzuje się labilnością w zakresie afektu. Podłożem tej labilności nie są zmiany (...). Klinicznie manifestuje się to zmniejszoną – niższą niż przeciętną zdolnością adaptacyjną w sytuacjach trudnych. Bodziec dla osoby silnej-w pełni prawidłowo ukształtowanej osobowości nie wywołuje nadmiernej emocji, u osoby z osobowością chwiejną emocjonalnie może taka reakcje w jakimś zakresie nieadekwatnym wywołać nadmierne emocje. Może to i być zwiększona skłonność do płaczu, wzruszeń, egzaltacji i w niektórych sytuacjach teatralności, a także drażliwości. U powódki te zaburzenia zamykają się w pojęciu tych cech osoby o nieukształtowanej osobowości. Zaburzenia związane z trudną sytuacją w miejscu pracy rozwinęły się nie jako

niezależnie od faktu, że tak a nie inaczej ma ukształtowaną osobowość powódka. Osobowość człowieka na przestrzeni jego życia, jego rozwoju kształtują czynniki genetyczne, środowiskowe (środowisko rodzinne, środowisko rówieśnicze, środowisko w miejscu pracy). Osobowość jest sumą doświadczeń, które zdobywa osoba w ciągu swojego życia. Około dwudziestego roku życia u kobiet osobowość jest rozwinięta. Prawdopodobnie od dzieciństwa powódka ukształtowała się jako osoba wrażliwa-delikatna. Czasami na skutek ciężkich urazów dochodzi do zmiany osobowości. Nie dotyczy to powódki. Dla prawidłowej osobowości śmierć rodzica nie stanowi kryterium takiego, aby taką osobowość zmienić. To jest zdarzenie oczekiwane tzn. wpisane w życie. Śmierć matki jest ciężkim przeżyciem, ale żałoba jest do przeżycia przez człowieka. Człowiek, zgodnie z tą ukształtowaną osobowością, tak, a nie inaczej, reaguje na stres. To dotyczy osób z każdą jedną opisywaną nam osobowością. Każdy na stres reaguje tak, aby wewnątrz odczuwać stan równowagi. U powódki rozwinęło się zaburzenie psychiczne klasyfikowane jako zaburzenie stresowe, urazowe i zostało potwierdzone w badaniu klinicznym i psychologicznym. Wrażliwość jest większa u powódki, ale nie można na kark tej osobowości złożyć, że rozwinął się u powódki taki zespół chorobowy, czyli stres urazowy pełnoobjawowy. Żeby rozpoznać takie zaburzenie musi być stwierdzona przyczyna zewnętrzna. W sferze nastroju prowadzi to do obniżenia nastroju do poziomu przygnębienia z towarzyszącym lękiem, apatią, niską samooceną. W sferze afektu naprzemiennie występujących stanów drażliwości, płaczliwości. W sferze funkcjonowania społecznego niechęć do kontaktów z ludźmi, lęk przed ludźmi, nastawienie osobne – myślenie, że wszyscy nas oceniają, że wiedzą, że z nami jest coś nie ok., zaburzenia rytmów dobowych, snu / czuwania. Pacjent często budzi się w nocy, często z lękiem. W sferze poznawczej subiektywne poczucie osłabienia pamięci, spadku wydolności intelektualnej, trudności koncentracją. Ogólnie osoba odczuwa swój stan jako dolegliwy. Mogą występować objawy somatyczne, głównie ze strony układu krążenia, tzw. objawy wegetatywne. Obraz choroby jest charakterystyczny i relatywnie łatwy do rozpoznania. Na ogół dobrze rokujący. Jeżeli uraz psychiczny jest przewlekły to zaburzenie się przewleka. W dacie badania nasilenie zaburzeń powódki nie wypełniło wszystkich kryteriów tego stresu pourazowego. Został zakwalifikowany jako przeżyty. Wcześniej stres u powódki był dynamiczny. Kiedy trwał to był pełnoobjawowy i przekraczał przeciętną średnią.

