

Sygn. akt V Pa 56/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Adrianna Mongiało, SSO Regina Stępień

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2017 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w G.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Głogowie IV Wydziału Pracy

z dnia 13 lutego 2017 r.

sygn. akt IV P 177/14

I. oddała apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł z tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Regina Stępień SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiało

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Głogowie oddalił powództwo skierowane przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w G. o zasądzenie kwoty 30 000 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołany rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

Wyrok powyższy zapadł po ustaleniu, iż powódka, R. R., została zatrudniona u strony pozwanej, w (...) Ośrodku (...) w G., na podstawie umowy o pracę od dnia 3 stycznia 1994r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora do spraw pomocy środowiskowej zaś od 1.09.1994 r. na stanowisku Kierownika Działu (...). W okresie od 2 kwietnia 2007 roku do 29 stycznia 2008 roku powódka zatrudniona była jako dyrektor strony pozwanej.

Po ustaniu zatrudnienia w tym charakterze powróciła na wcześniej zajmowane (od 1.09.1994 roku) stanowisko kierownika Działu (...)

Pismem z dnia 10 marca 2014 r., które powódka otrzymała w dniu 12 marca 2014 r., dyrektor strony pozwanej wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 3 stycznia 1994 r. w części dotyczącej warunków pracy i płacy z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2014r.

Wskazaną przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była utrata zaufania niezbędnego do wykonywania funkcji kierownika działu z powodu:

- nie informowanie dyrektora jednostki, o uchybieniach w przyznaniu świadczeń przez podległych pracowników,
- odmawianie podpisania dokumentu przez siebie wytworzonego,
- brak odpowiedniej współpracy z kadrą kierowniczą oraz innymi pracownikami, odmawianie wykonania poleceń służbowych, wydawanie poleceń pracownikom innych działów poza zakres przekraczający kompetencje powódki,
- wielokrotne, bezskuteczne napominanie przez pracodawcę, dotyczące nagannego zachowania - ustne i pisemne,
- systematyczne opuszczanie miejsca pracy i wychodzenie przed godziną 15.00 i nie wpisywanie wyjść do książki wyjść (ostatnie w dniu 16.01.2014 r.- bez uzgodnienia z przełożonym),
- podważanie autorytetu pracodawcy w obecności innych kierowników,
- bezpodstawne oskarżanie pracodawcy skierowane do Prezydenta Miasta i Prokuratury,
- przyjmowanie postawy ignorancji i niezrozumiałej manifestacji wobec pracodawcy i pracowników przejawiającej się nagminnym opuszczaniem spotkań czy uroczystości zakładowych mimo zwracania uwagi przez pracodawcę na fakt, że stanowisko Kierownika Działu obejmuje obowiązki także w zakresie reprezentacyjnym

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 - 7.2014 r. zaproponowano powódce nowe warunki umowy o pracę, tj:

- stanowisko starszego inspektora ds. świadczeń w Dziale (...)z wynagrodzeniem wg grupy 14 tj. 2.500 zł miesięcznie.

Powódka nowych warunków nie przyjęła i umowa o pracę uległa z nią rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2014 roku.

Pismem z dnia 14 kwietnia 2014 r. powódka zwróciła się o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach od 16 do 18 kwietnia 2014 r. Dyrektor strony pozwanej nie udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w dniach 16 i 17 kwietnia 2014 r., natomiast udzielił go na dzień 18 kwietnia 2014 r. Odmowę uzasadnił wzmożoną pracą z powodu wydawania decyzji administracyjnych dotyczących usług specjalistycznych oraz nieobecnością drugiego pracownika upoważnionego do wydawania takich decyzji powódki.

Pismem z dnia 26.05.2014 r. na podstawie art. 42 § 4 kp powierzył powódce pracę w Dziale (...)na okres od 26.05.2014 r. do 30.06.2014 r. na stanowisku starszego inspektora do spraw świadczeń. Warunki płacowe pozostały bez zmian.

