

Sygn. akt IV P 102/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: Maria Korzynek, Lidia Brózda

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o zadośćuczynienie z tytułu stosowania mobbingu

1. **oddala powództwo,**

2. **nie obciąża powódki W. W. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..**

Sygn. akt IV P 102/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 grudnia 2017 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka W. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia w kwocie 49.000,00 zł z tytułu stosowania mobbingu. Wniosła także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że jest zatrudniona u pozwanego od 2 stycznia 2013 roku na stanowisku specjalisty ds. promocji. Wcześniej od 3 stycznia 2007 roku pracowała na stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych. Ponoсила, że pomimo rzetelnego wykonywania swoich obowiązków powołany w 2016 roku prezes pozwanej Spółki - (...) stosował wobec niej przemoc psychiczną poprzez krzyk, oskarżanie o niekompetencję, zbywanie jej, bezpodstawne oskarżanie o niepunktualność, lekceważenie obowiązków. Zachowania te cechowały również stosunek do powódki wyrażany przez kierownika D. O. (1). Prezes pozwanej Spółki zarzucał powódce niekompetencję, która miała polegać na tym, że nie potrafi znaleźć lokalu na szwalnię dla znajomej Prezydenta Miasta B., próbował zmusić powódkę, aby w dzień wolny od pracy skontrolowała, czy na terenie stadionu znajduje się rozwieszony baner reklamowy (...) Sp. z o.o., oskarżył powódkę, że działa na szkodę spółki, a w dniu 6 września 2016 roku polecił jej uporządkowanie archiwum zakładowego. Następnie W. W. otrzymała zakaz komunikowania się z wydziałem w UM w B., a po powrocie z urlopu powódka nie miała komputera służbowego.

Z kolei podczas pracy pod kierownictwem D. O. (1) powódka słyszała pod swoim adresem nieprzychylnie komentarze dotyczące jej wykształcenia oraz sytuacji rodzinnej. W błahych sprawach przełożona zlecała jej sporządzanie notatek służbowych, kwestionowała pracę powódki i izolowała ją od reszty pracowników.

Zdarzenia te wpłynęły negatywnie na zdrowie powódki, która znajduje się pod opieką lekarza psychiatry. W ocenie strony powodowej wszystkie wymienione zachowania pracodawcy wykazują przejawy mobbingu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 grudnia 2017 roku pozwany- Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o. o. w B., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył, aby ktokolwiek z pracowników, a w szczególności osoby zarządzające Spółką oraz kadra kierownicza, zachowywały się wobec powódki w sposób, który można by określić jako mobbing w rozumieniu kodeksu pracy. Zaprzeczył również, aby zachowanie współpracowników lub przełożonych powódki mogło ją narazić na straty moralne, mogło stanowić szkalowanie, czy poniżanie jej osoby.

Pozwany podkreślał, że ewentualne uwagi R. W., czy D. O. (1) nie miały charakteru ad personam, lecz odnosiły się wyłącznie do pracy powódki na zajmowanym stanowisku. Prezes pozwanej Spółki zwracał powódce uwagę na niewykonanie poleconego zadania, nie zmuszał jej do wykonywania zadań w dzień wolny od pracy, nie oskarżał powódki, że działa na szkodę spółki. Polecenie pracodawcy dotyczące uporządkowania archiwum nie miało charakteru szykany, wiązało się

z planowanym połączeniem spółek (...). Zadania związane

z porządkowaniem archiwum nigdy nie były powierzane tzw. pracownikom fizycznym, wykonywały je pracownice pozwanej i nie czuły się z tego powodu szykanowane. Na czas wykonywania tych prac komputer, który użytkowała powódka przekazano nowemu pracownikowi. Z kolei zakaz kontaktowania się z pracownikami Urzędu Miasta miał związek z tym, że po otrzymaniu polecenia przesłania logotypu do Urzędu Miasta powódka prowadziła rozmowę w sposób niekulturalny i wyniosły, o czym poinformowała prezesa Spółki osoba, z którą powódka rozmawiała.

