

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: C. S. (1), K. C.

Protokolant: Katarzyna Boniecka

po rozpoznaniu w dniu 5 stycznia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko Centralnemu Zarządowi Służby Więziennej w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki D. Z. na rzecz pozwanego Centralnego Zarządu Służby Więziennej w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka D. Z. wystąpiła z pozwem przeciwko Centralnemu Zarządowi Służby Więziennej domagając się zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 50.000 zł. W uzasadnieniu wskazała, że była poddawana mobbingowi w czasie służby w Biurze (...) przez swojego przełożonego L. M., który wywierał na nią naciski w związku z prowadzonymi postępowaniami przetargowymi, wzywał powódkę wielokrotnie do siebie na rozmowy, krzyczał na nią i podważał jej kompetencje. Powódka wskazała także, że dyrektor M. adorował ją i nazywał piękną kobietą. Powódka wskazała, że było wobec niej wszczęto postępowanie wyjaśniające w związku z pełnionym przez nią dyżurem i sytuacją, kiedy odmówiła przybycia do siedziby pozwanego celem udzielania pomocy medycznej jednej z pracownic. Powódka wskazała także, że pan M. przypisał sobie autorstwo sporządzonego przez nią raport na temat samobójstw osadzonych. Powódka wskazała także, że była poddawana mobbingowi także ze strony A. K., która używała wobec niej słów „ta z krzywym nosem”, oraz przez przez A. S. i M. B.- osoby pełniące obowiązki dyrektora Biurze (...) w czasie zawieszenia pana M.. Powódka podkreślała także, że była poniżana przez E. L. i ośmieszana przez H. S.. Powódka powoływała się także, na to, że przejawem mobbingu były warunki panujące w pokoju, w którym wykonywała swoje obowiązki.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych, wskazując, że żądanie powódki jest nieuzasadnione, gdyż nie był wobec niej stosowany mobbing. Pozwany podkreślił także, że powódka nie wykazała, aby skutek zdarzeń, na które się powołuje, doznała rozstroju zdrowia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była funkcjonariuszem Służby Więziennej od 4 kwietnia 2005r. Początkowo wykonywała służbę w Zakładzie Karnym w W. –B., najpierw jako młodszy asystent, potem jak kierownik ambulatorium służby zdrowia. (akta osobowe).

Powódka w sprawach służbowych kontaktowała się z panią A. K., która poinformowała powódkę, że jest poszukiwana osoba do pracy w Biurze (...) w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej. Powódka odbyła spotkania z panem L. M. - dyrektorem tego biura, który przedstawił jej swoje oczekiwania. Powódka wyraziła zgodę na przejście do Centralnego Zarządu Służby Więziennej (zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań powódki, zeznania świadka L. M.- k 340-343, zeznania świadka A. K.- k 406-410, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Pismem z dnia 16 grudnia 2009r pan L. M. zwrócił się z wnioskiem przeniesienie powódki na stanowisko specjalisty w Biurze (...) Centralnego Zarządu Służby Więziennej. Decyzją z dnia 14 stycznia 2010r. powódka została przeniesiona z urzędu do pełnienia służby w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej, Biurze (...), a decyzją z dnia 21 stycznia 2010r. została mianowana na stanowisko specjalisty. Od decyzji tych powódka nie wniosła odwołania. (akta osobowe- k 87-92).

Początkowo osobą zastępującą pana M. była pani A. K.. Ona zlecała powódce pracę, gdyż pan M. często był nieobecny w biurze (zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Powódka nie знаła się na zasadach legislacji ani na procedurach przetargowych. (zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Pismem z dnia 30 września 2010r powódka wystąpiła o zgodę na kontynuowanie praktyki lekarskiej w formie pełnienia dyżurów lekarskich w oddziale internistycznym Szpitala przy ul. (...), na co otrzymała zgodę. (akta osobowe – k 106).

Początkowo powódka wykonywała pracę w pokoju (...) razem z A. K. i W. W. (1). Pokój był niewielki, brakowało w nim miejsca dla trzech osób. Na skutek nieszczelnego okna zdarzały się w nim zalania, był grzyb (zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka A. S. k 293-295, zeznania świadka W. M.- k 376-377, zeznania świadka D. J.- k 479-481, protokół elektroniczny- k 485).

Pismem z dnia 1 czerwca 2010r. powódka wystąpiła do zastępcy Dyrektora Biura K. - Inwestycyjnego pozwanego o wykonanie niezbędnych prac remontowych w pokoju nr (...) wskazując, że w ciągu 7 miesięcy z powodu nieszczelnego okna w pokoju (...) doszło dwukrotnie do zalania podłogi, co spowodowało zniszczenie wykładziny i pojawienie się grzyba pleśniowego (pismo- k 23).

W lipcu 2010r. powódka wystąpiła o przydzielenie innego pokoju wskazując, że powierzchnia pokoju jest zbyt mała by mogły w nim wykonywać pracę 3 osoby. (pismo – k 25-26). Pod koniec roku 2010 w pokoju został przeprowadzony remont, ale nie usunięto w sposób prawidłowy zalegającego na ścianie grzyba. (zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka A. S. k 293-295). Wtedy powódka zmieniła pokój na inny. W styczniu 2011r. powódka razem z panią W. ponownie przeniosła się do pokoju (...) na własne życzenie nie chcąc dalej siedzieć z panią K. (zeznania świadka A. K.- k 406-410).

Ponownie w sprawie przydzielenia innego pokoju powódka pisała w marcu 2011 i kwietniu 2011r. (pisma- k 30-31, k 24).

