

Sygn. akt VII Pa 57/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2020 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Sędziowie SO Dorota Michalska

SO Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 września 2020 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. B. (1)

przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W.

o zadośćuczynienie za mobbing

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 marca 2019 r., Sygn. akt VI P 642/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki B. B. (1) na pozwanego (...) Bank Spółka Akcyjna w W. kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan- Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 marca 2019 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. B. (1) przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej w W. o zadośćuczynienie spowodowane mobbingiem w pkt. 1 oddalił powództwo, a w pkt. 2 zasądził od B. B. (1) na rzecz (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. kwotę 2.700,00 zł, tytułem zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

B. B. (1) była zatrudniona w (...) Bank S.A. z siedzibą W. w okresie od 1 września 2008r. do 9 czerwca 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Menadżera Sprzedaży w Departamencie Kredytów Instytucjonalnych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.500,00 zł brutto.

W ciągu okresu zatrudnienia, pięciokrotnie miały miejsce zmiany na stanowisku Dyrektora Departamentu Klientów Instytucjonalnych. Ostatnim Dyrektorem zarządzającym, nadzorującym pracę powódki (przez ostatnie trzy lata

zatrudnienia powódki), był K. T.. Od pierwszych dni pracy na stanowisku Dyrektora dokonał reorganizacji w Departamencie powódki. Wydział Produktów został przeniesiony do innego Departamentu. Pozostał Wydział Sprzedaży, składający się początkowo z dwóch osób: T. B. na stanowisku Naczelnika Wydziału oraz powódki na stanowisku Menadżera ds. Sprzedaży.

Dyrektor K. T. wprowadził zasadę przekazywania poleceń dla podległych pracowników przez Naczelnika Wydziału T. B.. Dyrektor zaprzestał bezpośredniego powierzania powódce poleceń, były one jej przekazywane przez Naczelnika Wydziału.

Po kilku miesiącach K. T. zatrudnił nowego pracownika M. L., której powierzono część obowiązków powódki, tj. przygotowywanie materiałów na posiedzenie zarządu, dotyczących udzielenia kredytów dla firm w wysokości od 1 mln PLN. Do tej pory zadania te realizowała powódka z Naczelnikiem Wydziału. Powódce natomiast powierzono zadania okołosprzedażowe m.in. raporty oraz rozliczenia dotyczące współpracy z Bankiem (...) w zakresie udzielania gwarancji i poręczeń.

Ponadto zgodnie z uchwałą zarządu powódce powierzono funkcję koordynatora gwarancji de minimis (...), co wiązało się dla niej ze zwiększeniem obowiązków rozliczeniowych, w tym także z koniecznością zostawiania po godzinach. Powódka zajmowała się rozliczeniami, kontrolą oraz uczestniczyła w szkoleniach przeprowadzanych przez (...).

Dyrektor K. T. wraz z M. L. pełnili funkcję reprezentacyjną na eventach organizowanych przez (...). Powódka nie brała udziału w tych wydarzeniach.

Powódka zwracała się do przełożonego z prośbą o udzielenie pomocy przy pracy koordynatora. Obawiała się konsekwencji opóźnień w realizacji zadań dot. współpracy z (...). Wówczas w sytuacjach kryzysowych udzielano powódce pomocy w postaci praktykantów.

Do pomocy dla M. L. została zatrudniona nowa osoba K. P., która po odejściu z pracy M. L. przejęła częściowo jej obowiązki. K. P., widząc że powódka nie radzi sobie z realizacją wszystkich powierzonych obowiązków, z własnej inicjatywy przejęła część jej zadań.

W Departamencie było powszechnie wiadome, że powódka ma chorą matkę. Powódka wielokrotnie odbierała prywatne telefony, po których opowiadała współpracownikom o swoich problemach. Zdarzało się także, że płakała i była roztrzęsiona.

W czerwcu 2015r. ogłoszono kolejną kontrolę ze strony Banku (...). Kontrola była planowana na ok. miesiąc, jednakże przedłużyła się na cały lipiec 2015r. W tym czasie powódka miała trudną sytuację rodzinną, wynikającą z pogarszającego się stanu zdrowia jej matki, o czym byli poinformowani jej przełożeni. Powódka rozmawiała z Dyrektorem K. T. o konieczności udania się przez nią na tygodniowy urlop wypoczynkowy celem opieki nad chorą matką. Dyrektor wstępnie udzielił ustnej zgody na udanie się przez powódkę na tydzień urlopu, jednakże z uwagi na przedłużającą się kontrolę ze strony (...) poinformował ją, iż będzie mogła udać się na urlop jeżeli wykona wszystkie powierzone jej zadania. Taką informację powódka otrzymała od Dyrektora w trakcie spotkania przy innych pracownikach Departamentu, a także przy praktykantach. Powódka poczuła się urażona faktem, iż ta informacja została jej przekazana przy innych pracownikach. Pomimo tego wykonała wszystkie zadania, o czym poinformowała Dyrektora i ponownie zwróciła się z prośbą o udzielenie urlopu. Nie otrzymała jednak pozytywnej odpowiedzi. Pomimo tego w okresie od 13 lipca 2015r. do 20 lipca 2015r. udała się na tygodniowy urlop wypoczynkowy, który w jego trakcie został przekształcony w zwolnienie lekarskie na chorego członka rodziny.

W dniu 15 lipca 2015r. Dyrektor Kadr rozesłał pismo do Dyrektorów Biur, Departamentów i Centrów na prośbę Prezesa Zarządu o wprowadzenie wszystkich wniosków urlopowych do systemu pracowniczego w ciągu najbliższego tygodnia. Jedyne wnioski, który nie został wprowadzony do systemu, a także nie został zaakceptowany, to był wniosek powódki.

Po powrocie powódki do pracy Dyrektor K. T. unikał z nią kontaktu. Zaprzestał przydzielania jej zadań, traktując ją jakby była nieobecna. Taka sytuacja trwała przez ok. 4 dni, od powrotu powódki do pracy po opiece nad chorym członkiem rodziny do udania się przez nią na zwolnienie lekarskie, tj. od 21 lipca 2015r. do 24 lipca 2015r.

Przed lipcem 2015r. takie sytuacje nie miały miejsca. Jedyne w ostatnim okresie pracy powódki zdarzało się, że płakała, skarżąc się na jej gorsze traktowanie i ignorowanie przez Dyrektora. Jednakże Dyrektor nigdy nie odniósł się do niej w sposób nieodpowiedni w obecności innych pracowników. Miała miejsce sytuacja, kiedy Dyrektor przyszedł do pracowników Departamentu i rozmawiając z większością pracowników, pominął powódkę.

To było pojedyncze zdarzenie, nie powtarzające się.

W dniu 23 lipca 2015r. powódka napisała wyjaśnienie do Dyrektora Kadr, w którym wskazała, iż urlop zaplanowała z przyczyn zdrowotnych matki, zaś wszystkie powierzone zadania wykonała. Powódka nie otrzymała odpowiedzi na swoje pismo. Nadto w dniu 24 lipca 2015r. powódka odniosła się do zarzutów K. T., na co także nie otrzymała odpowiedzi zwrotnej.