Pozwany podnosił także, iż powódka nie została zmuszona do podpisania aneksu do umowy o pracę. Powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób nierzetelny, dlatego przełożona D. O. (1) zwracała jej uwagi, początkowo ustnie, a następnie na piśmie w związku z licznymi uchybieniami.

Pozwany podkreślał, iż powódka nie dowiodła w żaden sposób, że jakiegokolwiek działania pozwanej wywołały u niej rozstrój zdrowia.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. W. została zatrudniona w Administracji (...) Sp. z o.o. w B. od 3 stycznia 2007 roku na stanowisku inspektora ds. organizacyjno-prawnych, a od dnia 1 lipca 2012 roku na stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych. W związku

z połączeniem (...) Sp. z o.o. w B. oraz przejęciem pracowników tej spółki, powódka z dniem 1 stycznia 2013 roku stała się pracownikiem Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w B.. Od dnia 1 grudnia 2013 roku powódce powierzono obowiązki specjalisty ds. promocji.

(dowód: umowa o pracę, aneksy, angaże - w aktach osobowych powódki, część B)

Powódka wcześniej nie zgłaszała żadnych problemów dotyczących relacji z przełożonymi. W sierpniu 2016 roku ówczesny prezes zarządu pozwanej Spółki (...) polecił powódce, aby na prośbę klientki znalazła lokal z przeznaczeniem na szwalnię, spotkała się z klientką i pokazała jej lokal. Powódka nie znalazła odpowiedniego lokalu w centrum miasta

i nie spotkała się klientką. R. W. zwrócił powódce uwagę, że nie wywiązała się z poleconego zadania. Uczynił to w swoim gabinecie bez udziału innych osób.

(dowód: zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360)

Następnie w sierpniu 2016 roku R. W. polecił powódce, aby wysłała logo (...) do wydziału promocji w Urzędzie Miasta. W. W. zatelefonowała do osoby, która miała otrzymać logotyp z zapytaniem, do czego będzie potrzebny, o jaką imprezę chodzi i na jakim plakacie będzie logo. Jednocześnie przekazała, aby była informowana

o imprezie. Po rozmowie powódka przesłała logotyp do Urzędu Miasta.

Z kolei A. O. (1) – pracownik Urzędu Miasta informował prezesa zarządu pozwanej Spółki, że jest problem z uzyskaniem logotypu. Następnie R. W. polecił powódce, by nie pouczała pracowników (...)

i nie kontaktowała się z nimi bez wyraźnego polecenia Zarządu.

(dowód: zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360, zeznania świadka A. O. (1) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku, 01:45-01:55, protokół elektroniczny - k. 169)

R. W. nie mówił powódce, że działa na szkodę spółki. Zdarzało się, że w czasie rozmów w jego gabinecie zarówno powódka, jak

i prezes zarządu zwracali się do siebie podniesionym tonem.

(dowód: zeznania świadków: A. F. z dnia 13.09.2018 roku – 01:23-01:32, Z. K. z dnia 13.09.2018 roku – 01:47-02:08, protokół elektroniczny – k. 148)

W dniu 6 września 2016 roku powódka otrzymała polecenie uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach zgodnie z symboliką obowiązującą w archiwum. Konieczność tych prac była związana z planowanym połączeniem pozwanej Spółki ze spółką (...). Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum powierzono M. W. i I. W.. Obie pracownice mają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka. M. W. i I. W. przewoziły posegregowane i zgromadzone w workach dokumenty, a następnie układały na regałach. Porządkowanie archiwum zajęło im 1,5 roku. Powódka wykonała końcowe prace, co trwało dwa tygodnie.

(dowód: polecenie służbowe – k. 13, zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360, zeznania świadka M. W. z dnia 13.09.2018 roku – 03:07-03:23, protokół elektroniczny - k. 148)

Prezes zarządu polecił M. O., aby w czasie nieobecności powódki zabezpieczył jej komputer. M. O. przeniósł komputer, który użytkowała powódka do serwerowni i tam oczekiwał do jej powrotu. Dane z komputera zostały skopiowane na serwer. Po zatrudnieniu nowej osoby, która przejęła część obowiązków powódki komputer ten został jej udostępniony. Powódka pracowała w archiwum i komputer w tym czasie nie był jej potrzebny. Następnie na polecenie prezesa powódka z powrotem otrzymała komputer, po czym przydzielono jej nowy.