Powódka pełniła dyżury lekarskie w Areszcie Śledczym. W dniu 5 czerwca 2010r. w czasie dyżuru powódka otrzymała polecenie od oficera dyżurnego stawienia się w siedzibie pozwanego, gdzie zasłabła jedna z pracownic. Powódka w tym momencie udzielała w Areszcie pomocy pacjentowi znajdującemu się w bezpośrednim zagrożeniu życia. Mimo to przeprowadziła z tą pracownicą wywiad telefonicznie, ustaliła jej stan i poleciła wezwać karetkę pogotowia. Pogotowie przyjechało po 10 minutach. Na skutek notatki oficera dyżurnego w tej sprawie wszczęto postępowanie wyjaśniające,

ale zespół prowadzący postępowanie nie dopatrzył się po stronie powódki żadnych zaniedbań (sprawozdanie- k 34, notatka służbowa- k 32-33, zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Zdarzyło się, że dyrektor M. zlecił powódce opracowanie analizy przyczyn zgonów osadzonych za ostatnie 10 lat. Przy opracowaniu tej analizy powódce miał pomagać pan S.. Dyrektor M. obiecał, że wymieni powódkę i pana S. jako współautorów tej analizy, ale na konferencji w Wojskowym Instytucie Medycyny Lotniczej ta praca została zaprezentowana przez pana M. jako jego dzieło. (zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania świadka A. S. k 293-295, zeznania świadka L. M.- k 340-343, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Ponownie pana M. polecił powódce sporządzenie analizy zgonów za rok 2010, styczeń i luty 2011 (pismo- k 35, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Zdarzało się, że pan M. dzwonił do pracowników po godzinach pracy, w tym do powódki, albo zlecał pilne zadania (zeznania świadka A. K.- k 406-410, zeznania świadka D. J.- k 479-481, protokół elektroniczny- k 485, zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Raz zdarzyło się, że powódka musiała przyjść do pracy na godz. 6, by do godz. 8 skończyć protokół z kontroli wykonanej poprzedniego dnia (zeznania powódki- k 593, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań, zeznania świadka W. W. (1)- k 133).

W marcu 2010r. powódka i W. W. (1) zostały przez pana M. powołane do składu komisji przetargowej. Pan M. wskazał powódce jaki sprzęt powinien zostać zamówiony bez konsultacji z jednostkami. Kierownikiem zespołu zamówień publicznych był wówczas P. S., który współpracował z panią W., powódką i panem K. przy przetargu. Pan M. oświadczył, że się wyłącza z udziału w przetargu i udziela pełnomocnictwa do reprezentowania Biura (...) powódce, pani W. i panu K.. Odmówił podpisania druku ZP-11. Ostatecznie podpisany druk został odnaleziony w jego biurku (zeznania świadka P. S.- k 523-525, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Pewnego dnia do powódki zadzwoniła zdenerwowana W. W. (1) mówiąc, że pana M. polecił jej spotkać się oferentami poza biurem i ustalić treść specyfikacji przetargowej. Powódka dała pani W. pieniądze i poleciła jej kupić dyktafon i nagrać rozmowę z panem M.. Pani W. kupiła dyktafon i nagrała rozmowę, w czasie której odmówiła panu M. wykonania tego polecenia. Wtedy pan M. zlecił przygotowanie specyfikacji powódce i panu K.. W pewnym momencie pan M. wręczył powódce i panu K. gotowe przygotowane przez siebie specyfikacje z poleceniem, aby je podpisali, a oni odmówili. Ostatecznie cała specyfikacja była przygotowywana przez powódkę i pana K.. Zdaniem powódki pana M. stosował naciski, by w przetargu zostały wybrane konkretne firmy (zeznania świadka C. S. (2)- k 129-130, zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka W. M.- k 376-377, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Powódka nagrywała rozmowy z panem M. bez jego zgody i wiedzy. W trakcie tych rozmów pana M. unosił się, używał podniesionego głosu, mówił, że go nie interesuje ile czasu to zadanie zajmie. (zeznania świadka C. S. (2)- k 129-130, zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Po wakacjach 2010r. przetarg został rozstrzygnięty. Powódka nie była obecna przy otwarciu ofert. Powódka stwierdziła, że specyfikacje istotnych warunków zamówienia różnią się od tych, które zostały przez nią przygotowane i że w toku przetargu było bardzo dużo nieprawidłowości. Postanowiła to opisać w notatce, którą przekazała dyrektorowi generalnemu Służby Więziennej - panu W.. Pan W. wezwał powódkę i panią W. na rozmowę, która odbywał się we wrześniu 2010r. (zeznania świadka W. W. (1)- k 130-134, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

W odczuciu powódki po tej rozmowie zmieniło się nastawienie dyrektora M. do niej. Dyrektor M. zaczął wzywać powódkę na rozmowy, miał zastrzeżenia do jej pracy. Miał zastrzeżenia do sporządzanych przez nią pism, gdyż jego uwagi nie były nanoszone. Zdarzało się, że powódka wielokrotnie była wzywana do dyrektora (zeznania świadka W. W. (1)- k 161-167, zeznania świadka L. M.- k 340-343, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Po tej rozmowie powódka skontaktowała się z (...) i przekazała nagrane rozmowy informując, że w jej przekonaniu w przeprowadzonych przetargach doszło do nieprawidłowości. Powódka i pani W. przekazywały (...) informacje (zeznania świadka W. W. (1)- k 161-167, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Powódka pisała do dyrektora notatki służbowe i przekazywała je do sekretariatu. Była jedynym pracownikiem, który w ten sposób się komunikował z przełożonym (zeznania świadka E. L.- k 481-483, zeznania świadka H. S.- k 522-523).