W dniu 27 lipca 2015r. powódka udała się do lekarza rodzinnego, skarżąc się na zły stan zdrowia, objawiający się ogólnym osłabieniem, brakiem koncentracji i bezsennością. Od tego dnia powódka pozostawała pod opieką lekarza. Początkowo lekarz rodzinny włączył leczenie lekami przeciwdepresyjnymi, a także wystawił zwolnienie lekarskie, a następnie z uwagi na brak poprawy, powódka została skierowana do psychiatry i psychologa. Powódka zgłosiła się do poradni celem uczestnictwa w psychoterapii, z której korzysta do tej pory. Powódka doświadczyła zaburzeń adaptacyjnych w postaci reakcji lękowo-depresyjnej, które były związane ze stresem. Według kryteriów obiektywnych, stopień nasilenia zaburzeń doświadczanych przez powódkę w całym okresie choroby nie kwalifikowałby powódki nawet do lekkiego stopnia niepełnosprawności, choćby okresowo. Początkowo zaburzenia psychiczne powódki powodowały utrudnienia w jej życiu zawodowym nie chciała wychodzić z domu, unikała ludzi, miała zaniżoną samoocenę. Pod wpływem terapii jej stan zdrowia uległ stopniowej, ale systematycznej poprawie. Wpływ choroby na ograniczenia w codziennym życiu należało ocenić jako nieznaczny. Do dekompensacji powódki doszło prawdopodobnie w wyniku interakcji osobowości powódki i jej przełożonego, a nie na skutek atmosfery w pracy, rozumianej w kategorii środowiskowych zagrożeń psychospołecznych, mogących stanowić źródło mobbingu. W odniesieniu do zaburzeń jakich doświadczyła powódka przyjmuje się, że indywidualna wrażliwość odgrywa większą rolę niż przy innych zaburzeniach reaktywnych, niemniej do zaburzenia nie doszłoby, gdyby nie czynnik spustowy stresowy. Badanie powódki wykazało, iż potencjalnie mogła ona być bardziej narażona na mobbing ze względu na jej wysoką sumienność, osiągnięcia zawodowe i zdolność do nonkonformizmu. Mimo tych cech powódka nie doświadczała problemów we współpracy z poprzednimi przełożonymi. Wskazuje to na kluczowe znaczenie osobowości ostatniego przełożonego K. T.. Zaburzenia psychiczne były wynikiem niewłaściwego w ocenie powódki traktowania przez dyrektora, pomijania jej w rozdziałaniu zadań, stopniowego ograniczania jej obowiązków.

Po ok. dwóch miesiącach nieobecności, powódka otrzymała smsa od Dyrektora K. T. z prośbą o zwrot telefonu komórkowego i kluczyka do szafki.

W dniu 22 grudnia 2015r. powódka była badana przez lekarza orzecznika ZUS, który stwierdził, iż dolegliwości mają podłoże psychosomatyczne i skierował powódkę na rehabilitację leczniczą na okres 24 dni.

Po powrocie z turnusu rehabilitacyjnego powódka nadal pozostawała pod opieką psychologa oraz została dodatkowo skierowana na konsultację oraz terapię grupową w (...) na okres 12 tygodni. Stan zdrowia powódki uległ poprawie, powódka podjęła nowe zatrudnienie. Powódka jak każdy w jej wieku wymaga okresowych konsultacji lekarskich. W jej przypadku wskazane jest także utrzymywanie kontaktu z psychologiem/psychoterapeutą, gdyż powódka podejmuje pracę stwarzającą szczególne ryzyko związane z obciążeniem psychicznym. Nie wymaga leczenia psychiatrycznego. Choroba powódki nie wiąże się ze znacznymi dolegliwościami psychicznymi. Zdolność do pracy powódka odzyskała w listopadzie 2016r.

Pismem z dnia 19 maja 2016r., doręczonym powódce w dniu 9 czerwca 2016r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki B. B. (1), zeznań świadków T. B., K. P., K. T., G. D., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Sąd I instancji podał przy tym szczegółowo, którym zeznaniom świadków i w jakim zakresie dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Świadkowie T. B. oraz K. P. w istocie potwierdzili, że pomiędzy powódką a Dyrektorem K. T. były pewne nieporozumienia, jednakże oboje zgodnie wskazali, iż, taka sytuacja miała miejsce dopiero po tym jak Dyrektor odmówił powódce udzielenia urlopu wypoczynkowego. Wcześniej ich relacje były poprawne, powódka nic była jego ulubienicą, ale nigdy nie traktował jej gorzej niż innych pracowników. Żaden z pracowników nie był świadkiem obrażania czy poniżania powódki przez Dyrektora. Dopiero po powrocie powódki z tygodniowego zwolnienia lekarskiego ich relacje znacznie się pogorszyły. Powódka była ignorowana przez Dyrektora, nie chciał z nią rozmawiać.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki B. B. (1), zeznań świadków T. B., K. P., K. T., G. D., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Podał przy tym szczegółowo, którym zeznaniom świadków i w jakim zakresie dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków T. B., K. P. oraz G. D. Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Świadkowie T. B. oraz K. P. w istocie potwierdzili, że pomiędzy powódką a Dyrektorem K. T. były pewne nieporozumienia, jednakże oboje zgodnie wskazali, iż, taka sytuacja miała miejsce dopiero po tym jak Dyrektor odmówił powódce udzielenia urlopu wypoczynkowego. Wcześniej ich relacje były poprawne, powódka nic była jego ulubienicą, ale nigdy nie traktował jej gorzej niż innych pracowników. Żaden z pracowników nie był świadkiem obrażania czy poniżania powódki przez Dyrektora. Dopiero po powrocie powódki z tygodniowego zwolnienia lekarskiego ich relacje znacznie się pogorszyły. Powódka była ignorowana przez Dyrektora, nie chciał z nią rozmawiać.

Odnośnie zeznań świadka K. T. Sąd wskazuje, iż co do zasady były dla Sądu wiarygodne. Niemniej jednak Sąd miał na uwadze, że z racji upływu czasu, a także z racji zmiany pracodawcy, świadek nie wszystko pamiętał i na pewne pytania nie znał odpowiedzi, nie potrafiąc sobie przypomnieć pewnych sytuacji, które miały miejsce w spornym okresie. Pomimo tego jego zeznania w zakresie w jakim wskazywał, iż powódka nigdy nie sygnalizowała mu, aby miała problemy z terminowością realizacji powierzonych zadań, nie były dla Sądu wiarygodne. Jak wynika bowiem z zeznań innych świadków, powódka zwracała się zarówno do niego, jak również do T. B. o udzielenie pomocy. Wówczas okresowo przydzielano jej pomoc w postaci praktykantów. Także w zakresie w jakim wskazywał, iż na spotkania z (...) chodził razem z powódką, a okazjonalnie także z T. B., Sąd odmówił im wiarygodności. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili bowiem, że na spotkania z Dyrektorem chodziła M. L., a powódka brała w nich udział maksymalnie raz, o ile w ogóle. Niewiarygodne dla Sądu były także jego zeznania w zakresie w jakim wskazywał, iż nie miał wiedzy odnośnie złego stanu zdrowia matki powódki. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził bowiem, że była to informacja wiadoma w Departamencie. Powódka wielokrotnie otrzymywała telefony prywatne, po których opowiadała współpracownikom o swoich problemach.

Zeznania powódki co do zasady były dla Sądu wiarygodne, Sąd jednak miał na uwadze, że przedstawiane przez nią zdarzenia były oceniane z perspektywy osobistych odczuć. Powódka nie dogadywała się z Dyrektorem, była niezadowolona, że nie zauważa on jej starań i zaangażowania w pracę. Od początku była do niego źle nastawiona, z uwagi na wprowadzane przez Dyrektora zmiany odnośnie jej zakresu obowiązków i podziału zadań.

Każde zachowanie Dyrektora, każdą jego wypowiedź brała dosłownie. Jak wynika z opinii wydanych przez biegłych sądowych, powódka jest osobą wyjątkowo wrażliwą, a dodatkowo sumienną i dążącą do rozwoju zawodowego, co nie pozostało bez znaczenia dla jej relacji z Dyrektorem, który nie zauważał jej starań. W jej ocenie Dyrektor ją ignorował, co jednak nie zostało potwierdzone przez przesłuchanych w sprawie świadków. Sam Dyrektor K. T. zeznał, że był zadowolony z pracy powódki. Uważał ją za osobę kompetentną i sumiennie wykonującą powierzone zadania. Konflikt pomiędzy powódką a Dyrektorem zrodził się w momencie, gdy ten odmówił udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Powyższa decyzja była dla powódki bardzo krzywdząca, gdyż zbiegła się w czasie problemów rodzinnych, co łącznie miało wpływ na załamanie. Oceniając zeznania powódki należało mieć na uwadze przede wszystkim to, że stanowiły one jedynie jej subiektywne odczucia, nie potwierdzone przez przesłuchanych w sprawie świadków. Większość sytuacji, o których mówiła powódka dotyczyło okresu po jej powrocie do pracy z tygodniowego zwolnienia lekarskiego na chorą matkę, co stanowiło krótki odcinek czasu w porównaniu do całego okresu zatrudnienia.