(dowód: zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360; zeznania świadka M. O. z dnia 13.09.2018 roku – 01:32-01:47, protokół elektroniczny - k. 148)

W związku z likwidacją stanowiska pracy powódki W. W. została poproszona o przygotowanie dokumentacji dotyczącej jej obowiązków do przekazania pracownicy P. K.. Od prezesa M. otrzymała propozycję pracy w czynszach lub jako administrator w Rejonie (...) nr 4. Powódka wybrała stanowisko administratora. W dniu 4 stycznia 2017

roku zawarła z pracodawcą porozumienie, na podstawie którego powierzono jej stanowisko administratora. Aneks do umowy o pracę wszedł w życie 9 stycznia 2017 roku.

(dowód: zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360; aneks nr (...) – w aktach osobowych powódki, część B)

Na nowym stanowisku pracy powódka nie odbyła szkolenia, wdrażała się w nowe obowiązki korzystając z pomocy innych pracowników: K. U. (1), K. R. (1) oraz kierownika D. O. (1). Powódka mogła liczyć na pomoc współpracowników, jednak nie zawsze się o nią zwracała. Przełożona powódki nie zabraniała pracownikom udzielania jej takiej pomocy. Na początku relacje pomiędzy W. W.

a D. O. (1) były dobre. Powódka zwracała się czasami o urlop na żądanie, informowała przełożoną poprzez sms o spóźnieniu, a D. O. (1) miała do niej życzliwy stosunek. Ponieważ powódka popełniała błędy, opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, to przełożona zwracała jej uwagi. Powódka zaczęła kwestionować jej polecenia i komentowała je przy innych pracownikach, co wpłynęło na pogorszenie relacji z przełożoną. Była również sytuacja, że powódka odmówiła wykonania czynności, ponieważ chciała odebrać nadgodziny i wcześniej wyjść z pracy. Kiedy doszło do sprzeczki

z przełożoną powódka zwróciła się do niej podniesionym tonem, używając wulgaryzmu. Początkowo uwagi D. O. (1) w stosunku do powódki miały charakter ustny. Ponieważ uwagi ustne nie przynosiły skutku przełożona powódki zaczęła przekazywać jej polecenia na piśmie.

O zastrzeżeniach do pracy powódki D. O. (1) informowała wiceprezesa Ł. M.. D. O. (1) była wymagająca wobec podwładnych, pracownicy czuli przed nią respekt. Nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej

w sposób niewłaściwy, powódka nie była nagminnie kontrolowana.

W związku z tym, że była nowym pracownikiem kierownik ROM zwracała uwagę na to, czy prawidłowo wykonuje obowiązki. W dniu 31 marca 2017 roku W. W. zwróciła się do Zarządu Spółki o przeniesienie do innego działu. Nie uzyskała na to zgody.

(dowód: częściowe zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360; zeznania świadków: D. O. (1) – nagranie rozprawy z dnia 13.09.2018 roku – 00:17-01:23, protokół elektroniczny - k. 148; K. R. (1) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 01:01-01:35, protokół elektroniczny - k. 169; K. U. (1) - nagranie rozprawy z dnia 13.09.2018 roku – 02:41-03:07, protokół elektroniczny - k. 148; polecenie służbowe – k. 57, 58, 62, pismo powódki – k. 11, korespondencja sms – k. 54-56, informacje dot. pracy powódki – k. 59, 60)

W. W. pełni w pozwanej Spółce funkcję społecznego inspektora pracy. Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 27 marca 2017 roku wystąpiła do prezesa zarządu o ustalenie dla powódki zryczałtowanego wynagrodzenia. Pracodawca nie wyraził zgody.