/opinia biegłego sądowego psychiatry S. W. (2) – k. 203 – 206, pisemna opinia końcowa – k. 225, ustna opinia uzupełniająca – k. 305 - 306/

W badaniu psychologicznym stwierdzono, że powódka ma sprawność umysłową w normie. Aktualnie nie wykazuje zaburzeń psychotycznych ani nerwicowych. K. M. nie wykazuje cech organicznego uszkodzenia (...). Powódka ma zaburzenia poczucia własnej wartości, jest wyczulona na tym punkcie, zachowanie przełożonej uderzało w czułe miejsce i powódka odbierała to jako atak na siebie i mogło dochodzić do gwałtownych reakcji czy wydłużonych reakcji. Zakres cierpień związany z podważaniem autorytetu to wyzwała emocje, myślenie negatywistyczne, wstyd. Te uczucia wpływają na zachowanie, myślenie. To miało wymiar w czasie rozciągnięty i mogło doprowadzić do zaburzeń psycho-fizycznych. U badanej stwierdzono wystąpienie w przeszłości zaburzeń adaptacyjnych (zaburzenia stresowe pourazowe) powstałych w reakcji na trudną sytuację w miejscu pracy. Reakcja psychologiczna na problemy w pracy wykraczała poza ogólnie przeżywaną w takich okolicznościach reakcję psychiczną, co miało również związek ze strukturą osobowości powódki – ukształtowana już wcześniej skłonnością do reakcji nademocjonalnych, obniżonym progiem odporności na stres, wrażliwością emocjonalną, podwyższonym poziomem lęku, brakiem umiejętności stawiania i obrony własnych granic. U K. M. przez wiele miesięcy występował dość znaczny zakres cierpień psychicznych związanych z poczuciem poniżenia i ośmieszenia – utraty wizerunku w oczach innych, odczuwanego wstydu, poczucia krzywdy i żalu. Odczuwany stres w znacznym stopniu ograniczał jej funkcjonowanie w wymiarze zawodowym i osobistym, a po przekroczeniu progu odporności doprowadził do silnej reakcji na stres i wystąpienia zaburzeń lękowych.

/opinia biegłego sądowego psychologa T. K. – k. 214 – 217, ustna opinia uzupełniająca – k. 296/

Bank (...) Spółka Akcyjna został zarejestrowany w Krajowym rejestrze sądowym od 2 lipca 2001 r.

/wypis z KRS – k. 35 – 48/

(...) Banku (...) Spółka Akcyjna jest prowadzona polityka antymobingowa. Została ona wdrożona w 2009 r. Obowiązuje zbiór zasad, który pracownicy mają przestrzegać odnośnie mobbingu.

/zbiór zasad – k. 113 – 114/

Zgłoszenie mobbingu – naruszenie zasad pracownik może dokonać przez intranet i trafia ono od razu do szefa pionu zasobów ludzkich. Jest powoływana komisja, jest w niej psycholog, rzecznik kart i zasad. Przebieg postępowania jest zachowany w całkowitej poufności, zgłoszenie jest tylko do rąk własnych szefa pionu zasobów ludzkich. Każdorazowo prace komisji kończą się wydaniem decyzji, pracodawca dba o to by spotkać się z stronami sporu i by znaleźć rozwiązanie sporu. W przypadku powódki nie było komisji powołanej, bo powódka o to nie wystąpiła.

/zeznania świadka A. W. – k. 262 – 263/

Powódka nie zgłosiła swojej sprawy do komisji antymobingowej, chciała jedynie pracować w spokoju do emerytury.

/zeznania powódki z dnia 6 maja 2016 r. – 00:07:58 – 00:54:47 – płyta CD – k. 328/

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o opinie biegłych: psychologa, psychiatry, oraz zeznania powódki, świadków, konfrontacji zeznań świadków dokonanej przed sądem oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów.

Opinie biegłych są pełne, logiczne i odpowiadają na wszystkie pytania jakie pojawiły się w toku postępowania. W ocenie Sądu nie ma podstaw do tego by podważać wiarygodność i moc dowodową opinii biegłych.