Opinie biegłego sądowego psychologa K. O. oraz biegłego sądowego psychiatry M. L., Sąd Rejonowy ocenił jako rzetelne i wyczerpujące. Wydane w sprawie opinie są zgodne z tezą dowodową postanowienia Sądu z 29 stycznia 2018r. Biegłe wyczerpująco odpowiedziały na zadane pytania, odnosząc się do stanu zdrowia powódki. Brak było podstaw by opinie kwestionować, tym bardziej że w zasadniczej części były ze sobą spójne i stanowiły dla siebie potwierdzenie.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, której podstawą miałyby być badania psychologiczne K. T.. Powyższy wniosek nie zasługiwał na uwzględnienie bowiem skutkowałby przeprowadzeniem przez biegłego badań psychologicznych na osobie trzeciej. Niewątpliwie stanowiłoby to naruszenie praw i wolności K. T., w tym prawa do prywatności, ochrony dóbr osobistych oraz tajemnicy lekarskiej. Tym bardziej, że nie jest on stroną niniejszego postępowania. Nie istnieje żadna podstawa prawna uprawniająca do skierowania K. T. na badanie psychologiczne i to niezależnie od tego, że stan zdrowia tej osoby nie ma jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony nie zakwestionowały dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy w pkt. 1 wyroku oddalił powództwo o zadośćuczynienie spowodowane mobbingiem.

W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że ustawodawca w art. 94³ § 2 k.p. określił swoistą definicję mobbingu jako działania lub zachowania dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zatem mobbing to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnym powodem, skierowane przeciwko pracownikowi, godzące w jego dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Mobbingiem nie są zachowania pracodawcy dozwolone prawem, w tym zmierzające do dyscyplinowania, podporządkowania, egzekwowania porządku wykonywanych obowiązków. Nie każde zachowanie pracodawcy / przełożonego, które pracownik odbiera negatywnie stanowić będzie przejaw mobbingu. Z definicji mobbingu wynika nie tylko konieczność wykazania bezprawności działania, ale też jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

W każdej sprawie Sąd obowiązany jest dokonać ustaleń jedynie w oparciu o obiektywne okoliczności, które mogą zostać uznane jako przejaw mobbingu, bowiem roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia, przy czym ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W przedmiotowej sprawie powódka wskazała szereg okoliczności, które jej zdaniem miały na celu jej poniżenie i ośmieszenie, a w konsekwencji spowodowały u niej rozstrój zdrowia.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że od momentu jej zatrudnienia na stanowisku Menadżera Sprzedaży 5-krotnie zachodziły zmiany na stanowisku Dyrektora Departamentu Klientów Instytucjonalnych. Powódka nigdy wcześniej nie miała problemów w kontaktach z przełożonym; dopiero od mementu, gdy jej przełożonym został Dyrektor K. T. (ostatnie 3 lata zatrudnienia) zdaniem powódki jej sytuacja uległa zmianie. Już od pierwszych dni pracy dokonał on zmian reorganizacyjnych w Departamencie powódki. Wydział Produktów został przeniesiony do innego departamentu, a pozostał jedynie Wydział Sprzedaży. składający się z dwóch osób: T. B. na stanowisku Naczelnika Wydziału oraz powódki na stanowisku Menadżera ds. Sprzedaży.

Powódka miała trudności w pogodzeniu się z zachodzącymi w Departamencie zmianami. Wskazywała, iż K. T. unikał korespondencji z nią oraz nie przydzielał jej zadań, a wszystkie zadania kierował do T. B.. Podnosiła, że postawa przełożonego była dla niej bardzo krzywdząca.

Zdaniem Sądu Rejonowego sam fakt kierowania poleceń do T. B. – a nie bezpośrednio do powódki – nie stanowi o ignorowaniu powódki, jako pracownika. T. B. zajmował bowiem stanowisko naczelnika Wydziału, a powódka była mu podporządkowana. Nie może zatem dziwić okoliczność, iż Dyrektor kierował polecenia do naczelnika Wydziału, który dalej rozdzielał obowiązki na podległych pracowników, czy to na powódkę czy na inne osoby, np. praktykantów.

Odnosząc się do przywoływanych przez powódkę sytuacji, wskazać należy iż co do zasady zostały one potwierdzone przez przedstawione przez powódkę dowody z dokumentów oraz dowody z zeznań świadków. Niemniej jednak z przeprowadzonych dowodów wynika przede wszystkim to, że sytuacje na które powoływała się powódka miały miejsce pod koniec jej aktywnej pracy u pozwanego, tj. po powrocie z tygodniowego zwolnienia lekarskiego, a przed udaniem się przez powódkę na długotrwałe zwolnienie lekarskie, tj. w okresie ok. jednego tygodnia. Konflikt pomiędzy powódką a Dyrektorem K. T. zrodził się dopiero w lipcu 2015r., kiedy to powódka bez zgody przełożonego udała się na urlop wypoczynkowy, który w jego trakcie został przekształcony w zwolnienie lekarskie z powodu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. W istocie, przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż po powrocie z tygodniowej nieobecności w pracy, Dyrektor T. unikał kontaktu z powódką. Powódka nie mogła sobie z taką sytuacją poradzić. Taka sytuacja trwała jednak tylko przez kilka dni, bowiem od dnia 23 lipca 2015r. powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie i od tego czasu nie widziała się więcej z Dyrektorem. Natomiast przed lipcem 2015r. jedynie świadek T. B. zeznał, iż miała miejsce sytuacja, że Dyrektor K. T. przyszedł do pracowników Departamentu i poruszając pewne kwestie zawodowe, pominął w rozmowie powódkę i nie zwrócił na nią uwagi. Po tej sytuacji powódka wybiegła z biura i wróciła zapłakana. Sam fakt, że taka sytuacja miała miejsce nie świadczy jeszcze o próbie ośmieszenia, zlekceważenia czy izolowania powódki przez przełożonego. Przesłuchany w sprawie K. T. w ogóle nie pamiętał takiej sytuacji. Zakres obowiązków, które były nałożone na pracowników Departamentu, także na Dyrektora, wymuszał na pracownikach szybszą pracę. W sytuacjach stresowych i kryzysowych zapomina się o pewnych zasadach, co mogło mieć miejsce w danej sytuacji. Poza tym powódka zajmowała się przede wszystkim kwestiami związanymi z Bankiem (...). Możliwe zatem, że w rozmowie z pracownikami Dyrektor poruszył temat niezwiązany z powierzonymi powódce obowiązkami i dlatego nie wzięła udziału w rozmowie.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby Dyrektor K. T. dopuścił się długotrwałego, systematycznego i bezprawnego zachowania w stosunku do powódki celem jej izolowania z zespołu. Był przełożonym powódki przez okres ok. trzech lat. W tym czasie powódka nigdy nie skarżyła się na gorsze traktowanie ani izolowanie czy lekceważenie przez Dyrektora. Przesłuchani świadkowie nie potrafili przywołać żadnych sytuacji, mających miejsce w trakcie tych trzech lat, kiedy to Dyrektor miałby powódkę obrażać czy ignorować. Przywoływane były jedynie okoliczności związane ze znacznym zakresem obowiązków powódki. Świadek T. B. wskazał, iż zwiększony zakres obowiązków był cykliczny. Pod koniec okresów rozliczeniowych powódka narzekała na nadmierne obciążenie obowiązkami, co wiązało się z koniecznością pozostawiania po godzinach. Wówczas zwracała się do przełożonego z prośbą o pomoc i taką pomoc otrzymywała w formie praktykantów.