W dniu 8 września 2010r. dyrektor M. wystąpił o nadanie powódce stopnia porucznika (akta osobowe- k 107-108).

W dniu 17 grudnia 2010 powódka została upoważniona przez pana M. o zastępowania go w sprawach wynikających z działalności i zadań statutowych Biura (...) w czasie jego nieobecności. Dotychczas zastępowaniem pana M. zajmowała się pani K.. Decyzja ta wywołała niezadowolenie pani K. i konflikt między nią a powódką (pismo- k 37, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

W grudniu 2010r. pani K. zarzuciła powódce, że jest młodym wilkiem i że chce jej odebrać stanowisko. Mówiła o powódce: „ta z krzywym nosem”, co zdaniem powódki miało charakter rasistowski, gdyż wiadomo było powszechnie, że mąż powódki jest Izraelczykiem. Pani K. wygłaszała opinie, że powódka jest donosicielem (...), że współpracuje z organizacjami kontrolnymi (zeznania świadka W. W. (1)- k 161-167, zeznania świadka A. S. k 293-295, zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Pani K. powiedziała powódce, że przeklina dzień, w którym ją poznała, iż zawiodła się na niej jak na nikim innym (zeznania świadka A. K.- k 406-410).

W okresie od 25 listopada 2010 r. do 17 marca 2011r. u pozwanego trwała kontrola prowadzona przez Centralne Biuro Antykorupcyjne. Wówczas pan M. przestał przychodzić do pracy. W dniu 17 marca 2011r. pan M. został formalnie zawieszony w związku z wszczęciem przez Prokuraturę Okręgową w Warszawie śledztwa w sprawie przekroczenia przez niego uprawnień i niedopełnienia obowiązków w trakcie procedury przetargowej na skutek złożenia przez (...) zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Śledztwo zostało powierzone w całości do prowadzenia Delegaturze Centralnego Biura Antykorupcyjnego w W.. W toku postępowania zeznali składali m.in. powódka, W. W. (1), A. K., D. J., M. B. i I. K., P. S. (zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, protokoły ze śledztwa - załącznik do akt)

Od dnia 24 marca 2011r. osobą pełniącą obowiązki dyrektora Biura (...) został A. S., który wyznaczył powódkę na swojego zastępcę. P. pan M. zaproponował tę funkcję panu A. S., ale ten odmówił obawiając się reakcji powódki i pani K. (zeznania świadka W. W. (1)- k 161-167, zeznania świadka A. S.- k 293-295).

Pismem z dnia 31 marca 2011r. pełniący obowiązki dyrektora Biura (...) A. S. wystąpił o zwiększenie powódce dodatku służbowego o kwotę 500 zł (akta osobowe- k 110).

Była jedna sytuacja, gdy pani K. podniosła głos na powódkę i na nią krzyczała, Powódka nie pozostała jej dłużna. Działo się to w obecności pana S. (zeznania świadka A. S. k 293-295).

Pan S. często był nieobecny i po jego nieobecności to powódka kierowała Biurem (zeznania świadka W. W. (1)- k 162).

Pomiędzy powódką a panią K. istniał konflikt. W maju 2011 r. doszło do nieporozumień między powódką a panią K. na tle rozporządzeń przygotowywanych przez panią K., co do których powódka miała zastrzeżenia. Powodem była konferencja w Suchej, na którą miała jechać pani K., ale pan S. postanowił, że zamiast niej pojedzie powódka.

Pani K. sprzeciwiła się tej decyzji wskazując, że powódka nie jest odpowiednią osobą, by reprezentować Biuro na tej konferencji (zeznania świadka A. S. k 293-295, zeznania świadka A. K.- k 406-410).

W tej sprawie pani K. napisała do dyrektora notatki (notatka A. K. z 20 maja 2011r.- k 106, notatka A. K. z dnia 19 maja 2011- k 107, zeznania świadka A. K.- k 406-410).

Pismem z dnia 9 czerwca 2011r. powódka wystąpiła do dyrektora generalnego za pośrednictwem A. S. o podjęcie działań, które skutkowałyby zaprzestaniem stosowania wobec niej mobbingu przez A. K.. W treści pisma wskazała, że pani K. w grudniu 2010r. zrobiła jej awanturę i zarzuciła jej publicznie spowodowanie kontroli (...) u pozwanego. Wskazała także, że w maju 2011r. pani K. wygłosiła na jej temat szereg niepochlebnych określeń w związku z jej zapytaniami dotyczącymi rozporządzenia, którego pani K. była autorką. Powódka wskazała, że bardzo krzywdzące jest dla niej notatka pani K. do rzekomego braku doświadczenia i wiedzy powódki w zakresie uregulowań prawnych. Wskazała także, że 8 czerwca podczas odprawy pani K. bezpodstawnie ją oskarżyła, że chce wszystkich wsadzić do więzienia, ostrzegła ją, że „kto od miecza wojuje, ten od miecza ginie” o kazała „uważać na swoje futerko, bo może je sobie oparzyć”, co przez powódkę zostało odebrane jako wulgarne. (pismo- k 43-45, zeznania świadka A. K.- k 406-410).

Pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. powódka poinformowała pana A. S., że jest wobec niej stosowany mobbing przez A. K.. Powódka poinformowała pana S., że pani K. za jej plecami określa ją słowami „ta z krzywym nosem” i wskazała że tego typu sformułowania mają charakter ośmieszający i spełniają znamiona mobbingu. Ponadto powódka wskazała, że pani K. uważa, że podjęcie przez nią szkolenia specjalizacyjnego jest niepotrzebne i nieprzydatne, co powódka uznaje za krzywdzące (pismo- k 39-40).