Opinie lekarskie zostały wydane po zapoznaniu się przez biegłych z pełną dokumentacją lekarską powódki oraz po poprzednim zbadaniu powódki, a zatem brak jest podstaw do zasadnego ich kwestionowania.

Opinie biegłych są rzetelne, obiektywne i jasne, w sposób przejrzysty i wyczerpujący opisują stan zdrowia powódki. Przedmiotowe opinie są jasne, spójne oraz logiczne.

Wskazać należy, iż każda z opinii biegłych została doręczona obu stronom, które miały możliwość wypowiedzenia się odnośnie do ich treści a zwłaszcza wniosków końcowych.

Powołane dokumenty nie były kwestionowane w toku postępowania przez żadną ze stron, a Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, ażeby z urzędu zakwestionować ich wartość dowodową w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki K. M. oraz świadkom, którzy wskazywali na niewłaściwe zachowanie A. C. (1) w stosunku do powódki. Świadkowie ci poza M. A. nie są pracownikami banku i bezpośrednimi podwładnymi A. C. (1). W swoich zeznaniach wskazywali, że A. C. (1) ośmieszała powódkę, szykanowała ją. Natomiast zeznania pracowników banku, bezpośrednich podwładnych A. C. (1) odnośnie zachowania A. C. (1) w stosunku do powódki nie są do końca obiektywne, gdyż zapewne osoby te obawiają się narazić przełożonej. Dlatego też świadkowie ci lakonicznie wypowiadają się na temat relacji pomiędzy K. M. a A. C. (1).

Z zeznań większości przesłuchanych w sprawie świadków, którzy nadal pracują w banku i pracowały z powódką w jednym zespole wynika, iż powódka od dłuższego czasu osiągała słabe wyniki w pracy, wolno wykonywała przydzielone jej zadania. Powódce częściej niż innym zdarzało się popełniać merytoryczne błędy – potwierdzeniem tego są kontrole przeprowadzone w banku. Fakt, iż powódka nie miała wyróżniających się wyników w pracy znalazł odzwierciedlenie w otrzymywanych corocznie ocenach pracy oraz nieotrzymaniu przez powódkę w 2008 roku premii.

Sąd dał wiarę także zeznaniom świadków, którzy wskazywali, że powódka reagowała w pracy na jakikolwiek uwagi, konflikty bardzo emocjonalnie. Fakt, że powódka jest osobą wyjątkowo wrażliwą reagującą nadmiernie na jakiegokolwiek uwagi kierowane pod adresem własnej osoby wynika bowiem jasno z opinii biegłych psychologa i psychiatry.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo podlega częściowo uwzględnieniu.

Na wstępie wskazać należy, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, spoczywający na pracodawcy, został przez ustawodawcę sformułowany w treści art. 94³ k.p. Zgodnie z tym przepisem 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 pracowników.

W piśmiennictwie podnosi się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W.Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (**art. 6 k.c.** w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12).

Pracodawca, dla uwolnienia się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności, pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05; (...)).

Już w **pierwszym paragrafie art. 94³ k.p.** ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Działania te powinny być prowadzone dwukierunkowo. Po pierwsze pracodawca powinien stosować środki służące antymobbingowej profilaktyce. Przykładem takich środków jest stworzenie w regulaminie odpowiedniej organizacji pracy oraz, co ważniejsze, przestrzeganie jej i innych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, wypracowanie odpowiedniego sposobu oceniania pracowników oraz czytelnych zasad awansu, przemyślany system doboru na stanowiska menedżerskie, jasne i czytelne procedury rozstawiania się z pracownikami. Przejawem działań profilaktycznych jest także: informowanie pracowników o tym, czym jest mobbing, zobowiązaniu pracowników do zgłaszania przypadków, w których zachodzi podejrzenie wystąpienia mobbingu. Drugim aspektem postępowania antymobbingowego jest działanie następcze. W przypadku wystąpienia mobbingu pożądanym jest, aby pracodawca udzielił ofierze pomocy, np. poprzez zapewnienie opieki psychoterapeutycznej, czy rehabilitacji. Powinien także, zgodnie z wyżej wymienionym obowiązkiem przeciwdziałania, podjąć kroki celem wyeliminowania tegoż zjawiska w przyszłości.