Powódka podnosiła, iż część z jej obowiązków została jej zabrana i powierzona nowemu pracownikowi M. L.. Wskazywała, iż zabrano jej obowiązki, które umożliwiały jej rozwój zawodowy, a pozostawiono tylko takie, które były bardziej techniczne, a nie merytoryczne. Zdaniem Sądu pracodawca może samodzielnie kształtować swój zespół pracowników i rozdysponować pomiędzy nimi powierzone obowiązki. Dyrektor K. T. zeznał, iż był zadowolony z pracy powódki, uznał iż jest odpowiednią osobą do zajmowania się współpracą z Bankiem (...), a także do pełnienia funkcji koordynatora gwarancji de minimis (...). Nie uważał, aby powierzone obowiązki były gorsze od innych. Z uwagi na ich obszerność, konieczne było zabranie powódce części jej obowiązków, tj. przygotowywanie materiałów na posiedzenie zarządu dotyczące udzielenia kredytów dla firm w wys. od 1 mln PLN i powierzenie ich M. L.. Powódka nie byłaby w stanie jednocześnie wykonywać dotychczasowych i nowych obowiązków. Nie można jednak uznać, aby powyższa okoliczność stanowiła jakiegokolwiek naruszenie praw powódki. Jej przełożony uznał, iż jej kompetencje uzasadniają powierzenie jej konkretnych zadań i to zrobił. Natomiast powódka nigdy nie zwracała się do Dyrektora z prośbą o ich zmianę. Nie można była zatem od niego oczekiwać, że domyśli się, iż powódka jest niezadowolona z powierzonych obowiązków.

Zdaniem Sądu I instancji ostatecznym warunkiem uzasadniającym ustalenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest wywarcie przez zachowania mobbingowe skutku w postaci rozstroju zdrowia pracownika. W sprawie zostało potwierdzone, że u powódki doszło do rozstroju zdrowia, wątpliwość budziła jednak okoliczność, czy był on wywołany mobbingiem. Złożona do akt sprawy historia choroby, jak również opinie biegłych potwierdzają, że powódka korzystała z pomocy lekarza psychiatry w związku ze stresem z lipca 2015r.

Jak wynika z opinii biegłego z zakresu psychologii K. O., powódka doświadczyła zaburzeń adaptacyjnych w postaci reakcji lękowo-depresyjnej. Powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim przez ponad rok, a nadto przez dwa lata korzystała ze spotkań psychoterapeutycznych. Według kryteriów obiektywnych, stopień nasilenia zaburzeń doświadczanych przez powódkę w całym okresie choroby nie kwalifikowałby powódki nawet do lekkiego stopnia niepełnosprawności, choćby okresowo. Zdaniem biegłej wpływ choroby na ograniczenia w codziennym życiu należy ocenić jako nieznaczny. Wskazała ponadto, iż całość dokumentacji medycznej oraz badanie powódki wskazują, że do dekompensacji powódki doszło prawdopodobnie w wyniku interakcji osobowości powódki i jej przełożonego, a nie na skutek atmosfery w pracy, rozumianej w kategorii środowiskowych zagrożeń psychospołecznych, mogących stanowić źródło mobbingu. Jednakże ocena klimatu psychospołecznego w miejscu pracy powódki nie jest możliwa jedynie na podstawie badania powódki i analizy dokumentacji medycznej. W odniesieniu do zaburzeń jakich doświadczyła powódka przyjmuje się, że indywidualna wrażliwość odgrywa większą rolę niż przy innych zaburzeniach reaktywnych, niemniej do zaburzenia nie doszłoby, gdyby nie czynnik spustowy stresowy. Badanie powódki wykazało, iż potencjalnie mogła ona być bardziej narażona na mobbing ze względu na jej wysoką sumienność, osiągnięcia zawodowe i zdolność do nonkonformizmu. Mimo tych cech powódka nie doświadczała problemów we współpracy z poprzednimi przełożonymi. Wskazuje to na kluczowe znaczenie osobowości ostatniego przełożonego K. T.. Biegły wskazał ponadto, iż powódka jak każdy w jej wieku wymaga okresowych konsultacji lekarskich. W jej przypadku wskazane jest także utrzymywanie kontaktu z psychologiem / psychoterapeutą, gdyż powódka podejmuje pracę stwarzającą szczególne ryzyko związane z obciążeniem psychicznym. Choroba powódki nie wiąże się ze znacznymi dolegliwościami psychicznymi. Z opinii wynika także, że zdolność do pracy powódka odzyskała w listopadzie 2016r.

Z opinii biegłego z zakresu psychiatrii M. L. także wynika, że u powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne lękowo-depresyjne, które były związane ze stresem. Początkowo lekarz rodzinny włączył leczenie lekami przeciwdepresyjnymi, a także wystawił zwolnienie lekarskie, a następnie z uwagi na brak poprawy powódka została skierowana do psychiatrii i psychologa. Powódka zgłosiła się do poradni celem uczestnictwa w psychoterapii, z której korzysta do tej pory. Zdaniem biegłego następstwem zaburzeń psychicznych była okresowa niezdolność do pracy. Stan zdrowia powódki uległ poprawie, powódka podjęła nowe zatrudnienie. Biegły ocenił rokowania powódki jako dobre, jednocześnie zaznaczając, iż konieczne jest nadal wsparcie terapeuty. Początkowo zaburzenia psychiczne powódki powodowały utrudnienia w jej życiu zawodowym — nie chciała wychodzić z domu, unikała ludzi, miała zaniżoną samoocenę. Pod wpływem terapii jej stan zdrowia uległ stopniowej, ale systematycznej poprawie. Biegły wskazał, iż zaburzenia psychiczne były wynikiem niewłaściwego w ocenie powódki traktowania przez dyrektora, pomijania jej w rozdzielaniu

zadań, stopniowego ograniczania jej obowiązków. Obecnie stan zdrowia powódki nie wymaga, aby podjęła leczenie psychiatryczne. Początkowo objawom lęku i zaburzeniom depresyjnym towarzyszyły objawy somatyzacyjne, stan psychiczny skutkował niezdolnością do pracy. W tym okresie nasilenie objawów należy traktować jako znaczne. Z czasem samopoczucie, głównie pod wpływem wielomiesięcznej psychoterapii, uległo stopniowo poprawie. Powódka odzyskała zdolność do pracy zawodowej. Aktualnie powódka nie wymaga leczenia psychiatrycznego, ale wskazane jest kontynuowanie psychoterapii.

W sprawie został dopuszczony dowód z ustnych opinii uzupełniających, w których potwierdzone zostały wnioski zawarte w opiniach pisemnych.

Opinie biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii potwierdziły, iż u powódki doszło do rozstroju zdrowia. Jednakże jak wskazał biegły z zakresu psychiatrii M. L., zaburzenia psychiczne były wynikiem niewłaściwego w ocenie powódki traktowania przez dyrektora. Były to jej subiektywne odczucia. Natomiast biegły z zakresu psychologii K. O. podkreśliła, iż indywidualna wrażliwość powódki odgrywa większą rolę niż przy innych zaburzeniach reaktywnych. Zaś badanie powódki wykazało, iż potencjalnie mogła być bardziej narażona na mobbing ze względu na jej wysoką sumienność, osiągnięcia zawodowe i zdolność do nonkonformizmu.

Z powyższego wynika, iż powódka doznała rozstroju zdrowia, jednakże był on wywołany przede wszystkim jej predyspozycjami psychicznymi i indywidualną wrażliwością, która cechowała powódkę, a na którą powoływali się także przesłuchani w sprawie świadkowie. Poza tym, jak już wskazano powyżej, do rozstroju zdrowia doszło po powrocie przez powódkę z tygodniowego zwolnienia lekarskiego. Wcześniej powódka nie leczyła się psychiatrycznie, nie chodziła także na terapię psychologiczną. Wcześniej nie skarżyła się także na relacje z przełożonym. Nie można także pominąć okoliczności, iż w tym czasie powódka miała problemy rodzinne, wynikające z pogarszającego się stanu zdrowia jej matki. Także one wpłynęły na jej stan psychiczny i z pewnością miały wpływ na jej zdrowie.