W konsekwencji pani K. została przeniesiona do pokoju kwatermistrzowskiego i została odizolowana od reszty zespołu. Pani K. bardzo tę sytuację przeżyła i pisała do dyrektora, że jest poddawana mobbingowi. Od tego momentu pani K. praktycznie nie miała kontaktu z powódką. Pan S. organizował niektóre spotkania bez udziału pani K.. W lutym 2013r. pani K. przeszła na emeryturę (zeznania świadka A. K.- k 406-410).

W dniu 19 kwietnia 2011r. została przeprowadzona kontrola z oceny warunków służby w pokoju (...). Stwierdzono szereg nieprawidłowości jeśli chodzi o warunki pracy i uznano problem za bardzo poważny mający bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy (protokół- k 108-109).

Pismem z dnia 31 sierpnia 2011r. powódka zwróciła się o zmianę godzin pełnienia służby i podjęcie pracy jako lekarz w Izbie Przyjęć w szpitali (...), na co otrzymała zgodę. (pismo- k 117 akt osobowych).

Pismem z dnia 22 września 2011 powódka wystąpiła z prośbą o wyrażenie zgody na podjęcie przez nią szkolenia specjalizacyjnego z zakresu psychiatrii, na o otrzymała zgodę (pismo- k 113 akt osobowych).

Pismem z dnia 10 stycznia 2012r. powódka wystąpiła o zgodę na zmianę tematyki specjalizacji na zakres obejmujący choroby zakaźne, na co otrzymała zgodę (akta osobowe- k 115).

W okresie robienia specjalizacji powódka przychodziła do pracy na godz. 13.30. W pewny momencie pracodawca zaczął sprawdzać, czy powódka stawia się w szpitalu, gdzie odbywa specjalizację. Powódka ostatecznie przerwała specjalizację, uznając, że w takich warunkach nie będzie jej kontynuować (zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

Zdarzało się, że odbywały się odprawy w czasie, gdy powódka była nieobecna w pracy (zeznania świadka I. K.- k 170-173).

W maju 2012r. po odejściu pana S. na emeryturę, osobą pełniącą obowiązki dyrektora Biura (...) został M. B..

Powódce nie układała się współpraca z panem B.. Powódką kierowały duże emocje. Doszło między nimi do nieporozumienia w sprawie kserowania dokumentów na potrzeby kontroli NIK, kiedy to powódka zleciła sekretarce

skserowanie dużej liczby dokumentów, a pan B. wstrzymał to polecenie co bardzo wzburzyło powódkę (zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533).

Pismem z dnia 15 czerwca 2012r. powódka poinformowała pana B., że nadal jest poniżana przez E. L. i ośmieszana przez H. S. (pismo- k 41-42).

Między powódką a panią L. - sekretarką Biura istniał konflikt, który dotyczył składania pism na dziennik. Panie miały do siebie sztywne, służbowy stosunek, niechętnie ze sobą rozmawiały. Był także konflikt między powódką a panią (...) (zeznania świadka I. K.- k 170-173).

Postępowanie prowadzone przez Prokuraturę Okręgową dotyczące L. M. zostało w dniu 31 grudnia 2012r. umorzone wobec stwierdzenia braku danych dostatecznie uzasadniających popełnienie przestępstwa (postanowienie- k 367-385).

Na początku 2013r. pan L. M. objął z powrotem stanowisko dyrektora Biura (...).(zeznania świadka L. M.- k 340-343).

Po swoim powrocie unikał powódki, zdarzało się, że nie zapraszał jej na odprawy. (zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka W. M.- k 376-377, zeznania świadka D. J.- k 479-481, protokół elektroniczny- k 485, zeznania świadka H. S.- k 522-523, protokół elektroniczny- k 532).

21 czerwca 2012r. powódka zgłosiła się szpitala z powodu złego samopoczucia , bólu i zawrotów głowy (karta informacyjna- k 46). Następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki- k 589-595, protokół elektroniczny- k 598, transkrypcja zeznań).

W okresie służby powódka otrzymała nagrody uznaniowe w czerwcu 2010 grudniu 2010r. i czerwcu 2011r. (informacja- k 105, zeznania świadka L. M.- k 340-343).).

Pan M. nie miał doświadczenia w pracy w więziennictwie. Miał różne pomysły, które często zmieniał. Praca była chaotyczna. Organizował długie i męczące odprawy, mówił bardzo dużo (zeznania świadka A. K.- k 406-410, zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533).

Był postrzegany przez pracowników jako osoba trudna i wybuchowa. Używał sformułowania „szroty” odnoszącego się do lekarzy więziennych. Wskazywał, że sam jest wizjonerem. Pracownicy odnosili wrażenie, że ma swoje preferencje, jednych traktował lepiej, innych gorzej. Lubił dużo mówić. (zeznania świadka W. M.- k 376-377, zeznania świadka E. L.- k 481-483, protokół elektroniczny- k 485, zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533).

Pan M. miał tendencję do skracania dystansu w stosunku do pracowników (zeznania świadka I. K.- k 170-173).

Na odprawach zdarzało się, że pan M. wykazał pracownikom błędy i uchybienia w nie zawsze w elegancji sposób (zeznania świadka A. S. k 293-295, zeznania świadka W. M.- k 376-377).

Pan J. napisał wniosek o przeniesienie nie widząc możliwości dalszej współpracy z panem M. (zeznania świadka D. J.- k 479-481, protokół elektroniczny- k 485).