Pracodawca odpowiada względem pracownika nie tylko w sytuacji dopuszczenia się bezpośrednio względem niego czynów kwalifikowanych jako mobbing. Jego odpowiedzialność rozciąga się również na sytuacje, w których naruszył **§ 1 art. 94³ k.p.**, stanowiący o obowiązku przeciwdziałania zjawiskom mobbingowym. W powołanym przepisie ustawodawca zamieścił bowiem wprost regulację, która ma zapewnić pracownikowi ochronę przed wrogimi działaniami, polegającymi na wskazanych w tym przepisie negatywnych oddziaływaniach na jego osobę, nie tylko ze strony pracodawcy będącego osobą fizyczną, osób zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, ale także ze strony przełożonych lub innych pracowników. Obciążenie pracodawcy tak szeroką odpowiedzialnością, zachęca tym samym do należytego przeciwdziałania patologicznym zjawiskom oraz stanowi kolejny filar ochrony praw pracowniczych (M. Nałęcz [w:], W. Muszalski (red.). Kodeks Pracy. Komentarz. Wydanie IV, Warszawa rok 2004, wydawnictwo CH Beck, str. 265 – 266).

Zgodnie z § 4 powołanego przepisu, 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. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa **w § 2**, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Cechą mobbingu jest więc jego „uporczywość” i „długotrwałość”. Mobbing nie może być więc zdarzeniem jednorazowym. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje proceder przez dłuższy czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być przy tym rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej, że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony okres (wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku; I PK 176/06; Lex nr 292293). Przesłanka „uporczywości” jest spełniona z kolei, gdy występuje duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Uznanie określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga przy tym ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w powołanym przepisie (wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 roku; III APa 170/05; Lex nr 310407).

Jak już wspomniano, dla przyjęcia że miały miejsce działania mobbingowe względem pracownika nie jest czynnikiem decydującym ich rozciągnięcie w czasie, bowiem jest to okoliczność zależna od konkretnego przypadku, a zatem istotne znaczenie ma również kryterium intensywności działań podejmowanych wobec pracownika, chociażby nawet obejmowałyby one na stosunkowo niewielki odcinek czasu. Dodatkowo wspomnieć należy, iż definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (powołany już wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku; I PK 176/06; Lex nr 292293). Nawet zatem powszechność danych zachowań w środowisku pracy, odpowiadających znamionom mobbingu, nie pozbawia ich tego brzemienia, choćby nawet pracownicy im poddawani akceptowali to jako czynnik stanowiący element ich środowiska pracy. (...) zachowania w miejscu zatrudnienia powoda w założeniu wymagały stosowania środków mających na celu zwiększenie wydajności pracowników kosztem atmosfery pracy, podwyższającej przeciętny poziom stresu panujący na zbliżonych stanowiskach zawodowych, co zresztą w ocenie Sądu mieści się w ryzyku podmiotów zatrudnionych i z pewnością nie może być uznane samo w sobie za okoliczność przemawiającą za występowaniem mobbingu w miejscu zatrudnienia. Tym samym, za zachowania „odbiegające” od tego modelu można uznać jedynie takie, które godzą w pojęcie profesjonalnego przełożonego, stawiającego określone i precyzyjne, choć surowe wymagania i egzekwującego je z zachowaniem tych samych podwyższonych kryteriów. Stawianie mniejszego nacisku na „czynnik osobowy” i drobiazgowo i precyzyjne rozliczanie pracowników z powierzonych im zadań, przy odrzuceniu inicjatywy oddolnej, aby mogło być uznane za profesjonalne, wymaga w konsekwencji takiej samej stopnia precyzji zawodowej również od przełożonego. Dlatego też, jakiegokolwiek odstępstwa od tej normy, powodujące u pracownika nienagannie wywiązujące się ze swoich obowiązków uczucie

poniżenia, nadmierny, nieusprawiedliwiony warunkami pracy stres itp. winny być rozpatrywane na niekorzyść podmiotu zatrudniającego, na którym, w myśl ogólnych reguł wyrażonych w art. 11¹ k.p., art. 15 k.p., art. 94 pkt 10 k.p. oraz art. 207 § 1 k.p. spoczywa obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oraz odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Dodatkowego podkreślenia wymaga argument, zgodnie z którym stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień (poprzez wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (vide uzasadnienie wyroku SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12).

Koniecznym, choć pośrednim elementem mobbingu, jest świadomość nieuchronności powtarzających się zachowań, przekraczających obiektywną miarę, co mieści się w znamieniu uporczywości, powódka zaś nie złożyła oświadczenia woli z zachowaniem wymogów określonych w art. 94[3] § 5 k.p. tj. na piśmie i z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 powołanego przepisu, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 K.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 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 (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691). Innymi słowy, w niniejszej sprawie niezbędnym było ustalenie, czy zachowania podejmowane przez przełożonego i innych pracowników względem powódki mogą być zakwalifikowane jako takie również w sposób zobiektywizowany, uwzględniający charakter zatrudnienia realizowanego przez powódkę, warunki i stosunki interpersonalne panujące w jej środowisku pracy, stopień obciążenia zadaniami i ich realizacji oraz metody egzekwowania przez podmiot nadzorujący wykonania obowiązków na danym odcinku pracy.

Istotnym jest więc sposób, w jaki pracodawca dąży do osiągnięcia zamierzonych celów dla swego przedsiębiorstwa i czy nie odbywa to się z uszczerbkiem dla pracownika, przejawiającym się właśnie w jego uporczywym i długotrwałym nękanii, lub zastraszaniu. Cechą mobbingu jest więc jego „uporczywość” i „długotrwałość”. Mobbing nie może być więc zdarzeniem jednorazowym. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje proceder przez dłuższy czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 K.p. musi być przy tym rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej, że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony okres (wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku; I PK 176/06; Lex nr 292293). Przesłanka „uporczywości” jest spełniona z kolei, gdy występuje duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Uznanie określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 2 K.p. nie wymaga przy tym ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w powołanym przepisie (wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 roku; III APa 170/05; Lex nr 310407). Dla przyjęcia że miały miejsce działania mobbingowe względem pracownika nie jest zatem czynnikiem decydującym ich rozciągnięcie w czasie, bowiem jest to okoliczność zależna od konkretnego przypadku, a zatem istotne znaczenie ma również kryterium intensywności działań podejmowanych wobec pracownika, chociażby nawet obejmowałyby one na stosunkowo niewielki odcinek czasu.

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. muszą wystąpić **łącznie**. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie

na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Ustalając stan faktyczny, Sąd Okręgowy oparł się przede wszystkim na zeznaniach świadków, którzy współpracowali na co dzień z powódką i w związku z tym mieli aktualny i rzeczywisty obraz stosunków panujących pomiędzy nią, a przełożoną A. C. (1) i pozostałymi współpracownikami. Zeznania te wzajemnie ze sobą korespondują i w większości pokrywają się z faktami przedstawianymi przez powódkę, różniąc się jedynie niekiedy subiektywnymi odczuciami i osobistym podejściem do nich.