Pismem z dnia 27 maja 2014 r. dyrektor strony pozwanej poinformował powódkę, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 30.06.2014 r. zobowiązuje ją do wykorzystania proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Termin tego urlopu wyznaczył na okres od 9.06.2014 r. do 20.06.2014 r.

Powódka z decyzją dyrektora strony pozwanej nie zgodziła się argumentując, iż nie ma przeszkód do udzielenia jej urlopu w dniach wskazanych we wniosku.

Dyrektor strony pozwanej, A. M., zwracał się do Prezydenta Miasta G., J. Z., na piśmie o połączenie dwóch działów - Działu (...), kierowanego przez powódkę i Działu (...), ale Prezydent nie wyraził na to zgody.

W przypadku połączenia tych dwóch działów dyrektor A. M. miał zamiar powódkę zwolnić. Nie widział możliwości współpracy z nią. Nie było rozmowy na temat przeniesienia powódki do pracy do innej jednostki.

Składał również wnioski o przywrócenie w strukturze organizacyjnej (...) stanowiska zastępcy dyrektora, które zlikwidowała powódka, R. R., będąc dyrektorem strony pozwanej.

Wnioski te również przez Prezydenta Miasta G. zostały załatwione negatywnie.

Co miesiąc odbywało się spotkanie premiowe dyrektora z kierownikami wszystkich działów. Powódka zazwyczaj na te zebrania przychodziła ostatnia i kładła ostentacyjnie listę pracowników swojego działu z propozycją premii na biurko dyrektora. Wszyscy kierownicy uzasadniali swoje wnioski premiowe, a powódka w zasadzie nigdy tego nie rozbiła. Na spotkaniach tych powódka zachowywała się w sposób, który inni ich uczestnicy odbierali jako brak szacunku do dyrektora i do nich. Ze spotkań tych powódka wracała zdenerwowana. Wskazywała, iż było to rezultatem nieuwzględnienia jej wniosków premiowych.

Powódka R. R., zazwyczaj stwarzała sytuacje napiętej atmosfery. Dyrektor M. próbował łagodzić i wyjaśniać te sytuacje, mówiąc, że wynikają one z charakteru i sposobu pracy powódki. Powódka chciała narzucić swoje zdanie czy też swój sposób rozwiązania sytuacji i oczekiwała aprobaty tych decyzji czy zdań. Na miesięcznych spotkaniach premiowych atmosfera była napięta i czuć było poddenerwowanie. Powódka nie zawsze grzecznie odnosiła się do dyrektora i uczestnicy tych spotkań też nie umieli się z tym pogodzić, a takie zachowanie powodowało podnoszenie już napiętej atmosfery.

Dyrektor M. na więcej pozwalał powódce niż innym kierownikom.

Na spotkaniach premiowych powódka krytykowała pracowników innych działów, których nie nadzorowała, a nigdy nie pozwoliła żeby ktokolwiek skrytykował jej dział. Ucinała krótko dyskusję, że ona jest kierownikiem działu i tylko ona ma prawo oceniać swoich pracowników.

Takie zachowanie powódki odbierane było jako niestosowne bo ona pozwalała sobie na krytykę innych, a na pracowników swojego działu nie pozwalała nic powiedzieć.

O innych pracownikach wyrażała się, że są nieudolni, nie umieją czegoś zrobić, popełniają błędy.

O dyrektorze M. wyrażała się w sposób lekceważący bo nigdy nie mówiła „dyrektor M.” tylko (...) albo „on” coś tam kazał zrobić lub podać.

Powódka R. R., z dyrektorem M. w sprawach służbowych osobiście się nie kontaktowała. Zostawiała pismo w sekretariacie za potwierdzeniem. Załatwiała sprawy przez swoich pracowników wysyłając ich do dyrektora żeby załatwili problem. Kierownicy innych działów osobiście załatwiali sprawy z dyrektorem.