Pan M. B. przeniesiony na stanowisko lekarza do Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w G. i wykonywał tam pracę w okresie od 8 marca 2010r. do maja 2012r. (zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533).

W ocenie współpracowników powódka jest osobą stanowczą, odważną i ambitną. U. ja za osobę, która, jak się dzieje jej krzywda, to to artykułuje. (zeznania świadka I. K.- k 170-173, zeznania świadka M. B.- k 525-530, protokół elektroniczny- k 533, zeznania świadka L. M.- k 340-343, zeznania świadka A. K.- k 406-410).

Orzeczeniem z dnia 25 listopada 2014r. powódka została uznana za niezdolną do służby w Służbie Więziennej. Zaliczono ją do drugiej grupy inwalidów stwierdzając, że inwalidztwo nie pozostaje w związku ze służbą. U

powódki rozpoznano zaburzenia depresyjne nawracające, nadciśnienie tętnicze i początkowe zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa. (zawiadomienie o orzeczeniu- k 431-432).

Z dniem 24 grudnia 2014r stosunek służbowy powódki wygasł z powodu ostatecznego orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby (rozkaz personalny- k 439).

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.292 zł (zaświadczenie o zarobkach – k 111).

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o wskazane powyżej dokumenty oraz akta osobowe powódki, którym dał wiarę w pełni wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się także na zeznaniach świadków C. S. (2), I. K., A. S., W. M., D. J., E. L., H. S., P. S., wobec uznania ich za logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniające i znajdując poparcie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka M. B., wziął jednak pod uwagę, że pan B. sam nie był świadkiem żadnych sytuacji z udziałem powódki i pana M. i że cała jego wiedza na ten temat pochodziła od powódki.

Sąd częściowo także oparł się na zeznaniach świadków W. W. (1), L. M., A. K., którym dał wiarę w części.

Sąd odmówił wiary świadkowi W. i powódce w tym zakresie, w jakim twierdziły, że powódka była poddawana mobbingowi przez pana M., że pana M. traktował powódkę odmiennie od innych pracowników, i że wskutek tych zdarzeń powódka doznała rozstroju zdrowia wobec braku potwierdzenia tych zeznań w pozostałym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary powódce także w tym zakresie, że pana M. stosował wobec niej groźby karalne i że składała w związku z tym faktem zawiadomienie do organów ścigania, a nawet korzystała z płatnej ochrony dla swoich dzieci wobec braku potwierdzenia tych słów jakimikolwiek wiarygodnymi dowodami.

Sąd odmówił wiary powódce także w tej części, w jakiej twierdziła, że nie była zainteresowana przejściem do pracy u pozwanego i że została przeniesiona wbrew swojej woli, wobec faktu, iż odmienne wnioski płyną z zeznań świadków K. i M., oraz wobec faktu, że powódka nie wносиła odwołania od decyzji personalnej w sprawie przeniesienia.

Sąd odmówił powódce i pani W. wiary także w tej części, w jakiej twierdziły, że pana M. groził powódce, łapał za bluzkę, używał słów, że jej „leć odpieprzy” wobec braku potwierdzenia tych słów innymi dowodami. Sąd odmówił wiary powódce co do kontekstu używania przez pana M. słowa „szroty” wobec braku dostatecznych dowodów potwierdzających tezę, że było to określenie używane w celu poniżenia powódki. Sąd odmówił świadkowi W. i powódce wiary co do tego, że pan M. używał sformułowania „krawcy w suterenie” wobec niepotwierdzenia tej okoliczności zeznaniami innych świadków.

Sąd odmówił powódce wiary co do tego, że czynione jej były uwagi o charakterze rasistowskim z uwagi na narodowość jej męża wobec braku dowodów potwierdzających tę okoliczność. Postępowanie dowodowe w szczególności nie potwierdziło, aby uwaga pani K. o krzywym nosie powódki czy pana M. odnośnie konieczności stosowania zasady: „ Bóg, honor i ojczyzna” miały mieć kontekst rasistowski. Sąd nie dał wiary powódce co do tego, że pan M. zlecił jej notowanie czasu wyjść do toalety wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających wydanie takiego polecenia.

Sąd odmówił wiary świadkowi W., w tej części, w jakiej twierdziła, że pan B. kazał powódce przepisywać 200 stron na potrzeby kontroli NIK wobec braku potwierdzenia tej okoliczności jakimikolwiek dowodami, w tym zeznaniami powódki.

Sąd nie dał wiary świadkowi M. w tym zakresie w jakim twierdził, że w jego zespole panowała dobra atmosfera i że jego uwagi wobec powódki czy innych pracowników zawsze miały charakter merytoryczny wobec odmiennych zeznań świadków i powódki. Sąd nie dał wiary świadkowi co do tego, że wskazał powódkę jako współautorkę raportu na temat zgonu osadzonych wobec odmiennych zeznań powódki, pani W. i pana S. w tym zakresie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. K. w tym zakresie, w jakim zaprzeczyła, aby mówiła o krzywym nosie powódki i nazwał powódkę „donosicielem (...)” wobec potwierdzenia tej okoliczności w zeznaniach świadków i powódki oraz w pismach powódki kierowanych do pozwanego jeszcze w okresie zatrudnienia.

Sąd pominął dokumenty znajdujące się na kartach 18-22, 242-245 jako nie mające znaczenia dla sprawy. Z tego samego powodu Sąd pominął opinię sądowo-psychologiczną złożoną przez pełnomocnika powódki a sporządzoną na potrzeby sprawy karnej. Okoliczność na jaką została dopuszczona ta opinia nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy i z uwagi na zasadę bezpośredniości nie może stanowić dowodu w sprawie.