(dowód: pismo z dnia 27.03.2017r. – k. 12)

Od 3 października 2016 roku powódka pozostawała pod opieką psychiatry M. K.. Była leczona z powodu zaburzeń lękowych mieszanych i mieszanych zaburzeń osobowości. Zrezygnowała z aktywności społecznej i artystycznej, nie odbierała telefonów od znajomych, zrezygnowała z uprawiania sportu. Znajomi powódki zauważyli zmianę jej zachowania, obniżony nastrój, brak energii, brak zaangażowania w dotychczasowe projekty. W. W. mówiła o złym samopoczuciu oraz o tym, że ma to związek z sytuacją w pracy. Mówiła również, że korzysta z pomocy psychoterapeuty, psychiatry i przyjmuje leki. O tym, że korzysta z pomocy psychologa i leczy się u psychiatry powódka rozmawiała także ze współpracownikami.

(dowód: zaświadczenie – k. 20; zeznania powódki W. W. – nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2018 roku, 00:03-01:55, protokół elektroniczny - k. 112 w zw. z zeznaniami z dnia 18 czerwca 2020 roku – k. 359-360; zeznania

świadków: K. R. (1) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 01:01-01:35, protokół elektroniczny - k. 169; K. U. (1) - nagranie rozprawy z dnia 13.09.2018 roku – 02:41-03:07, protokół elektroniczny - k. 148; K. C. (1) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 00:11-00:25, protokół elektroniczny - k. 169; K. C. (2) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 00:25-00:37, protokół elektroniczny - k. 169, E. M. - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 00:37-01:00, protokół elektroniczny - k. 169, K. W. (1) - nagranie rozprawy z dnia 6.11.2018 roku – 01:35-01:45, protokół elektroniczny - k. 169)

W. W. cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno- lękowym. Schorzenie to występuje od początku zgłoszenia się do leczenia specjalistycznego, tj. od 3.10.2016 roku, ale objawy schorzenia występowały kilka tygodni wcześniej. Od 2006 roku powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. 13 lat wcześniej czuła się mobbingowana przez przełożoną. Nawrót nerwicy wystąpił w 2013 roku.

Pomiędzy obecnym stanem zdrowia powódki a zachowaniem pracodawcy zarzucanym w pozwie zachodzi związek przyczynowy. Dolegliwości chorobowe powódki mają charakter wtórny do zarzucanych pracodawcy działań. W. W. utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, napędu, koncentracji, lęk z objawami wegetatywnymi. Te doznania utrudniały jej funkcjonowanie i działanie oraz były wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy. Długotrwały uszczerbek na zdrowiu psychicznym powódki w związku z wystąpieniem u niej zaburzeń depresyjnych wynosi 10%.

(dowód: opinie biegłej z zakresu psychiatrii A. R. – k. 318-324, 332, opinia biegłej psycholog J. Ś. – k. 341-345)

Obecnie powódka pracuje jako administrator w ROM nr 1, gdzie kierownikiem jest E. P.. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego W. W. zajmowała się inwentaryzacją piwnic. W styczniu 2019 roku doznała ponownego załamania nerwowego i była hospitalizowana przez okres 5 tygodni. Jego przyczyną było poczucie zdegradowania, brak perspektyw na awans zawodowy i niskie wynagrodzenie.

(dowód: zeznania powódki W. W. – k. 359-360)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, częściowo na podstawie zeznań powódki, opinii biegłych psychiatry i psychologa, a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powódki.

W sprawie został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, przesłuchano wielu świadków. Zeznania świadków mają walor wiarygodności, są spójne, wzajemnie się uzupełniają. Z zeznań współpracowników powódki, jak i jej przełożonej nie wynika, aby powódka była inaczej traktowana niż pozostali pracownicy, a zachowania prezesa zarządu R. W. lub D. O. (1) względem powódki nosiły cechy mobbingu. Bezpośredni współpracownicy powódki K. R. (1) i K. U. (1) podali, że D. O. (1) nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, nie zabraniała pomagania jej. Była natomiast osobą wymagającą, pracownicy czuli przed nią respekt i zwracała uwagę pracownikom, w tym również powódce, na uchybienia w wykonywaniu obowiązków. Potwierdziła to w zeznaniach także D. O. (1).