Dyrektor odczuwał humory powódki w stosunku do siebie i odnosił wrażenie, że powódka w dalszym ciągu uważa się za dyrektora, a on ma być wykonawcą jej poleceń.

Jak już powódka przychodziła do gabinetu dyrektora A. M. to niejednokrotnie rozmawiała podniesionym głosem. Raz opuszczając sekretariat dyrektora celowo trzasnęła drzwiami.

W 2007 roku kiedy dyrektorem strony pozwanej była powódka zmieniła schemat organizacyjny i regulamin organizacyjny likwidując stanowisko zastępcy dyrektora i zespołu konsultantów. A. M. po powrocie do pracy wystąpił oficjalnie do prezydenta miasta o zmianę schematu organizacyjnego i przywrócenie etatu zastępcy dyrektora.

Prezydent G. nie wyraził na powyższe zgody.

Na spotkaniu z kierownikami działów kiedy powiedział powódce, że niepotrzebnie zlikwidowała stanowisko zastępcy dyrektora powiedziała mu, że „niepotrzebnie pan wracał do pracy”.

Takiej samej odpowiedzi powódka udzieliła mu kiedy pierwszy raz z nią na ten temat rozmawiał. A. M. uznał to za niewłaściwe zachowanie w stosunku do niego jako przełożonego, tym bardziej że było to w obecności innych kierowników działów również jego podwładnych. M.in. za tą wypowiedź powódkę pozbawił premii w pełnej wysokości.

Okolo 21.11. każdego roku z okazji z dnia Pracownika Socjalnego dyrektor M. organizował spotkania wszystkich pracowników (...). Powódka początkowo przychodziła na takie spotkania, ale po powrocie do pracy w 2008 roku dyrektora M. przestała, mówiąc, że musi zostać na dyżurze w dziale, albo brała urlop.

W dniu 31 grudnia każdego roku było organizowane przez dyrektora M. spotkanie z pracownikami tylko (...), na którym krótko podsumowywał bieżący rok, mówił o założeniach na rok przyszły, dziękował za pracę, składał życzenia pracownikom i częstował lampką szampana, ciastem, kawą, herbatą. Takiego spotkania nie było 31.12.2013r. ponieważ poprzedniego roku kiedy takie spotkanie zorganizował, powódka na nie, nie przyszła. Napisała natomiast donos do Prezydenta Miasta i prokuratury o spożywaniu alkoholu w pracy inicjowanym przez dyrektora. Załoga była niezadowolona, że takiego spotkania w grudniu 2013r. nie było.

Niektórzy pracownicy socjalni zwracali dyrektorowi M. uwagę na niewłaściwe zachowanie powódki w stosunku do nich. Pracownicy ci mówili, że powódka w stosunku do nich zachowuje się niegrzecznie, oddaje wywiady nie mówiąc jakie ma zastrzeżenia, nie pozwala rozmawiać z pracownikami jej działu, wydaje polecenia pracownikom nie swojego działu.

Powódka bardzo mocno pilnowała żeby nikt nie wydawał poleceń pracownikom jej działu, a sama się do tego nie stosowała wydając polecenia pracownikom innego działu, jak i formułowała w stosunku do nich zarzuty.

W okresowej ocenie kwalifikacyjnej pracownika samorządowego dyrektor strony pozwanej, A. M., wystawiał powódce, R. R., ocenę pozytywną.

Podawał w niej, że ze swoich obowiązków powódka wywiązuje się w sposób prawidłowy tylko jej zachowanie wobec przełożonych budzi duże zastrzeżenia. W przypadku niezgadzania się z przełożonym jest arogancka i przejawia wrogą postawę.

Natomiast w ocenie powódki z dnia 13 sierpnia 2012 r. dyrektor M. podał, że zachowanie powódki wobec przełożonych uległo poprawie.