Sąd pominął pisma z kart 47-76 jako nie spełniające wymogów dokumentu. Pisma te zdaniem strony powodowej, to rzekomo stenogramy nagranych rozmów. Nie zostały przez nikogo podpisane, nie wiadomo przez kogo, kiedy, ani na podstawie czego zostały sporządzone, zaś dowody z nagrań, których dotyczą, nie zostały przez stronę powodową w ogóle zgłoszone.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o powołanie biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii zawarty w piśmie z dnia 22 maja 2013 uznając go za nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z wnioskiem biegli mieli zostać powołani na okoliczność aktualnego stanu psychicznego powódki, występujących u niej zaburzeń, tego czy zdarzenie mobbingu miało wpływ na pogorszenie stanu zdrowia powódki oraz czy występuje bezpośredni związek przyczynowo-skutkowy między zdarzeniem mobbingu a dolegliwościami psychicznymi powódki, a także na okoliczność poziomu intelektualnego powódki, jej stanu rozwoju umysłowego, prawidłowości postrzegania przez nią faktów, tendencji do konfabulowania, tego czy na jej wyjaśnienia miały wpływ osoby trzecie oraz czy zdarzenie mobbingu miało negatywny wpływ na ogólne codzienne funkcjonowanie powódki. W takim kształcie dowód z opinii biegłego nie mógł zostać przez Sąd dopuszczony.

Przede wszystkim wskazać należy, że zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jak wynika art. 278 § 1 kpc dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Kwestia rozwoju umysłowego powódki i jej poziomu intelektualnego nie była przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Pozwany nie kwestionował ani umiejętności intelektualnych ani zdolności powódki do zapamiętywania i relacjonowania swoich spostrzeżeń, co skutkowało uznaniem opinii w tym zakresie za bezcelową. To samo dotyczyło okoliczności prawidłowego postrzegania przez powódkę rzeczywistości, jej zdolności do konfabulacji i ulegania wpływom.

Podkreślić należy, że niedopuszczalne jest dopuszczenia dowodu z opinii biegłego na okoliczność dolegliwości psychicznych powódki i jej stanu psychicznego, wpływu mobbingu na codzienne funkcjonowania powódki oraz związku przyczynowego między mobbingiem a dolegliwościami psychicznymi powódki, gdyż takie sformułowanie tezy dowodowej przerzuca na biegłego ciężar poczynienia ustaleń, które wykazać była zobowiązana strona powodowa i przesądza kwestię wystąpienia mobbingu, który jest przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie przedstawiła żadnych dowodów dokumentujących jej stan zdrowia, w tym zdrowia psychicznego.

Zgodnie w utrwalonym w judykaturze poglądem zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i wyjaśnienie przez sąd okoliczności z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego biegłemu materiału sprawy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970, nr 5, poz. 85; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06, Lex, nr 238973).

Podkreślić należy, że powódka była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, który powinien być w stanie tak sformułować wniosek dowodowy, by był on możliwy do przeprowadzenia, a sąd pracy nie jest w tym zakresie zobligowany do działania z urzędu, naruszałoby to bowiem naczelną zasadę postępowania cywilnego, jaką jest zasada kontrydiktoryjności. Wszystkie te okoliczności Sąd brał pod uwagę oddalając wniosek pełnomocnika powoda, lecz decydującą okolicznością było przekonanie składu orzekającego o bezcelowości zlecenia takiej opinii i generowania

kosztów postępowania, w sytuacji, w której powódka nie wykazała, aby stosowany był wobec niej mobbing ani by w wyniku jego stosowania doznała rozstroju zdrowia.

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2015r. Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki zgłoszone w piśmie z dnia 27 października 2015r. oraz wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego dotyczący przesłuchania świadka W. zgłoszony w dniu 5 stycznia 2016r. jako spóźnione zgodnie z art. 207§ 6 kpc. Obie strony były bowiem reprezentowane przez fachowych pełnomocników od samego początku i nie wskazały żadnych okoliczności uzasadniających dopuszczenie dowodów dopiero na tym etapie.

Protokołom przesłuchań świadków złożonych w trakcie postępowania przygotowawczego Sąd przyznał ograniczony walor dowodowy uznając, iż wynika z nich, że określone osoby złożyły oświadczenia określonej treści. Sprzeczne z zasadą bezpośredniości byłoby przypisywanie tym protokołom szerszej mocy dowodowej, wobec faktu, iż strony postępowania nie mogły świadkom zadawać żadnych pytań i z uwagi na ograniczenia związane z procedurą postępowania przygotowawczego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu jako nieudowodnione.

Zgodnie z art. 943 §1 kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi.

Definicja mobbingu zawarta jest w § 2 przywołanego artykułu, zgodnie z którym mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W świetle przywołanej definicji należy podkreślić, iż mobbing cechuje ciągłość oddziaływania na pracownika, uporczywość i długotrwałość w nękanii lub zastraszaniu pracownika, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotę mobbingu stanowi zatem prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera.

Należy podkreślić, iż § 2 omawianego artykułu wprowadza określenie „długotrwałe” nękanie jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing. Przepis ten nie precyzuje przy tym, jak należy rozumieć to sformułowanie, co musi być za każdym razem oceniane przez sąd w okolicznościach konkretnej sprawy. W doktrynie wskazuje się że zazwyczaj wymóg długotrwałości spełniony będzie przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy.