Zeznania żadnego ze świadków nie wskazują na to, aby prezes zarządu odnosił się do powódki w sposób niewłaściwy, zarzucał jej działanie na szkodę spółki. Żaden z pracowników nie był świadkiem niewłaściwych zachowań R. W. wobec powódki. Jedynie Z. K. podała, że słyszała głośną wymianę zdań pomiędzy powódką i prezesem zarządu.

Z kolei K. C. (1), K. C. (2), E. M. i

K. W. (1) nie byli świadkami żadnych relacji powódki

z przełożonymi, posiadali jedynie informacje na temat samopoczucia powódki, zmiany w jej zachowaniu. Z relacji powódki natomiast powzięli informacje, że było skutkiem działań pracodawcy.

Zeznania świadka K. M. nic nie wnoszą do sprawy, bowiem nie posiadał wiedzy na temat relacji powódki z przełożonymi, a opisał jedynie własne relacje D. O. (1).

Opinie biegłych psychiatry A. R. i psychologa J. Ś. są pełne, rzetelne i zostały sporządzone w oparciu o zgromadzoną dokumentację medyczną powódki i po przeprowadzeniu jej badania. Wskazują, iż W. W. cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno - lękowym oraz, że już od 2006 roku powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. Z opinii wynika, że powódka utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, koncentracji, lęk, co utrudniało jej funkcjonowanie i było wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy.

W świetle spójnych zeznań świadków nie zasługują na wiarę twierdzenia powódki, jakoby pracodawca stosował wobec niej praktyki mobbingowe. W. W. na okoliczność stosowania praktyk mobbingowych nie przedstawiła żadnych dowodów, poza swoimi twierdzeniami, które zresztą zostały oparte tylko na jej subiektywnych odczuciach. W kontekście zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki, kiedy podaje, że pracodawca stosował wobec niej praktyki mobbingujące. Zeznania powódki pozostają w tym zakresie w sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy potwierdzili, że powódka nie była inaczej traktowana niż inni pracownicy, żaden z pracowników nie był świadkiem niewłaściwych zachowań pracodawcy względem powódki. Zdarzyły się oczywiście sytuacje, że zarówno powódka, jak i przełożeni zwracali się do siebie podniesionym tonem, a powódka sama przyznała, że do przełożonej D. O. (1) zwróciła się używając wulgaryzmu. Wskazani przez powódkę świadkowie A. F. i Z. K. nie potwierdzili także, aby pracodawca oskarżał powódkę o działanie na szkodę spółki.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z § 2 art. 94³ kp mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
3. są one systematyczne i długotrwałe,
4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
5. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – 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. W praktyce udowodnienie charakteru działań sprawcy, a więc tego, że były one zamierzone i ukierunkowane na osiągnięcie celu opisanego w tym przepisie, może być bardzo trudne.

Działania i zachowania cechujące mobbing mogą być bardzo różnorodne. Przykładowo do oddziaływań posiadających cechy mobbingu można zaliczyć: stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem, ciągłe krytykowanie, ustne groźby i pogróżki, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, rozsiewanie plotek, nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, zlecenie wykonania prac bezsensownych, czy też dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania.

O mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nie posiada cech mobbingu egzekwowanie – z poszanowaniem godności pracownika – prawidłowego wypełniania obowiązków, albo uzasadniona i rzeczowa negatywna ocena osiągniętych przez pracownika wyników.

Przez zachowania mobbingujące należy rozumieć zachowania naganne, które nie znajdują usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego.

W wyroku z dnia 14.11.2008 roku (II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114) Sąd Najwyższy wskazał, że choć każdy przypadek należy badać indywidualnie, to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ k.p. następstw. Wobec wątpliwości, czy podjęte działania muszą mieć charakter zamierzony i ukierunkowany na osiągnięcie właśnie takiego celu, czy wystarczy tylko wskazać, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp Sąd Najwyższy stanął na stanowisku że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008/21-22/312). Konsekwentnie należy uznać, że działania pracodawcy, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, na przykład są skierowane przeciwko prawom pracowniczym, mają charakter powtarzalny, a do tego część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym, to do wypełnienia ustawowych znamion mobbingu konieczne jest wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika.