Z zeznań większości przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż powódka osiągała słabe wyniki w pracy, wolno wykonywała przydzielone jej zadania. Powódka popełniała merytoryczne błędy. Fakt, iż powódka nie miała wyróżniających się wyników w pracy znalazło odzwierciedlenie w otrzymywanych corocznie ocenach pracy oraz pozbawienie powódki premii za rok 2008 r. Zdaniem Sądu jej przełożona miała w takiej sytuacji prawo do dyscyplinowania takiego pracownika do lepszej pracy. Stosunek pracy to nie tylko wzajemne prawa, ale także obowiązki. Nie ma bardziej podstawowego obowiązku pracownika, niż świadczenie pracy zgodnie ze stanowiskiem i wymaganiami pracodawcy. Podkreślić z całą mocą należy, że zwiększona dyscyplina pracy, motywowana potrzebami pracodawcy, chcącego osiągnąć większą wydajność oraz wiążące się z nią, z reguły negatywne dla pracowników konsekwencje, nie mogą same przez się być utożsamiane z działaniami mobbingowymi. Oznaczałoby to bowiem wygodną furtkę dla roszczeń odszkodowawczych tej części pracowników, od których, z przyczyn leżących najczęściej po ich stronie, nie można byłoby wyegzekwować wypełniania obowiązków w żądanym wymiarze i którzy kwestionowaliby każde zwracanie uwagi pracownikom na źle wykonywaną pracę oraz błędy popełnione w trakcie realizacji świadczeń pracowniczych. Jakkolwiek nie można uznać za mobbing lub zachowanie stanowiące jego element składowy takich działań przełożonego, które zmierzają wyłącznie do dyscyplinowania pracownika – choćby nawet oznaczało to zachowanie stanowcze i balansujące na granicy wymogów kultury osobistej – to pamiętać należy, że winny to być działania adekwatne do przewinień osoby zatrudnionej i pozostające zawsze w związku ze świadczoną przez nią pracą.

Sąd nie mógł nie zauważyć, iż świadkowie jednoznacznie wskazali, że zachowanie A. C. (1) w stosunku do powódki przekraczało granice zwracania uwagi pracownikowi. Przekroczyła ona swoje kompetencje. Jej działania miały być faktycznie nieadekwatne w relacjach przełożony - podwładny i mogą być traktowane jako element składowy mobbingu. A. C. (1) wyśmiewała się z powódki przy wszystkich pracownikach, szykanowała ją, kazała powódce wielokrotnie poprawiać napisane przez pisma. Te działania skierowane przeciwko powódce trwały przez kilka lat od 2009 r. do 2014 r. Doprowadziło do tego, że powódka z powodu silnego stresu kilkakrotnie znalazła się w szpitalu i doprowadziło to u powódki do rozstroju zdrowia - zaburzeń stresowych pourazowych przebytych, jako następstwo długotrwałej trudnej sytuacji w pracy. Jasno wynika to z opinii biegłego psychiatry i psychologa.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126, w którym wskazano na fakt, że „mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).”

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5, uznał że roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

Natomiast w wyroku z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 204, Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że określone w art. 94³ § 3 zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Mając na względzie powyższe Sąd stoi na stanowisku, iż w niniejszej sprawie da się ustalić adekwatny związek przyczynowy pomiędzy ustalonymi warunkami pracy a rozstrojem zdrowia powódki. Powódka znalazła się kilkakrotnie w szpitalu z powodu zaburzeń lękowych z napadami lęku związanych z sytuacjami stresowymi generowanymi przez A. C. (1) w pracy. Co jednoznacznie świadczy o lobbingu.

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 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 (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691).

Należy mieć na uwadze, iż w niniejszym postępowaniu mamy do czynienia z nadwrażliwą konstrukcją psychiczną powódki co jasno wynika z zeznań świadków, że powódka zbyt emocjonalnie podchodziła do wszystkich uwag kierowanych pod jej adresem, wszystkim się przejmowała oraz z opinii biegłych, którzy rozpoznali u powódki cechy nieprawidłowo ukształtowanej osobowości o typie osobowości chwiejnej emocjonalnie, skłonność do reakcji neurotycznych w sytuacjach trudnych.

Dlatego też mając na względzie powyższe Sąd uznał, że adekwatną kwotą zadośćuczynienia dla powódki, uwzględniającą rozmiar doznanej przez nią szkody, będzie kwota 15.000,00 zł.

Uwzględniając fakt, że roszczenie z dnia 24 kwietnia 2014 r. o naruszenie dóbr osobistych K. M. przez A. C. (1) nie jest roszczeniem pracowniczym w rozumieniu art. 476 §1 k.p.c., na podstawie art. 200 §1 k.p.c. w zw. z art. 201 §2 k.p.c. Sąd przekazał sprawę w tym zakresie do Sądu Okręgowego w Łodzi Wydział Cywilny.

Na podstawie art. 100 k.p.c. mając na względzie treść rozstrzygnięcia Sąd zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.