W ocenie Sądu Rejonowego powołane przez powódkę sytuacje nie stanowią przejawu mobbingu, nie spełniają bowiem cechy długotrwałości ani uporczywości. Sąd doszedł do przekonania, iż w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanki z art. 94³ § 3 k.p., bowiem powódka nie była ofiarą mobbingu.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804), zasądając od powódki B. B. (1) na rzecz pozwanego (...) Bank S.A. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika ustalane jest na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek pominięcia okoliczności, że K. T. kierował wysoce niestosowne uwagi pod adresem powódki, które w istotny sposób wpłynęły na obniżoną samoocenę powódki;
2. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek uznania zeznań powódki za jej subiektywne odczucia, podczas gdy twierdzenia powódki odnośnie zachowania wobec niej T. nie zostały przez pozwanego zakwestionowane;
3. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek uznania, że powódka była osobą wysoce wrażliwą, podczas gdy na rozprawie w dniu 4 marca 2019 r. biegły M. L. zeznała, iż powódka nie charakteryzowała się nadwrażliwością, a wręcz przeciwnie, cechowało ją wysokie poczucie własnej wartości oraz obowiązkowość;

4. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek uznania, że sytuacje na które powoływała się powódka oraz konflikt z K. T. miały miejsce pod koniec jej aktywnej pracy u pozwanego, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż pod koniec aktywnej pracy powódki nastąpiło jedynie zwięźczenie systematycznych i złośliwych działań K. T. wymierzonych powódkę, mających na celu jej poniżenie;

5. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek uznania, że problemy rodzinne objawiające się pogorszeniem stanu zdrowia matki powódki z pewnością miały wpływ na rozstrój zdrowia powódki pomimo, iż opinie biegłych powyższego nie potwierdzają;

6. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na podstawie zeznań K. T., podczas gdy miał on interes w złożeniu zeznań dla siebie korzystnych oraz w sytuacji, w której Sąd I instancji sam stwierdza, że w przeważającej części były one niewiarygodne;

7. Art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie pomimo ustalenia przez Sąd I instancji, iż niewątpliwie doszło do rozstroju zdrowia powódki w wyniku niewłaściwego traktowania powódki przez jej przełożonego.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, to jest zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty w wysokości 49 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia spowodowanego mobbingiem a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego na rzecz powódki za postępowanie przed sądami obu instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji, skarżąca rozwinęła poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd I instancji doszedł do błędnego przekonania, że rozstrój zdrowia powódki spowodował ciąg zdarzeń, który miał miejsce pod koniec jej aktywnej pracy u pozwanego, mianowicie odmowa udzielenia powódkce urlopu wypoczynkowego, o który powódka wniosowała kierując się wolą opieki nad matką, której stan zdrowia się pogarszał. W ocenie powódki, K. T. od początku swojego zatrudnienia u pozwanego nabrał uprzedzeń do powódki, nie kierował się on wolą usprawnienia procesu pracy, tylko faworyzował zaufane osoby kosztem powódki. Zaznaczyła, że gdyby K. T., był zadowolony z pracy powódki, jak sam zeznał, to nie odebrał by jej zasadniczych obowiązków (takich jak przygotowywanie materiałów na posiedzenie zarządu dotyczące udzielenia kredytów dla firm w wys. od 1 mln PLN), które pozwalały zawodowo rozwijać się powódkce i nie powierzyłby ich nowozatrudnionej pracownicy, M. L.. Powódka została w ogóle odsunięta od pracy przy działaniach sprzedażowych, zostały jej natomiast przydzielone zadania okołosprzedażowe, m.in. raporty oraz rozliczenia dotyczące współpracy z Bankiem (...) w zakresie udzielania gwarancji i poręczeń. W ocenie strony powodowej Sąd I instancji pominął w swych ustaleniach, że zakres obowiązków powódki nie został formalnie zmieniony. Powódkce powierzono pracę w istocie techniczną, tj. poniżej jej kwalifikacji oraz wykraczającą poza jej zakres obowiązków. Skoro powódka zatrudniona została na stanowisku menedżera ds. sprzedaży, to zasadnie oczekiwała, że obowiązkiem jej będzie sprzedaż, a nie czynności administracyjne, których wykonywanie jej powierzono. Zdaniem strony powodowej o nagannym nastawieniu K. T. do powódki świadczą również pełne złośliwości komentarze dotyczące urody powódki, która to okoliczność została przez Sąd Rejonowy pominięta, a która to okoliczność ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Kierowanie takich uwag pod adresem kobiety ma bowiem na celu wyłącznie jej poniżenie.

W dalszej kolejności powódka podniosła, że Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, że problemy rodzinne objawiające się pogorszeniem stanu zdrowia matki powódki z pewnością miały wpływ na rozstrój zdrowia powódki. Zgodnie z treścią opinii biegłych rozstrój zdrowia powódki nastąpił wyłącznie w wyniku niewłaściwego jej traktowania przez K. T., przy czym nie można się również zgodzić ze stwierdzeniem Sądu Rejonowego, że powódka jest osobą nadwrażliwą. Wręcz przeciwnie, z opinii biegłych wynika, że powódka jest osobą pewną siebie oraz cechuje ją obowiązkowość, posiada tendencję do szybkiej regeneracji po osłabieniu w wyniku stresu, a ponadto jest osobą o wysokim poczuciu własnej

godności i niezależności (opinia pisemna dr K. O. oraz ustna dr M. L.). Jak wskazała strona powodowa, jedynie w wyniku wyjątkowo uporczywego i długotrwałego nękania powódki przez jej przełożonego doznała ona uszczerbku na zdrowiu w tak wysokim natężeniu, że do tej pory obawia się podjąć pracy w banku. Mając na uwadze powyższe tym bardziej za niezasadne należy uznać twierdzenie Sądu Rejonowego, że do rozstroju zdrowia powódki doszło w wyniku ciągu zdarzeń z lipca 2015 r. — osoba z tendencją do szybkiej regeneracji po osłabieniu w wyniku stresu, oraz o wysokim poczuciu własnej godności i niezależności nie doznałaby tak silnego uszczerbku na zdrowiu wyniku zdarzeń objętych okresem niecałego miesiąca, jakkolwiek krzywdzące by dla powódki one nie były. Rozstrój zdrowia został spowodowany przez całokształt zachowania K. T. względem powódki, którego okres należy liczyć co najmniej od momentu odebrania jej obowiązków z zakresu sprzedaży, tj. tych, które powódka wykonywała zanim zatrudniono K. T.. Strona skarżąca podkreśliła istotny fakt, że powódka nigdy wcześniej przed zatrudnieniem K. T. nie reagowała negatywnie na stres w pracy — praca z żadnym z jej poprzednich przełożonych nie spowodowała u powódki zaburzeń zdrowotnych, choćby w minimalnym stopniu.

Jak podniosła powódka, jej wrodzona wrażliwość oraz solidność w wykonywanych obowiązkach powodowało, iż poprzedni przełożeni powierzali jej odpowiedzialne zadania, które rzetelnie i sprawiedliwie realizowała. Zadania głównie dotyczyły kredytów dla firm będących w różnym położeniu finansowym, począwszy od firm zaczynających działalność, do firm chylących się ku upadkowi. Jej zdolność do kontaktów interpersonalnych przyczyniała się do niejednokrotnie do odnoszenia sukcesów, przy współpracy z innymi pracownikami, w celu wspólnego dążenia do celu na korzyść Banku i jego klientów. Pierwszy raz w swojej pracy zawodowej powódka spotkała się z sytuacją, kiedy jej nowy przełożony K. T., bez uzasadnionego powodu sukcesywnie odbierał powódce odpowiedzialne zadania, dając w zamian prace poza sprzedażowe i administracyjno-biurowe, znacznie poniżej kompetencji powódki (co według skarżącej, potwierdzili w swych zeznaniach świadkowie P. i B. i czemu nie zaprzeczył pozwany).

Zdaniem skarżącej, K. T. nie utrzymywał również bezpośredniego kontaktu z powódką pomimo, iż powódka niejednokrotnie zwracała się do niego z zapytaniem o szczegóły zleconych zadań. K. T. ignorował powódkę w tematach zawodowych z niewiadomych dla niej przyczyn, natomiast wielokrotnie słyszała w odpowiedzi przykre słowa dotyczące jej wglądu i wieku i które były bardzo przykre dla powódki. Taki stan trwał od początku zatrudnienia K. T. na stanowisku Dyrektora Departamentu. Powódka czuła się bezwartościowym pracownikiem i niejednokrotnie skarżyła się do T. B., który widział, iż powódka była gorzej traktowana, co potwierdził jako świadek w przedmiotowej sprawie.

Strona powodowa zaznaczyła również, że w trakcie zatrudnienia powódki u pozwanego nie było żadnych procedur antymobbingowych. Powódka nie miała wiedzy jak się zachować, kiedy przełożony traktuje ją w sposób lekceważący i poniżający.

Powódka wskazała również, że niezasadnie Sąd I instancji ustalił stan faktyczny także na podstawie zeznań K. T.. Z całą pewnością miał on interes w tym, by złożyć dla siebie zeznania korzystne (eliminowałoby to możliwość dochodzenia od niego przez pozwanego roszczenia regresowego w przypadku uwzględnienia powództwa). Dlatego też zasłaniał się niepamięcią, jeżeli chodzi o konkretne sytuacje dotyczące powódki. W takiej sytuacji niezasadne jest przyjęcie, że K. T. przesunął powódkę do wykonywania innych zadań z powodu uznania jej kompetencji do ich wykonywania, podczas gdy przyczyna była zgoła inna — celem bezpośredniego przełożonego powódki było jej poniżenie. Podobnie sprawa wygląda odnośnie pominięcia powódki w rozmowie z pracownikami działu — tu Sąd Rejonowy opiera się wyłącznie na własnych domysłach, że być może rozmowa ta nie dotyczyła obowiązków powódki. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na choćby przypuszczenie, by taka była przyczyna pominięcia powódki w rozmowie w sytuacji będącej przedmiotem rozważań.

Skarżąca podniosła, że niezasadne jest stwierdzenie Sądu I instancji, że zeznania powódki stanowiły jej subiektywne odczucia, powódka zeznawała jedynie o tych faktach, których sama doświadczyła. W tym miejscu należy zaznaczyć, że zasadniczo wszelkie twierdzenia powódki zawarte w piśmie procesowym z dnia 24 marca 2017 r. nie zostały zaprzeczone przez stronę pozwaną — pozwany jedynie próbował wyjaśnić, dlaczego do takich sytuacji doszło.

Strona powodowa podkreśliła, że nawet gdyby przychylić się do argumentacji Sądu I instancji, że sytuacje na które powoływała się powódka oraz konflikt z K. T. miały miejsce pod koniec jej aktywnej pracy u pozwanego, to nie oznacza to, że powódka nie wykazała długotrwałości zachowań mobbingowych stosowanych wobec niej przez K. T.. Dlatego też przyjmując, że powódka była osobą o wysokim poczuciu własnej wartości, a mimo to doznała rozstroju zdrowia spowodowanego zachowaniem jej bezpośredniego przełożonego, to zachowanie to musiało cechować się wyjątkową intensywnością nękania. Jak wskazała skarżąca nie ma wątpliwości, że nie było to zdarzenie jednorazowe, a ciąg zdarzeń z końca okresu aktywnej pracy powódki u pozwanego. Okres ten należy sklasyfikować jako długotrwały trwał bowiem czerwiec i lipiec 2015 r.

Zdaniem skarżącej, sąd nie jest związany podstawą prawną roszczenia i uprawniony jest do zasądzenia zadośćuczynienia nie tylko na podstawie art. 94³ k.p., ale także na podstawie art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Strona skarżąca wskazała regulacje prawne odnoszące się do dóbr osobistych, wolności obywatelskich i gwarancji ochrony pracy, które przewidują odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika (jego czci, godności pracowniczej, dobrego imienia, nietykalności cielesnej i zdrowia) oraz nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Na poparcie swojego stanowiska skarżąca przywołała orzecznictwo Sądu Najwyższego, sądów powszechnych oraz poglądy doktryny. BRAK KARTY 261 AKT SPRAWY (apelacja k. 254-261)

Pozwany w odpowiedzi na apelację z dnia 20 maja 2019 r. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Pozwany podkreślił, że w jego ocenie Sąd Rejonowy

należycie ustalił stan faktyczny i prawny sprawy oraz w oparciu o prawidłowo zgromadzony materiał dowodowy wyciągnął prawidłowe wnioski. W ocenie pozwanego Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż powołane przez powódkę sytuacje nie stanowią przejawu mobbingu, nie spełniają cechy długotrwałości, ani uporczywości. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 94³ k.p., bowiem powódka nie była ofiarą mobbingu. Ponadto strona powodowa w treści zarzutów apelacji nie wskazuje, aby Sąd I instancji naruszył art. 94³ k.p., zatem Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż w niniejszej sprawie nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 94³ k.p.

Zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy w sposób obszerny przeanalizował materiał dowodowy i wyprowadził z niego spójne wnioski i poczynił stosowne ustalenia, które nie obrażają ani zasad logiki ani doświadczenia życiowego czy nauki, jak też nie pominął dowodów mających znaczenie przy czynieniu tych ustaleń.

Z kolei powódka w treści apelacji nie wykazała istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd Rejonowy. Ponadto w ocenie pozwanego konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu I instancji. Powódka nie wykazała, iż Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. oraz tym samym nie wykazała, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd jest sprzeczna z określonymi regułami logiki lub zasadami doświadczenia życiowego. Ponownego podkreślenia wymaga, że uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie powódki o innym niż to przyjął Sąd znaczeniu poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów poczyniona przez powódkę od tej przyjętej przez Sąd Rejonowy.

Najistotniejszą okolicznością, według pozwanego, przyjętą przez Sąd Rejonowy za podstawę orzeczenia było ustalenie, iż w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby zachowanie pozwanego miało taki charakter i takie nasilenie, aby uprawnionym było przypisanie pozwanemu odpowiedzialności za mobbing. Prawidłowo również Sąd I Instancji wskazał na podstawie opinii biegłych sądowych, iż powódka doznała rozstroju zdrowia, który był wywołany jej predyspozycjami psychicznymi i indywidualną wrażliwością, która cechowała powódkę, a na którą powoływali się

także przesłuchani w sprawie świadkowie. Jak również prawidłowo wskazał, iż nie można pominąć tej okoliczności, iż w czasie, w którym doszło do rozstroju zdrowia powódka miała problemy rodzinne wynikające z pogarszającego się stanu zdrowia jej matki a jednocześnie wcześniej nie leczyła się psychiatrycznie, nie chodziła także na terapię psychologiczną ani nie skarżyła się na relacje z przełożonym, którym była ta sama osoba niezmiennie przez ostatnie trzy lata zatrudnienia powódki.

W ocenie pozwanego, strona powodowa w apelacji nie wskazała w czym konkretnie miałyby objawiać się naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., skupiając się jedynie na ponownym przedstawieniu własnych opinii, co więcej bez wskazania konkretnych dowodów, które miały uzasadniać prawidłowość oceny dokonywanej przez stronę powodową. Uzasadnienie apelacji nie wykazuje również wpływu rzekomych uchybień Sądu I Instancji w zakresie oceny dowodów na ostateczną treść wyroku.

Strona pozwana podkreśliła, iż Sąd I Instancji nie zanegował w istocie prawdziwości wyjaśnień i zeznań powódki, lecz odniósł je do reszty materiału dowodowego oraz przede wszystkim zderzył z prawną regulacją mobbingu, wskazując, iż działania skierowane w stosunku do powódki nie wyczerpywały kodeksowych znamion mobbingu.

Pozwany wskazał również, że odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego zawartego w apelacji tj. art. 24 k.c. art. 448 k.c. należy wskazać, iż powódka reprezentowana w niniejszej sprawie przez pełnomocnika, w piśmie z dnia 24 marca 2017r. wyraźnie wskazała, iż żąda zasądzenia oznaczonej kwoty tytułem zadośćuczynienia spowodowanego mobbingiem. Ponadto powołując twierdzenia o faktach strona powodowa nie wskazywała, aby pozwany naruszył dobra osobiste powódki, jak również strona powodowa nie twierdziła oraz nie wykazała przed Sądem I Instancji, aby pozwany naruszył dobra osobiste powódki i w związku z tym nie żądała od pozwanego zasądzenia zadośćuczynienia z tego tytułu, zatem Sąd I instancji nie miał podstaw do rozstrzygnięcia takiej sprawy (odpowiedź na apelację k. 271-274).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się nieuzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed Sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, że Sąd II instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w I instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed Sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, Sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97).

W niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji, a ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd uznał za właściwe i kompletne, zastrzeżeń nie wzbudziły także wyprowadzone z nich wnioski. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy podzielił przy tym w pełni wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania przepisu art. 94³ § 2 – 3 Kodeksu pracy oraz problematyki związanej z mobbingiem, bowiem wypełnienie przesłanek wskazanych w powyższym przepisie uprawnia pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W powyższej sytuacji prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne

oraz należyce umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy w całości zaaprobował, przyjmując je za własne oraz w pełni podzielając wywoły zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się jednak do konkretnych zarzutów apelacji, należy w pierwszej kolejności wskazać, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 oraz z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, że Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja powódki. Pełnomocnik powódki wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy na skutek ich jednostronnej oceny jedynie na korzyść strony pozwanej oraz nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na wybiórczą analizę materiału dowodowego, nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Przedstawiona przez pełnomocnika powódki wersja stanu faktycznego stanowiła w ocenie Sądu Okręgowego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy. W tym miejscu wyjaśnić przy tym należy, że samo wskazanie, że Sąd I instancji inaczej niż powódka ocenił wskazywane przez nią okoliczności, nie stanowi dowodu, że ocena Sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna.

Sąd Odwoławczy w pełni podziela rozważania prawne Sądu I instancji dotyczące mobbingu. Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie dają bowiem żadnych podstaw do stwierdzenia, by wobec powódki w okresie zatrudnienia u pozwanego stosowany był mobbing w jakiegokolwiek postaci.

Przechodząc do rozważań merytorycznych oraz odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji powódki w części dotyczącej zagadnienia mobbingu, na wstępie wskazać należy, że ustawodawca w art. 94³ § 2 k.p. wskazał definicję mobbingu, jako zachowania (w postaci działań lub zaniechań), które dotyczą pracownika lub są 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.

Powyższy przepis nie wyszczególnia osoby, która może dopuścić się mobbingu, skupiając się jedynie na zakazanych przez prawo zachowaniach. Sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika lub inni pracownicy. Z kolei na pracodawcy ciąży obowiązek stworzenia środowiska pracy wolnego od mobbingu (§1) oraz zapewnienie przestrzegania zasad współzycia społecznego.

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Cechą mobbingu odróżniającą go od dyskryminacji, jest ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007r. I PK 176/06). Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice pokrzywdzonego, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania.

Jak wynika z art. 94³ § 2 i 3 k.p. dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Przy ocenie przesłanki „uporczywości i długotrwałości” należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Opis ten odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, które z kolei zależą od indywidualnej wrażliwości. Mimo, iż 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 artykule 94³ k.p. następstw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08).

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia oraz wykazanie faktów świadczących o mobbingu. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, postanowienie Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05).

Dokonując szczegółowej analizy powyższego przepisu należy wskazać, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie sposób było stwierdzić wystąpienia którejkolwiek z wymienionych wyżej przesłanek. W pierwszej kolejności wskazać należy, że powódka w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazała żadnych działań lub zachowań dotyczących powódki lub skierowanych przeciwko niej, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. W szczególności nie sposób ocenić w ten sposób zachowań przełożonego powódki K. T., w odniesieniu do którego powódka kierowała zarzut stosowania mobbingu, czego jednak nie wykazała.

Powódka nie wykazała, że jej subiektywne przeświadczenie o byciu ofiarą mobbingu, znajduje uzasadnienie w obiektywnie ocenianych okolicznościach, co wynika z treści zeznań świadków złożonych przed Sądem I instancji. Na ich podstawie Sąd Rejonowy ustalił, co Sąd Odwoławczy w pełni podziela, że sytuacje, na które powoływała się powódka miały miejsce pod koniec jej aktywnej pracy u pozwanego – po powrocie z tygodniowego zwolnienia lekarskiego, a przed udaniem się przez powódkę na długotrwałe zwolnienie lekarskie, a zatem w okresie około jednego tygodnia. Konflikt pomiędzy powódką a Dyrektorem K. T. zrodził się dopiero w lipcu 2015r., kiedy to powódka bez zgody przełożonego udała się na urlop wypoczynkowy, który w jego trakcie został przekształcony w zwolnienie

lekarskie z powodu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. Świadkowie potwierdzili, że po powrocie z tygodniowej nieobecności w pracy, Dyrektor T. unikał kontaktu z powódką, powódka nie mogła sobie z taką sytuacją poradzić. Taka sytuacja trwała jednak tylko przez kilka dni, bowiem od dnia 23 lipca 2015r. powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie i od tego czasu nie widziała się więcej z Dyrektorem.

Ponadto powódka miała trudności w pogodzeniu się z zachodzącymi w Departamencie zmianami. Jak wskazywała, K. T. unikał korespondencji z nią oraz nie przydzielał jej zadań, a wszystkie zadania kierował do T. B.. I jej zdaniem taka postawa przełożonego była dla niej bardzo krzywdząca. Należy jednak zaznaczyć, że sam fakt kierowania poleceń do T. B., a nie bezpośrednio do niej, nie stanowi o ignorowaniu powódki, jako pracownika. T. B. zajmował bowiem stanowisko naczelnika Wydziału, a powódka była mu podporządkowana. Zatem polecenia były przekazywane hierarchicznie, na stopniu służbowego podporządkowania. Dyrektor kierował polecenia do Naczelnika Wydziału, który następnie dalej rozdzielał obowiązki na podległych pracowników.

Powódka podnosiła również, iż część z jej obowiązków została jej zabrana i powierzona nowemu pracownikowi. Wskazywała, iż zabrano jej obowiązki, które umożliwiały jej rozwój zawodowy, a pozostawiono tylko takie, które były bardziej techniczne, a nie merytoryczne. Podkreślić należy, że pracodawca może samodzielnie kształtować swój zespół pracowników i rozdysonować pomiędzy nimi powierzone obowiązki. Wskazać należy, że Dyrektor K. T. był zadowolony z pracy powódki i uznał, iż jest odpowiednią osobą do zajmowania się współpracą z Bankiem (...), a także do pełnienia funkcji koordynatora gwarancji de minimis (...). Jego zdaniem powierzone powódce obowiązki nie były gorsze od innych. Jednak z uwagi na ich obszerność, konieczne było zabranie powódce części jej obowiązków, tj. przygotowywanie materiałów na posiedzenie zarządu dotyczące udzielenia kredytów dla firm w wys. od 1 mln PLN i powierzenie ich innemu pracownikowi. Ponieważ powódka nie byłaby w stanie jednocześnie wykonywać dotychczasowych i nowych obowiązków. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy ta okoliczność nie może stanowić jakiegokolwiek naruszenia praw powódki, bowiem jej przełożony uznał, iż jej kompetencje uzasadniają powierzenie jej konkretnych zadań. Jak wynika z analizy materiału dowodowego, w tym zeznań powódki, powódka nigdy nie zwracała się do Dyrektora z prośbą o ich zmianę, zatem nie można była od niego oczekiwać, że domyśli się, iż powódka jest niezadowolona z powierzonych jej obowiązków.

Jak wskazał świadek T. B. przed lipcem 2015r. miała miejsce sytuacja, że Dyrektor K. T. przyszedł do pracowników Departamentu i poruszając pewne kwestie zawodowe, pominął w rozmowie powódkę i nie zwrócił na nią uwagi. Po tej sytuacji powódka wybiegła z biura i wróciła zapłakana. Sam fakt, że taka sytuacja miała miejsce nie świadczy jeszcze o próbie ośmieszenia, zlekceważenia czy izolowania powódki przez przełożonego. Jednorazowa sytuacja nie może świadczyć również o stosowaniu mobbingu, czyli uporczywym i długotrwałym zachowaniu.

Prawidłowo przeprowadzone w sprawie przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby Dyrektor K. T. dopuścił się długotrwałego, systematycznego i bezprawnego zachowania w stosunku do powódki celem jej izolowania z zespołu pracowników. Był przełożonym powódki przez okres około trzech lat i w tym czasie powódka nigdy nie skarżyła się na gorsze traktowanie, ani izolowanie czy lekceważenie przez Dyrektora.

Z zeznań świadków wynika, iż nie potrafili oni przywołać żadnych sytuacji, mających miejsce w trakcie tych trzech lat, kiedy to Dyrektor miałby powódkę obrażać, czy ignorować. Podnosili jedynie okoliczności związane ze znacznym zakresem obowiązków powódki. Z kolei świadek T. B. wskazał, iż zwiększony zakres obowiązków był cykliczny, a powódka narzekała na nadmierne obciążenie obowiązkami pod koniec okresów rozliczeniowych, co wiązało się z koniecznością pozostawiania po godzinach. Wówczas zwracała się do przełożonego z prośbą o pomoc i taką pomoc otrzymywała w formie praktykantów.

Zdaniem Sądu I instancji ostatecznym warunkiem uzasadniającym ustalenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest wywarcie przez zachowania mobbingowe skutku w postaci rozstroju zdrowia pracownika. W niniejszej sprawie potwierdzono, że u powódki doszło do rozstroju zdrowia, jednak wątpliwości budziła okoliczność czy rozstrój zdrowia był wywołany mobbingiem. Historia choroby powódki złożona do akt sprawy, jak również opinie biegłych potwierdzają, że korzystała z pomocy lekarza psychiatry w związku ze stresem mającym miejsce w lipcu 2015r.

W ocenie Sądu nie można wywieść także z opinii biegłych, że rozstrój zdrowia powódki był skutkiem mobbingu, w szczególności zachowania Dyrektora K. T.. Z poczynionych ustaleń na podstawie opinii biegłych psychologa i psychiatry, które były następnie uzupełnione, a które w ocenie Sądu były fachowe, pełne i odpowiadały zakreślonej tezie dowodowej, wynika, że powódka doświadczyła zaburzeń adaptacyjnych w postaci reakcji lękowo – depresyjnej, które były związane ze stresem.

Opinie biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii potwierdziły, iż u powódki doszło do rozstroju zdrowia. Jednakże jak wskazała biegła z zakresu psychiatrii M. L., zaburzenia psychiczne były wynikiem niewłaściwego w ocenie powódki traktowania przez dyrektora (subiektywne odczucia powódki). Natomiast biegła z zakresu psychologii K. O. podkreśliła, iż indywidualna wrażliwość powódki odgrywa większą rolę niż przy innych zaburzeniach reaktywnych, a badanie powódki wykazało, iż potencjalnie mogła być bardziej narażona na mobbing ze względu na jej wysoką sumienność, osiągnięcia zawodowe i zdolność do nonkonformizmu.

W okolicznościach niniejszej sprawy, uzasadniając żądanie zasądzenia zadośćuczynienia spowodowanego mobbingiem wynika, iż powódka doznała rozstroju zdrowia, jednakże był on wywołany przede wszystkim jej predyspozycjami psychicznymi i indywidualną wrażliwością, która cechowała powódkę, a na którą powoływali się także przesłuchani w sprawie świadkowie. Ponadto do rozstroju zdrowia doszło po powrocie przez powódkę z tygodniowego zwolnienia lekarskiego. Natomiast wcześniej powódka nie leczyła się psychiatrycznie, nie uczęszczała na terapię psychologiczną. Jak również wcześniej nie skarżyła się na relacje z przełożonym. Nie można umknąć uwadze Sądu okoliczność, iż w tym czasie powódka miała problemy rodzinne, wynikające z pogarszającego się stanu zdrowia jej matki, które także miały wpływ jej stan psychiczny i z pewnością miały wpływ na jej zdrowie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, które podziela Sąd Okręgowy powołane przez powódkę sytuacje nie stanowią przejawu mobbingu, nie spełniają bowiem cechy długotrwałości ani uporczywości. Sąd doszedł do przekonania, iż w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanki z art. 94³ § 3 k.p., bowiem powódka nie była ofiarą mobbingu.

Powyższe wskazuje, iż bezpodstawne są również zawarte w uzasadnieniu apelacji twierdzenia powódki, co do błędnego ustalenia i wybiórczości przy analizie materiału dowodowego. Odnosząc się do przywoływanych przez powódkę sytuacji, wskazać należy iż co do zasady zostały one potwierdzone przez przedstawione przez powódkę dowody z dokumentów oraz dowody z zeznań świadków.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał roszczenia powódki za pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Prawo do zadośćuczynienia przysługuje bowiem pracownikowi, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Wobec powódki nie był stosowany mobbing a zatem rozstrzygnięcie Sądu I instancji oddalające roszczenie o zadośćuczynienie należało uznać za słuszne i brak było podstaw do jego zmiany lub uchylecia. Nie sposób było doszukać się związku przyczynowego pomiędzy stanem zdrowia powódki a zachowaniem jej przełożonego K. T.. W toku postępowania nie zostały wykazane żadne działania pracodawcy, które można byłoby uznać za wypełniające znamiona mobbingu.

Odnosząc się do zarzutów apelującej, dotyczących naruszenia dóbr osobistych powódki, (niewłaściwego traktowania powódki przez jej przełożonego) podkreślić należy, możliwość żądania ochrony prawnej z art. 24 k.c. zależy od ustalenia, czy doszło do naruszenia konkretnego, obiektywnie ujętego dobra oraz czy naruszenie to było wynikiem bezprawnego działania rozumianego jako działanie sprzeczne z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Strona apelująca zarzucała naruszenie dóbr osobistych w postaci zdrowia, czci oraz godności pracownika. Na żadnym etapie postępowania nie wykazała jednak by w istocie doszło do naruszenia któregokolwiek z wymienianych wyżej dóbr. Jak już wskazywano wyżej w kontekście odpowiedzialności za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, powódka nie wykazała by jej dolegliwości zdrowotne, które faktycznie wystąpiły, spowodowane były niedozwolonymi działaniami pracodawcy. Z kolei naruszenie godności pracowniczej oraz czci jest samo w sobie pojęciem bardzo ogólnym, obejmującym bardzo wiele różnego rodzaju sytuacji. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów mogących stanowić podstawę do skonkretyzowania twierdzeń o naruszeniu jej dóbr osobistych w środowisku pracy. Ochrona dóbr

osobistych o charakterze niemajątkowym uzależniona jest od naruszenia, albo zagrożenia naruszenia dóbr osobistych oraz bezprawności zachowania osoby naruszającej dobro osobiste, które to przesłanki muszą wystąpić łącznie.

Co do żądania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jako roszczenia o charakterze majątkowym, zastosowanie znajdują przepisy art. 444 i 448 k.c. Przesłanką odpowiedzialności na tej podstawie jest bezprawne i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego, a ciężar dowodu tych okoliczności spoczywał na powódce. Powódka nie wykazała po stronie pracodawcy faktu naruszenia jej dobra osobistego, winy pracodawcy, krzywdy ani tym samym, związku przyczynowego pomiędzy krzywdą a zawinionym działaniem pracodawcy. Również żadna z okoliczności wskazywanych przez powódkę w apelacji nie uzasadniała stwierdzenia naruszenia jej dóbr osobistych przez pracodawcę. Podobnie jak w przypadku rozważań dotyczących mobbingu należy wskazać, że powódka powoływała się na zdarzenia, które obiektywnie nie mogą być uważane za krzywdzące.

Naruszenie dobra osobistego rozpatrywać bowiem należy tylko w granicach przeciętnych ocen społecznych, a nie indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony. Chodzi więc o to, aby ocena naruszenia dobra osobistego odnosiła się do zobiektywizowanych ocen, a nie subiektywnego odczucia osoby pokrzywdzonej.

Ponadto ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zarówno osobowego, jak i rzeczowego, nie wynika, aby pozwany swoim zachowaniem naruszył jakiejkolwiek dobra osobiste powódki. Jeżeli bowiem w powszechnym odczuciu czyjeś zachowanie nie jest przyjmowane jako naruszające cześć lub godność osobistą osoby, której zachowanie to dotyczy, to – niezależnie od subiektywnego odczuwania tej osoby – nie podlega ono zakwalifikowaniu w ramach przepisu art. 24 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 kwietnia 2001 r., III CKN 323/00).

Wobec powyższego również zarzuty odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Reasumując zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

Wskazać również należy, że w treści apelacji, powódka obok żądania głównego w postaci zmiany orzeczenia Sądu I instancji w zaskarżonej części, zgłosiła także żądanie ewentualne w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do nieważności postępowania branej pod uwagę przez Sąd Okręgowy z urzędu (art. 379 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c.), a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c. a contrario).

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a także w związku z § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zmienionego następnie rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1667), zasądzając od powódki B. B. (1) na rzecz pozwanego (...) Bank S.A. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt. 2 wyroku).

SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Małgorzata Jarzabek