W przedmiotowej sprawie Sąd uznał, iż pracodawca nie dopuścił się działań mobbingujących wobec powódki. W toku postępowania został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, przesłuchano świadków zgłoszonych przez obie strony. Żadnej z okoliczności, które powódka w pozwie przedstawiła jako działania mobbingujące, za taką uznać nie można. Z materiału dowodowego wynika, że taka okoliczność albo w ogóle nie zaistniała, np. zarzucanie działania na szkodę spółki (świadkowie nie potwierdzili tego) albo nie miała ona charakteru mobbingującego.

Powódka zarzucała w pozwie, że pomimo rzetelnego wykonywania przez nią obowiązków, prezes zarządu R. W. stosował wobec niej przemoc psychiczną polegającą na krzyczeniu, oskarżaniu o niekompetencję, niepunktualność i lekceważenie obowiązków. Podobnych zachowań miała wobec powódki dopuszczać się jej przełożona D. O. (1). Zarzuty powódki nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Jak wcześniej wskazano pomiędzy powódką a jej przełożonymi dochodziło do rozmów podniesionym tonem i choć tego rodzaju zachowanie jest „nieeleganckie”, to jednak nie nosi cech mobbingu. Nie było ono podejmowane w celu poniżenia, ośmieszenia, czy izolowania powódki.

Jak wynika z materiału dowodowego powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, popełniała błędy i przełożona zwracała jej uwagi. Miały one charakter merytoryczny i początkowo były przekazywane ustnie. W związku z dalszymi zastrzeżeniami wobec powódki i brakiem efektów pomimo ustnych uwag, przełożona zaczęła kierować do powódki polecenia na piśmie. Takiego działania przełożonej nie można uznać za mobbingujące. Z zeznań świadków (K. U., K. W., D. O.) wynika, że powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, zaczęła kwestionować polecenia przełożonej i komentowała je przy innych pracownikach. Wpłynęło to na pogorszenie relacji z przełożoną. Jednocześnie z zeznań współpracowników powódki wynika, że kierownik D. O. nie zabraniała pomocy powódce, czy też taką pomoc utrudniała. Powódce pomagali K. U., K. R. i D. O..

Także uwagi R. W. wobec powódki miały charakter merytoryczny i związany z poleconymi jej zadaniami, takimi jak: znalezienie lokalu na szwalnię, czy przesłanie logotypu. Pracodawca ma bowiem prawo do egzekwowania prawidłowego wykonania obowiązków. Wobec informacji o niewłaściwym wykonaniu obowiązku przekazania logotypu pracodawca mógł zastrzec, by powódka bez wyraźnego polecenia nie kontaktowała się z pracownikami Urzędu Miasta. Zachowanie to nie wyczerpuje znamion mobbingu.

Za działanie mobbingujące nie można również uznać tymczasowego powierzenia powódce prac dotyczących uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach, zgodnie z symboliką obowiązującą w archiwum. Konieczność tych prac wynikała z planowanego połączenia pozwanej Spółki ze spółką (...). Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum pracodawca powierzył M. W. i I. W.. Obie pracownice posiadają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka i nie czuły się z tego powodu szykanowane, ani poniżane. Wcześniej te osoby zajmowały się porządkowaniem archiwum przez okres około 1,5 roku. Powódka wykonała tylko końcowe prace, co trwało dwa tygodnie. Na marginesie wskazać można, iż zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracodawca ma możliwość czasowego delegowania pracownika do innej pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy.

Pracujący jako informatyk - A. O. nie potwierdził, aby komputer powódki został zabrany w sposób nieuprawniony. Podczas nieobecności powódki oraz w czasie jej pracy w archiwum został on zabezpieczony na polecenie prezesa zarządu w związku z zatrudnieniem nowego pracownika. Komputer na wniosek powódki został jej zwrócony, a następnie otrzymała nowy.

Z materiału dowodowego nie wynika również, aby powódka w jakikolwiek sposób została zmuszona do podpisania aneksu do umowy o pracę. W. W. przyznała, że jej stanowisko uległo likwidacji i w związku z tym otrzymała propozycję pracy w czynszach lub jako administrator w ROM nr 4. Sama dokonała wyboru stanowiska, choć w ogóle nie musiała się zgodzić na propozycję pracy, bowiem gdyby odmówiła i otrzymała wypowiedzenie miałyby możliwość jego zakwestionowania przed sądem.

Za działanie mobbingujące nie może być uznana odmowa ustalenia dla powódki wynagrodzenia ryczałtowego za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy. Decyzja w tym zakresie należy wyłącznie do pracodawcy i żaden przepis prawa nie nakłada na niego obowiązku przyznania takiego wynagrodzenia.

Z zeznań świadków K. C. (1), K. C. (2), E. M. i K. W. (1) nie można wyprowadzić wniosku, że pracodawca stosował mobbing wobec powódki. Świadkowie potwierdzili jedynie zmianę w zachowaniu powódki, jej stan emocjonalny, nie posiadali żadnej szczegółowej wiedzy na temat przyczyn takiego stanu. Z przekazu powódki posiadali informacje, że jej stan zdrowia ma związek z pracą.

Powołani w sprawie biegli psychiatra i psycholog sporządzili pełne, rzetelne opinie i ustalili, że istnieje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia powódki, a działaniem pracodawcy. Jednak w ocenie Sądu obiektywnie zachowanie pracodawcy nie nosiło cech mobbingu. Rolą biegłych nie jest przekonanie sądu, że mobbing faktycznie wystąpił, ale określenie, czy występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia pracownika a tym, czego doświadczał w pracy. Biegli nie są więc uprawnieni do stwierdzenia, że w danej sprawie powód był ofiarą mobbingu, gdyż to - jako ocena prawna - należy wyłącznie do kompetencji sądu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 maja 2019 r. III APa 4/19, LEX nr 2781441).

Sąd musi badać, czy obiektywnie zachowanie pracodawcy wypełniało znamiona mobbingu, czy zachowanie to jest sprzeczne z prawem, naganne w świetle norm moralnych lub zasad współżycia społecznego. Sąd odnosi te okoliczności do wzorca pracownika rozsądnego o przeciętnej wrażliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 stycznia 2019 r. (III PK 6/18, LEX nr 2619173) konieczne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Podkreślić należy, iż nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

W ocenie Sądu powódkę cechuje wysoka osobista wrażliwość, która sprawiła, że każde działanie pracodawcy dotyczące jej obowiązków, jej osoby było przez powódkę traktowane, jako skierowane przeciwko niej. O tej wysokiej wrażliwości można wnioskować z faktu, że powódka miała już poprzednio incydenty związane ze zdrowiem psychicznym, co może świadczyć o pewnych osobistych predyspozycjach do powstawania problemów natury emocjonalnej. O tych predyspozycjach może świadczyć również okoliczność, iż w styczniu 2019 roku powódka doznała ponownego załamania nerwowego i była hospitalizowana przez okres 5 tygodni. Jego przyczyną nie były działania pracodawcy, ale poczucie zdegradowania, brak perspektyw na awans zawodowy i niskie wynagrodzenie. Jednocześnie z zeznań powódki wynika, że już wcześniej miała problemy z kontaktach z przełożonymi, co oznacza, że osobiste właściwości i zachowanie powódki wpływało na te relacje.

W przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione przesłanki mobbingu, określone w przepisie art. 94³ kp, w szczególności nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika. W ocenie Sądu działania pracodawcy nie miały też charakteru nękania i zastraszania.

Reasumując, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zachowanie pozwanego wobec powódki W. W. nie miało charakteru mobbingującego.

W związku z ustaleniem przez Sąd, że pracodawca nie stosował wobec powódki praktyk mobbingowych nie przysługuje jej zadośćuczynienie,

o którym mowa w art. 94³ § 3 kp. Dlatego też powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania z uwagi na charakter sprawy, jej sytuację zdrowotną oraz niskie dochody.