Sąd Rejonowy odnosząc się do powyższych ustaleń wskazał, iż powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Stwierdził, iż przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Dostrzegł potrzebę rozróżnienia mobbingu i dyskryminacji w oparciu o kryteria przykładowo wymienione w art. 18^{3a} kp co oznacza, iż określone zachowania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym, takie jak np. pomijanie w awansowaniu czy też wypłacanie wynagrodzenia niższego niż innym pracownikom zajmującym takie samo stanowisko podlegają ocenie z punktu widzenia tych przepisów, a nie przepisów antymobbingowych.

Zwrócił uwagę, iż charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, celem zaś wyrządzenie szkód w psychice osoby nękaniej. U jego podstaw leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego działania do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Przy czym o mobbingu mówić można dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie przez dłuższy czas. Incydentalne zdarzenia mające miejsce w długim okresie czasu nie wyczerpują znamion tego deliktu.

Zjawisko mobbingu przejawia się w postaci terroru psychicznego i jest procesem długotrwałym, w pewnym sensie systematycznym, w sytuacji pozbawienia ofiary możliwości obrony.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w postaci przedłożonych przez strony dokumentów oraz zeznań wszystkich świadków, a także przesłuchania stron nie potwierdził, zdaniem Sądu Rejonowego, iż w stosunku do powódki dyrektor (...)Ośrodka (...) w G.- A. M. stosował mobbing.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika bezspornie, iż między w/w osobami zaistniał konflikt, który jednakże w ocenie Sądu spowodowany został przede wszystkim postawą i zachowaniem powódki która po zaprzestaniu pracy na stanowisku dyrektora (...) w G. nie mogła się z tym faktem pogodzić.

W ocenie Sądu, również z wyjaśnień powódki nie wynika, iż była ona mobbingowana. Analizując je Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że twierdzenia powódki opierają się w dużej mierze na jej indywidualnych odczuciach wynikających z osobistego stosunku do A. M., ukształtowanych pod wpływem osobistej urazy do niego, a której źródłem jest ignorowanie przez przełożonego jej zdania i propozycji. Twierdzenia o mobbingu nie znajdują także potwierdzenia nawet w treści zeznań świadków, o których przesłuchanie sama powódka wniosowała.

Zachowania powódki, zdaniem Sądu, dobrze przedstawiają rzeczywisty charakter relacji między powódką jako podwładną i jej przełożonym, a więc dążenie do zaostrzenia wzajemnych stosunków, pogłębienia konfliktu, prowokowanie zdarzeń, które miałyby potwierdzić jej tezę, że jest mobbingowana przez A. M..

Powódka zachowywała się tak jakby nadal była dyrektorem. Chciała żeby jej zdanie- opinia w sprawie zostały przyjęte za obowiązujące. W każdej sprawie chciała mieć ostatnie zdanie, chciała narzucić swoje zdanie bądź sposób rozwiązania jakiejś sytuacji i oczekiwała aprobaty jej stanowiska. Jeżeli do tego nie dochodziło to czuła się krzywdzona. Wydawała polecenia pracownikom innych działów, których nie była przełożoną i do czego nie miała uprawnień. Oceniała także czy i w jakiej wysokości pracownikowi z innego działu należy się premia. Na temat wysokości premii pracowników jej działu szybko uciwała dyskusję.

Wszyscy kierownicy swoje wnioski premiowe uzasadniali tylko nie powódka. Swoim zachowaniem na tych zebraniach wywoływała napiętą atmosferę. Dyrektor M. próbował łagodzić i wyjaśniać te sytuacje. Powódka niezbyt grzecznie odnosiła się do dyrektora. Na jednym z takich spotkań powiedziała mu „to po co pan wracał”. Pozostali uczestnicy tych zebrań zachowania powódki nie akceptowali.

Starania o przywrócenie etatu zastępcy dyrektora w Ośrodku nie świadczy o tym, jak twierdzi powódka, że w ten sposób dyrektor chciał się na niej zemścić za jego likwidację. Tak jak powódka uznała, że ten etat jest dla niej zbędny tak dyrektor A. M. miał prawo uznać iż ze względu na strukturę (...) jest mu potrzebny i zwracał się do Prezydenta Miasta o jego przywrócenie w strukturze organizacyjnej strony pozwanej.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, ustalenia poczynione w toku procesu na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, nie pozwoliły na przyjęcie, iż zachowanie A. M. w stosunku do powódki, R. R., nosiło znamiona mobbingu. Niewątpliwie relacje między tymi osobami nacechowane były niechęcią, dochodziło też między nimi do sytuacji konfliktowych. Ich nasilenie jednak, a zwłaszcza niejednokrotnie prowokacyjny charakter zachowania powódki, taki jak kwestionowanie podległości służbowej i wynikających z tego obowiązków i uprawnień, wyklucza przyjęcie iż doszło do mobbingu. O mobbingu można mówić, gdy działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii go lub zastraszaniu, które wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu jego poniżanie lub ośmieszanie czy izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wzajemne stosunki powódki i dyrektora strony pozwanej takiego charakteru nie miały. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdza powyższą ocenę Sądu co do postawy powódki względem przełożonych, którą trudno uznać za właściwą.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ze specjalności neurologicznej i kardiologicznej na okoliczność czy działania pozwanego pracodawcy doprowadziły do rozstroju

zdrowia u powódki i wskazanie jego rozmiaru albowiem dowód ten był zbędny w sprawie. Wobec ustalenia przez Sąd, iż zachowanie strony pozwanej nie nosiło znamion mobbingu, bezprzedmiotowym było badanie drugiej z przesłanek zasądzenia z tego tytułu zadośćuczynienia, tj. przesłanki zaistnienia rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem pracodawcy.

Dodatkowo wskazał Sąd Rejonowy, iż art. 42. § 4 kp usprawiedliwia okresową zmianę warunków zatrudnienia z powodów leżących po stronie pracodawcy.

Powodem przeniesienia R. R. do Działu(...)było danie jej możliwości zapoznania się z pracą, którą miałyby wykonywać po upływie okresu wypowiedzenia zmieniającego.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka domagając się jego zmiany i uwzględnienia powództwa. Z treści zawartych w apelacji wynika, iż postawiła zarzut wadliwej oceny materiału dowodowego sprawy, oparcia ustaleń stanu faktycznego na wybiórczo wybranych dowodach mających wykazać jej niewłaściwe postępowanie, które w rzeczywistości było reakcją na zachowanie dyrektora strony pozwanej.

Skarżąca zarzuciła wadliwą ocenę skierowania jej do pracy w Dziale(...)

W tym czasie kiedy była podejmowana decyzja w tym przedmiocie było już bowiem wiadomo, że powódka nie przyjęła nowych warunków pracy i dojdzie do rozwiązania umowy o pracę.

Wskazywała również, iż ona i jej pracownicy otrzymywali niższe premie w porównaniu do pracowników pozostałych działów.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika domagała się zasądzenia od strony pozwanej zapłaty kwoty 30 000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za wywołany mobbingiem rozstrój zdrowia. Podstawą zgłoszonego żądania winny być zatem normy art. 94³ §1 – 3 kp.

Zgodnie z art. 94³ § k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z legalnej definicji zawartej w art. 943 § 2 k.p. wynika, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie, a ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W judykaturze zwrócono bowiem uwagę, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114), a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy

do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji. Z prawnego punktu widzenia istotne jest nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Z brzmienia przepisu art. 94³ §2 k.p. wprost wynika, że o mobbingu można mówić, wtedy gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9, Warszawa 2013).

Wszystkie wynikające z definicji mobbingu przesłanki jego wystąpienia muszą być w procesie o zadośćuczynienie, przewidziane w art. 94³ §3, wykazane przez pracownika. W razie spełnienia powyższego wymogu pracownik powinien w dalszej kolejności wykazać związany przyczynowo z mobbingiem rozstrój zdrowia.

Ocena dokonana przez sąd orzekający prowadząca do wniosku, iż pracownik nie wykazał spełnienia przesłanek wystąpienia mobbingu zwalnia ten sąd od obowiązku przeprowadzenia wnioskowanych dowodów na okoliczność doznanego rozstroju zdrowia.

Stan faktyczny w sprawie ustalony został prawidłowo. Ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy Sąd II instancji przyjmuje za własne i czyni podstawą dalszych rozważań.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż powódka nie wykazała, aby stosowany był wobec niej przez dyrektora strony pozwanej mobbing.

Z prawidłowych ustaleń Sądu wynika, iż między powódką, a dyrektorem strony pozwanej istniały napięte stosunki, u podłoża których leżały zmiany na stanowisku dyrektora w okolicznościach ustalonych w toku procesu. Dyrektor strony pozwanej nie chciał pracować z powódką. Poza jednak podejmowaną nieudaną próbą reorganizacją strony pozwanej, która miała dać szansę zwolnienia powódki z przyczyn organizacyjnych nie podejmował wobec niej żadnych innych negatywnych działań.

Żaden ze świadków przesłuchanych w sprawie nie potwierdził zachowania dyrektora strony pozwanej, które obiektywnie oceniane mogłoby być uznane jako długotrwałe nękanie lub zastraszanie powódki, które wywołać mogło jej zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie czy też izolowanie z zespołu pracowników.

Za takie zachowanie nie mogło być uznane nieakceptowanie w pełni przedkładanych wniosków premiowych do czego powódka – jak wynika z apelacji – przywiązuje znaczną wagę.

Podobnie należy ocenić nieudzielenie w pełnym żądanym zakresie urlopu w kwietniu 2014 roku – co było uzasadnione wykazanymi brakami kadrowymi w tym okresie.

W ocenie Sądu Okręgowego – odmiennej od dokonanej przez Sąd I instancji – jedynie skierowanie powódki, w okresie biegnącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na przyjęcie których powódka nie wyraziła zgody, do pracy w Dziale (...) mogło mieć na celu poniżenie powódki. Było to jednak działanie jednorazowe i jako takie za mobbing nie mogło być uznane,

Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje natomiast, iż powódka przez cały okres zatrudnienia, aż do jego zakończenia bardzo wysoko oceniała swoje kwalifikacje i przydatność zawodową oraz dobrze funkcjonowała w grupie pracowniczej kierowanego przez siebie działu.

Z drugiej strony uzasadniony jest wniosek zaprezentowany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż to zachowanie powódki wobec dyrektora strony pozwanej było niewłaściwe.

Poczynione w tym względzie ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe i zgodne z zebranymi przez ten Sąd dowodami. Dokonując ich oceny Sąd nie naruszył ani zasad logicznego rozumowania, ani też doświadczenia życiowego. Powódka swoim zachowaniem manifestowała niechęć do osoby dyrektora i podważała jego prawo do kierowania jednostką.

Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracownika.

Takich zachowań jednak w sprawie nie stwierdzono. Odmienna ocena powódki w tym względzie jest jedynie wyrazem subiektywnej oceny zdarzeń i sytuacji i negatywnego nastawienia do osoby dyrektora.

Podnoszone w apelacji nieuwzględnianie wniosków premiowych w pełni nie jest wystarczające dla przyjęcia mobbingu. Podejmując decyzje w tym zakresie dyrektor strony pozwanej korzystał jedynie w sposób dozwolony ze swych uprawnień pracodawcy w stosunku do powódki i pracowników jej działu.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 385 kpc apelację powódki oddalono jako niezasadną. Powódka nie wykazała bowiem stosowania wobec niej mobbingu.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz §2 pkt 5, §9 ust. 1 pkt 2 i §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn. 22 X 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSO Regina Stępień SSO Jacek Wilga SSO Adrianna Mongiało