Należy przy tym podkreślić, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolacja lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. (tak też Sa Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22 września 2005 r. III APA 60/05, oraz M. Zieleniecki U.Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Nadto w doktrynie podkreśla się, że mobbing może być stosowany zarówno czynnie – poprzez obarczanie pracownika zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia, jak również biernie – poprzez powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń. (Jacek Skoczyński. „Komentarz do kodeksu pracy” Lex Polonica). Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle 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 zlecenie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. (R. P. „Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy”. PS 2004/5/122)

Według wyników badań lekarskich mobbing może być przyczyną nie tylko zaburzeń psychicznych - zakłócenia koncentracji, stanów zwątpienia, stanów lękowych, depresji, prób samobójczych, lecz także chorób układu krążenia, zawałów serca i chorób nowotworowych. (patrz też: Maria T.Romer. „Komentarz do kodeksu pracy” Lex Polonica).

Dla uznania zjawiska mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa. (M. G. „Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy (...) 2006/4/18 - t.2)

Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności. Ustawodawca bowiem koncentruje się na celu i skutkach działań mobbingowych (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników). Tak więc zachowanie "mobbera" polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika. Oznacza to, że warunki mobbingu określone w definicji zawartej w art. 943 k.p. będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień. (W. C., J. S. „Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.) PiP (...), tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. I PK 103/05 OSNP 2006 nr 21-22 poz. 231).

Ponadto pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją tej regulacji jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie. (M. R. „Mobbing i jego konsekwencje” Pr. Pracy 2005/12/3).

Podnieść również należy, iż mobbing jest procesem złożonym z faz (etapów) stanowiących swoiste kontinuum od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych (mikrourazy), trudnych do wychycenia i zidentyfikowania przez ofiarę poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące coraz większe obszary, czy też coraz bardziej liczniejsze segmenty życia zawodowego ofiary (czasem również społecznego) aż do skrajnych w swym charakterze, skonsolidowanych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy.

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. Do pierwszej grupy można przykładowo zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną.

Do drugiej grupy zjawisk – działań nie będących mobbingiem i nie wywołujących skutków prawnych można przykładowo zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie.

Zespół wypalenia zawodowego związany jest z frustracją odczuwana w miejscu pracy a spowodowaną m.in. brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatnym do posiadanych umiejętności stanowiskiem czy zbyt niskim wynagrodzeniem.

Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu.

Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną.

Należy odróżnić też mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy.

Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej.

Od mobbingu należy odróżnić także tzw. maltretowanie menadżerskie definiowane jako tyrańskie zachowania rządzących charakteropatów, którzy wywierają na swoich pracowników straszliwą presję lub stosują wobec nich przemoc, znieważając ich, łżąc i nie szanując. Od mobbingu takie działania również się tym, że za przedmiot mają całą załogę przedsiębiorstwa, nie zaś konkretną ofiarę jak w przypadku mobbingu. (tak też G. J. „Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy” S. 2004).

W niniejszej sprawie brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu prawa pracy.

Z przedstawionego materiału dowodowego wynika, że duże zastrzeżenia powódki, jak i pozostałych pracowników wzbudzała osoba dyrektora M.. Jego sposób zarządzania pracownikami był oceniany przez pracowników krytycznie. Dyrektor M. nie miał doświadczenia w pracy w Służbie Więziennej, a jego pomysły pracownicy odbierali jako chaotyczne.

Źle były oceniane przedłużające się odprawy oraz długie monologi dyrektora. Pracownicy krytycznie oceniali także wypowiedzi dyrektora, z których wynikała jego wyższa względem pracowników pozycja i lepsze mniemanie o sobie. Dyrektor M. stawiał pracownikom duże wymagania i powoływał się na posiadane wpływy polityczne. Zlecał pracownikom pracę również po godzinach. Nie wywiązał się z obietnicy wskazania powódki jako współautorki wygłoszonego referatu dotyczącego zgonów osób osadzonych. Negatywnie przez pracowników był także oceniana tendencja pana M. do skarcenia dystansu i używania zdrobniałych form imion czy poklepywania po plecach. Zdaniem pracowników pan M. nadmiernie angażował się sprawy przetargowe, co skutkowało wszczęciem postępowania przez (...), na skutek zawiadomienia złożonego przez powódkę.

Wszystkie te okoliczności pozwalają na krytyczną ocenę osoby pana M. jako menadżera, natomiast nie przesądzają o stosowaniu wobec powódki mobbingu. Strona powodowa nie przedstawiła dowodów na to, aby którekolwiek z działań pana M. było wymierzone bezpośrednio w powódkę. Brak jest dowodów na to, by powódka jako jedyna miała być „ofiara” zachowań ze strony pana M.. Wręcz przeciwnie, pan K., B., K., W., J. również uważali, że wobec nich był stosowany mobbing. Zdaniem pracowników pana M. miał swoje preferencje co do pracowników, przy czym w zależności od zajmowanej pozycji, płci, stanowiska i wykształcenia świadkowie wskazywali, że pan M. gorzej traktował kobiety, osoby o niższych stanowiskach, albo, że gorzej traktował lekarzy czy osoby „niepokorne”. Zeznania te nie potwierdzają, aby powódka miała być szczególnie źle traktowana przez pana M., dodatkowo teza ta pozostaje w sprzeczności z zeznaniami pani W., która wskazywała, że powódka była przez pana M. adorowana.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka podjęła zatrudnienie u pozwanego z inicjatywy pana M., to on był osobą, która wniosowała o jej awans, przyznała nagrody i uczyniła swoim zastępcą w miejsce pani K.. Z dokumentów złożonych w toku procesu wynika, że powódka zwracała się do pracodawcy z szeregiem wniosków, z których właściwie wszystkie zostały uwzględnione.

Dodatkowo wskazać należy, że jak wynika z zeznań powódki i słuchanych świadków, nie tylko z panem M. powódce źle układała się współpraca.

Powódka miała także konflikt z panią K., zainicjowany przez powierzenie powódce przez pana M. funkcji zastępcy, a następnie doprowadzeniem przez powódkę do kontroli (...). Powódka pozostawała także w konflikcie z kolejnymi

osobami pełniącymi funkcję dyrektora Biura (...) – pana S. i panem B.. Uważała także, że jest mobbingowana przez panie (...) i L.. Z zeznań powódki wynika także, że za osobę stosującą mobbing uznała także dyrektora generalnego pana W..

Już same zeznania powódki zaprzeczają możliwości, by opisywane przez nią zdarzenia wyczerpywały znamiona mobbingu. Definicja mobbing nie dotyczy bowiem sytuacji, kiedy wszyscy pracownicy są źle traktowani przez przełożonego, ani sytuacji, kiedy pracownik jest skonfliktowany praktycznie z każdym członkiem zespołu.

Strona powodowa reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie wykazała, aby działania któregokolwiek z pracowników pozwanego miało na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników powódki. Brak jest dowód na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszał powódkę, w szczególności w sposób długotrwały lub uporczywy.

Materiał dowodowy nie potwierdził zarzutu powódki jakoby przejawem mobbingu było skierowanie jej do pracy w pokoju nie spełniającym warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Zeznania świadków i złożone dokumenty potwierdziły złe warunki pracy tym pomieszczeniu, wskazać jednak należy, że powódka nie była jedyną osobą wykonującą pracę w tym pokoju.

Powódka nie przedstawiła dowodów, z których wynikałoby, że umieszczenie jej w tym pokoju miało być elementem szykany lub miało na celu eliminowanie jej z zespołu.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, pracodawca podejmował działania mające na celu remont tego pomieszczenia, a powódka po jakimś czasie ponownie do niego wróciła, z własnej woli.

Wskazać należy, że jak wynika z zeznań powódki, z panem M. pracowała od stycznia 2010r. do listopada 2010r. i ponownie przez krótki okres od stycznia 2013. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, podwładną pani K. powódka była do grudnia 2010r., a następnie to ona była przełożoną pani K., zaś od czerwca 2011 pani K. została przeniesiona do innego pokoju i miała bardzo ograniczony kontakt z powódką. Dodatkowo powódka od 2011 r. robiła specjalizację, przez co znacznie rzadziej bywała w pracy.

Nie potwierdził się także zarzut, aby przejawem mobbingu miał być fakt niezapraszania powódki na odprawy. W pierwszej kolejności nie zostało wykazane, czy były to odprawy, w których udział mieli brać wszyscy pracownicy Biura, z zeznań świadków wynika bowiem, że zdarzały się także odprawy jedynie dla części pracowników. Po drugie, jak wynika z materiału dowodowego również pani K. i pan B. w poszczególnych okresach nie byli przez dyrektorów zapraszani na odprawy, brak jest zatem dowodów, aby takie zachowania, mimo że naganne z punktu widzenia prawidłowych relacji w zespole, miały być przejawem mobbingu.

Twierdzenia powódki co do tego, że wobec niej stosowany był mobbing opierają się w dużej mierze na jej osobistej wrażliwości i indywidualnych cechach charakteru i nie znajdują potwierdzenia w stanie faktycznym.

Subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i nie zostało potwierdzone zeznaniami świadków. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby którykolwiek z pracowników pozwanego działał uporczywie i długotrwanie w celu poniżenia, ośmieszenia czy odizolowania powódki lub wyeliminowania jej z zespołu współpracowników.

Nie każde bowiem działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy

To na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że był w stosunku do niego stosowany mobbing, że doznał rozstroju zdrowia oraz, że między powstałym skutkiem a działaniem pracodawcy lub innego pracownika wyczerpującym znamiona mobbingu zachodzi związek przyczynowy. Okoliczności te nie zostały w niniejszej sprawie wykazane. Brak jest zarówno dowodów na to, by w stosunku do powódki podjęte jakiejkolwiek działania mieszczące się w definicji

mobbingu, by powódka doznała rozstroju zdrowia, jak również by zachodził związek między nimi a doznany rozstrojem zdrowia. Powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie przedstawiła dokumentacji potwierdzającej doznanie jakiegokolwiek rozstroju zdrowia, brak jest dokumentów, z których wynikałoby korzystanie przez powódkę z długotrwałego zwolnienia lekarskiego czy podjętego leczenia, zaś z ze złożonego orzeczenia o niepełnosprawności jednoznacznie wynika, że orzeczony stopień inwalidztwa nie ma związku ze służbą.

Stan faktyczny nie potwierdza, aby stan zdrowia powódki miał związek z jej pracą, a strona powodowa nie przedstawiła żadnych innych dowodów na to, by u powódki nastąpił rozstrój zdrowia mający związek z pracą wykonywaną u pozwanego.

Mając powyższe na względzie, wobec uznania, że brak jest dowodów na to, by powódkę poddawano mobbingowi Sąd powództwo w tym zakresie oddalił.

Konsekwencją orzeczenia jest rozstrzygnięcie o kosztach. Na mocy art. 98 kpc Sąd obciążył powódkę kosztami postępowania jako stronę, która przegrała proces w całości. Wysokości kosztów pełnomocnika Sąd ustalił na kwotę 2.400 zł w oparciu o §6 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu