

Sygn. akt XP 118/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Z. K., G. K.

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. S. (1)

przeciwko (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu i naruszenia dóbr osobistych

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną; nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt X P 118/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 stycznia 2012 r. powódka A. S. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) Bank (...) S.A. w W. Oddział w T. kwot: 6 000 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu stosowania mobbingu na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., kwoty 30 000 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu na podstawie art. 94³ § 4 k.p. oraz kwoty 10 000 zł brutto tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, rozstrój zdrowia związany z mobbingiem oraz naruszenie godności, dobrego imienia i zdrowia na podstawie art. 94³ § 2 i 3 k.p.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, iż u strony pozwanej nie były przestrzegane przepisy prawa pracy oraz strona pozwana nie dochowała obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Wobec powódki stosowano: pomówienie, fałszywe oskarżenie o brak szacunku ze strony powódki w stosunku do osób przeprowadzających audyt, w wyniku czego potrącono powódce 33 % premii za II kwartał. W odczuciu powódki była ona dyskryminowana pod względem płacowym, bowiem pomijano ją przy podwyżkach w latach 2006-2007, mimo wykonywania przez nią pracy w sposób sumienny i terminowy. Powódka wskazała, iż jej wynagrodzenie zasadnicze w okresie od marca 2005 r. wynosiło 1 750 zł brutto miesięcznie, a od 2008 r. 1 900 zł brutto, podczas gdy w innych oddziałach podległych tej samej dyrekcji wynagrodzenie skarbnika było wyższe o 600-700 zł brutto miesięcznie. Powódka podniosła również, iż strona pozwana udzieliła jej kary porządkowej upomnienia bez uprzedniej rozmowy z powódką i bez możliwości złożenia przez nią wyjaśnień. Zarzuciła, że z drobnych spraw robiono afery, np. wówczas, gdy powódka powiedziała do mężczyzny, który przyszedł w sprawie komputerów, że wczoraj komputery były spisywane przez sekretariat albo wówczas, gdy powódka otworzyła przy obsłudze bankomatu jedną z kaset celem sprawdzenia nominału. Wskazała,

że czuła się zastraszana przez stronę pozwaną, która mówiła, iż trzy negatywne notatki na temat powódki i zostanie ona zwolniona. Podniosła brak nadzoru nad ilością godzin nadliczbowych pracowników, przy czym jednym osobom wypłacano zgłoszoną przez nich pracę w godzinach nadliczbowych, a innym nie lub tłumaczono, iż w sortowni nie ma możliwości pracowania w godzinach nadliczbowych. Zdaniem powódki podnoszono na nią głos, ograniczano możliwość wyrażania własnego zdania, stosowano „przemoc przez telefon”, a pokłask ze strony kierownictwa dla zachowania D. K. był zauważalny, tj. w kolejnych z jej strony intryg i insynuacji pod adresem powódki. Powódka podkreśliła, iż zorientowała się, że notatki, o których była mowa nie były obiektywne i próbowano obwiniać powódkę za incydenty wywołane przez innych po to, aby w konsekwencji wyeliminować powódkę z zespołu. Powódka podniosła również brak komunikacji słownej ze strony kierownictwa w stosunku do niej - w zamian wysyłano jej jedynie monity. Wskazała, że w czasie audytu w dniach 11-15 lutego 2008 r. strona pozwana wymusiła na powódce podpisanie dokumentu zakresu czynności z datą wsteczną, tj. na dzień 4 grudnia 2007 r., a następnie, dla odwrócenia uwagi od tego faktu, w dniu 28.11.2008 r. podano powódce uaktualniony zakres czynności skarbnika z datą wystawienia 18.09.2008 r.

We wrześniu 2008 r. powódka złożyła skargę do dyrektora jednostki nadrzędnej o stosowaniu wobec niej mobbingu przez kierownictwo (...) S.A. w W. Oddział we W.. Dodała, że od kilku miesięcy przygotowywane były w Banku zmiany organizacyjne. Powołana u strony pozwanej na początku grudnia 2008r. komisja wewnętrzna (...) S.A. ds. mobbingu zarzuciła powódce, że nie szukała pracy, a do końca roku pozostało tylko kilka dni. Sprawdzano nawet, że nie logowała się w tej sprawie na odpowiednim portalu. Powódka wcześniej rozmawiała z dyrektorem i ten poinformował ją o likwidacji stanowiska skarbnika. W związku z tym powódka liczyła się ze skróceniem jej czasu pracy. Powódka podkreśliła, że od dłuższego czasu pracowała sama na zapleczu w skarbcu, a druga osoba zaangażowana była tylko w sytuacji wymaganej komisyjności. Zdaniem powódki strona pozwana złośliwie nie udzieliła jej wnioskowanego urlopu - w dniach 15-17 grudnia 2008r. powódka planowała urlop wypoczynkowy, dużo wcześniej, około półtora tygodnia przed urlopem kierownik P. K. polecił powódce wystawić kartę urlopową, ze wskazaniem jego osoby jako przejmującej skarbiec, zatwierdzony urlop odnotowany został na liście obecności, a następnie usunięty korektorem. Powódka podniosła również, iż zachowanie kierownika P. K. w stosunku do niej było aroganckie, a rozmawiał z nią podnosząc głos oraz używając niecenzuralnych słów. Co więcej bezpodstawnie zdegradowano powódkę na niższe stanowisko poprzez przedstawienie jej do podpisu porozumienia zmieniającego, które to powódka będąc zaskoczona, podpisała w sposób odruchowy i bez namysłu. W styczniu 2009 r. powódka została odsunięta od wykonywania podstawowych obowiązków skarbnika i została skierowana do prac pomocniczych przy depozytach skarbcowych, przy których już wcześniej pracowały dwie osoby. Powódka szkoliła również trzy inne osoby, które zatrudniono właśnie do skarbcza na miejsce powódki, a pod koniec stycznia sama została skierowana na okresowe badania lekarskie do W. pomimo, że posiadała aktualne zaświadczenie.

Powołana komisja wewnętrzna ds. mobbingu w dniu 30 grudnia 2008 r. drogą mailową poinformowała powódkę o braku wykrycia stosowania mobbingu w stosunku do powódki. Niestety powódka nie miała możliwości zapoznania się z ustaleniami prac wskazanej komisji.

Powódka wyjaśniła, iż na zwolnieniach lekarskich przebywała w okresie od 2 lutego 2009 r. do 2 sierpnia 2009 r. oraz nie znając jeszcze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 sierpnia 2009 r. rozwiązała umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia z powodu mobbingu. W dniu 5 października 2009 r. powódka złożyła pozew do Sądu Rejonowego w Trzebnicy o sprostowanie świadectwa pracy.

Powódka w dniu 23 października 2009 r. wniosła skargę o mobbing do Państwowej Inspekcji Pracy we W., jednak w odpowiedzi nie ustosunkowano się, jak podniosła powódka, w sposób rzetelny do zarzutów powódki. Odpowiedź PIP to w ocenie powódki „stek obelg, pomówień, absurdów i głupich wywodów”. „Ogrom gołosłownych insynuacji i absurdów” jest zdaniem powódki „szokujący”. Pracownika PIP zmanipulowano i przygotowano perfidny, zmasowany atak na osobę powódki.

Powódka zarzuciła, że pracowała u strony pozwanej od dnia utworzenia Oddziału w T. i z zaangażowaniem oraz odpowiedzialnością wykonywała swoje obowiązki, a w zamian od kilku lat była poniżana, upokarzana i „gnojona”. To inni pracownicy zachowywali się zdaniem powódki skandalicznie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 lutego 2012 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, iż to pozostali pracownicy mogli czuć się mobbingowani przez powódkę. Jak wskazała strona pozwana, powyższe potwierdzają również wyniki przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracę we W. w okresie od 15.01.2010 r. do 28.01.2010 r. na skutek złożonej skargi przez samą powódkę oraz przeprowadzonego postępowania przez specjalnie powołaną stronę pozwaną Komisję A. przez, która działała w okresie od 8.12.2008 r. do 19.12.2008 r. bowiem u pozwanego zostały wdrożone stosowne procedury przeciwdziałające takim postępowaniom.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby pomawiała i fałszywie oskarżała powódkę w czasie trwania audytu prowadzanego w okresie od czerwca do lipca 2006 r. lub „szukała haków” na powódkę. Wskazała, że stresowa sytuacja związana z przeprowadzonym audytem doprowadziła do powstania nerwowej sytuacji z tym, że nie można mówić, iż wynikało to z chęci stosowania mobbingu wobec powódki. Podkreśliła, iż wynagrodzenie powódki nie odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników, z tym, że podwyżki i premie były przede wszystkim udzielane pracownikom bezpośredniej obsługi klientów. Nadto, zgodnie z procedurami, Dyrektor Regionalnego Oddziału we W. dokonywał rozdziału środków na wynagrodzenia w porozumieniu ze związkami zawodowymi na poszczególne oddziały biorąc pod uwagę osiągnięte wyniki ekonomiczne przez poszczególne jednostki (oddziały) w Regionie. W związku z powyższym, zdaniem strony pozwanej, nie można porównywać otrzymywanych wynagrodzeń przez pracowników Oddziału w T. z wynagrodzeniem pracowników innego oddziału, jak to czyniła powódka.

Strona pozwana wyjaśniła również, iż zarzucane przez powódkę pisanie notatek wynikało przede wszystkim z niewłaściwego zachowania powódki, lekceważenia współpracowników i powstałych z tego powodu konfliktów. Podnoszenie głosu w tym krzyk stwierdza również powołana Komisja A., która w czasie przeprowadzanej rozmowy z powódką reagowała bardzo emocjonalnie momentami wybuchowo będąc zdaniem Komisji przewrażliwiona na swoim punkcie. W związku z powyższym niezbędnym ze strony pozwanego było dokumentowanie tych zdarzeń. Na potwierdzenie tych sytuacji były spisywane notatki służbowe przez pracowników, którzy zostali dotknięci nagannym zachowaniem powódki. Co więcej, pracownica D. K., będąca w ogromnym konflikcie z powódką, z dniem 31.08.2011 r. rozwiązała umowę o pracę z pozwanym i to co wiadomo stronie pozwanej wyjechała za granicę, tym samym pozwany nie może jej powołać na świadka w tej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu braku komunikacji słownej i pisania monitów strona pozwana wyjaśniła, iż mail Dyrektora oddziału w sprawie rozpoczęcia pracy z wykorzystaniem dyspensera został skierowany bezpośrednio do pracowników na stanowiskach kasjerno-dysponentów, a jedynie do wiadomości powódki oraz Pana P. K.. Mail zawierał oznaczenie „Flaga monitująca -monit” w którym to mailu dyrektor zobowiązywał pracowników do zapoznania się z przepisami dotyczącymi funkcjonowania dyspenserów oraz zarządził bezwzględna pracę z wykorzystaniem dyspenserów od dnia 3.03.2008 r. Zgodnie z Z. Systemu Kancelaryjnego w (...) SA (załącznik do uchwały nr 540/ (...) z dnia 27.11.2007 r.) korespondencja wewnętrzna w pozwanym Banku jak w większości pracodawców jest prowadzona w formie elektronicznej, przy czym jest ona równoważna z korespondencją sporządzoną na nośniku papierowym. Potwierdza to również § 3 ust.2 załączonego Regulaminu Pracy stanowiący, iż przekazywanie informacji za pośrednictwem portalu intranetowego Banku stanowi przyjęty przez pracodawcę sposób informowania pracowników. Oflagowanie tej wiadomości miało na celu podkreślenie ważności tej korespondencji.

Pozwana przyznała, że podpisanie przez powódkę dokumentu zakresu czynności z mocą wsteczną rzeczywiście miało miejsce, ale był to przypadek incydentalny. Poza tym, zdaniem strony pozwanej, nie można mówić w żadnym razie o „wyłudzeniu” podpisu od powódki bowiem powódka podpis złożyła wiedząc o takiej sytuacji czyniąc to świadomie.

Odnosząc się do zarzutu złośliwego nieudzielenia powódce urlopu, strona pozwana wskazała, że to powódka zgłosiła skarbiec do przekazania i należało skarbiec w całości przekazać, a zatem sama powódka nie chciała dochować wewnętrznie obowiązujących procedur. Nadto jak wynika z przedłożonej listy obecności powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy od dnia 17-19 grudnia 2008 roku.

Oдноśnie zarzutu degradacji i dyskwalifikacji zawodowej, strona pozwana wyjaśniła, że są one gołosłowne. Od kilku miesięcy w Banku dokonywane były zmiany reorganizacyjne polegające między innymi na zmniejszeniu liczby pracowników przejmujących skarbiec oraz wprowadzeniu szeregu uproszczeń przy wprowadzeniu stanowiska kasjerno-dysponenta, który w zakresie czynności ma wykonywać czynności skarbcowe. Powódka doskonale wiedziała o wprowadzanych zmianach na stanowiskach skarbnika nie tylko w oddziale w T., ale i w innych oddziałach banku. O zmianach i reorganizacji informował Dyrektor Oddziału w T. jak i powódka informację taką uzyskała od członków Komisji A.. Wskazane zmiany dotyczyły wszystkich pracowników z działu skarbcowego, a nie jedynie powódki.

Odpowiadając na zarzut kierowania powódki na badania lekarskie mimo posiadania przez nią aktualnych badań okresowych, strona pozwana wskazała, że nie kierowała powódki na badania lekarskie, a kierowała pracowników, którzy pracują bezpośrednio z klientami oraz ze środkami pieniężnymi celem przeprowadzenia testów w zakresie predyspozycji do wykonywania tej pracy. Powódka była kierowana właśnie na takie testy związane z wykonywaną pracą u pozwanego i czynione to było z korzyścią dla pracowników. Działania strony pozwanej były nakierowane, aby mimo „trudnego” dla współpracowników charakteru powódki, jednak dać jej szansę i nie pozbawiać pracy.

Strona pozwana zarzuciła, iż to powódka naruszyła Kodeks etyki (...) SA dotyczący pracowników banku, który między innym zawiera zapis, iż pracownik dokłada wszelkich starań, by unikać konfliktów koleżeńskich. Starając się dbać o dobrą atmosferę pracy, a wszelki nieporozumienia rozwiązywać na drodze dyskusji i kompromisu.

Strona pozwana wyjaśniła również, że z przedstawionego przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 9.07.2009 r. wynika, iż powódka cierpi na nadciśnienie tętnicze pierwotne, rodzaj schorzenia wskazuje na istniejące uwarunkowania genetyczne, a zatem świadczy to o tym, że powódka choruje od wielu lat. Nadciśnienie tętnicze pierwotne na które cierpi powódka wpływało zapewne również na inne schorzenia powódki, a mianowicie może powodować bóle głowy, nierówne tętno, co w następstwie mogło doprowadzić do nerwicy. Powyższe schorzenie zapewne miało również wpływ na zachowanie powódki w pracy, które zostało potwierdzone w protokołach i oświadczeniach pracowników - powódka raz krzyczała a raz mówiła ściszym głosem.

Strona pozwana zarzuciła, iż oświadczenie woli powódki o rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 § 1(1) kodeksu pracy zostało złożone z naruszeniem art. 55 § 2 zdanie drugie kodeksu pracy. Pracownik winien złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę tj. o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast jednomiesięczny termin do złożenia przez powódkę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę należy liczyć od ostatniego dnia, w którym to zdarzenie mogło mieć miejsce, czyli nie późniejszy niż ostatni dzień pracy przed zwolnieniem lekarskim tj. 2 lutego 2009 r. Stąd termin, w którym, powódka mogła złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodu mobbingu, zdaniem strony pozwanej, upłynął 02 marca 2009 r. Z uwagi na niedochowanie przez powódkę wskazanego terminu, pomimo że doszło zdaniem strony pozwanej do rozwiązania umowy o pracę, to nie ma podstaw do wypłacenia odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p. również z przyczyn formalnych.

Na rozprawie w dniu 7 maja 2012 r. powódka złożyła wniosek o ustanowienie dla niej pełnomocnika z urzędu. Ponadto, w piśmie z dnia 12 maja 2012 r. domagała się zwolnienia jej z kosztów sądowych w niniejszej sprawie w całości. Postanowieniem z dnia 22 czerwca 2012 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. oddalił wniosek powódki o zwolnienie od kosztów sądowych w sprawie oraz oddalił wniosek powódki o ustanowienie pełnomocnika z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. (1) była zatrudniona u strony pozwanej – w (...) Banku (...) S.A. w W., Oddziale w T. - w okresie od dnia 1 stycznia 1991 do 7 sierpnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 1991 r. na stanowisku specjalisty. Stanowisko pracy powódki kilkakrotnie ulegało zmianom. Od 1 kwietnia 1995 r. powódka pracowała na stanowisku specjalisty-kontrolera rozliczeń pieniężnych, zaś od 1 marca 2005 r. na stanowisku skarbnika.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku skarbnika należało między innymi:

1. utrzymywanie optymalnego stanu gotówki w krajowych i zagranicznych znakach pieniężnych oraz znaków wartościowych w Oddziale poprzez prowadzenie racjonalnej gospodarki pieniężnej, codzienne analizowanie przyznaných limitów;
2. przyjmowanie, wydawanie i przechowywanie znaków pieniężnych i innych wartości skarbowych;
3. ewidencjonowanie i uzgadnianie stanu zapasu wartości skarbcowych w Oddziale;
4. obsługa depozytów w tym stanowiących zabezpieczenie wiarytelności banku i dokumentacji tych wiarytelności;
5. rozliczanie wpłat w formie zamkniętej;
6. realizacja zleceń stałych z konta „wpływy do zarachowania na rachunki oszczędnościowe”;
7. obsługa depozytów klientów i kaset sejfowych;
8. administrowanie drukami ścisłych zarachowania oraz plombami samozaciskowymi;
9. obsługa bankomatu zlokalizowanego w siedzibie oddziału w zakresie zasileń oraz rozliczeń depozytów i zatrzymanych kart;
10. wydawanie zasiłków i przyjmowanie nadmiarów z kas własnych;
11. współpraca z Centrum (...) w zakresie zasilania i odprowadzania gotówki;
12. kontrola i uzgadnianie pozostałości kasowych;
13. przeprowadzanie kontroli specjalnych w przypadku zgłoszenia reklamacji gotówkowej klienta;
14. przyjmowanie, przeliczanie kontrolne oraz sprawdzanie autentyczności zasiłków w krajowych i zagranicznych znakach pieniężnych z (...) i kas własnych;
15. administrowanie przechowywanymi skrzynkami z pozostałościami kasowymi;
16. sporządzanie obowiązujących sprawozdań;
17. broszurowanie i okresowe przekazywanie prowadzonej dokumentacji do archiwum;
18. przekazywanie do akceptacji osobom upoważnionym operacji wykonywanych powyżej ustalonego limitu.

W okresie od dnia 1 października 1995 r. do dnia 31 marca 1996 r. na mocy Aneksu nr (...) i Aneksu nr (...) powódka wykonywała dodatkowe obowiązki pracownicze, za co otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie.

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 089,11 zł brutto (1 517,70 zł netto)

Dowód: akta osobowe powódki (załącznik)

zaświadczenie z dnia 14 lutego 2012 r. (k.157)

Od 1998 r. do końca 2006 r. Dyrektorem Oddziału w T. był M. D.. Od stycznia 2007 r. Dyrektorem Oddziału w T. był A. Ł.. Bezpośrednim przełożonym powódki był do 2008 r. kierownik P. K., którego przełożoną była w przeszłości powódka.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242),

zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

W czasie audytu w 2006 r. audytorka zapytała powódkę gdzie są dokumenty, o które prosiła już tydzień temu. Na tle tej sytuacji doszło do nieporozumienia między powódką a P. K. o to, kto był odpowiedzialny za dostarczenie audytorce dokumentów. W rzeczywistości powódka nie była wcześniej informowana o tym, że ma przekazać dokumenty audytorce. A. nerwowo zareagowała na brak dokumentów i doszło między nią a powódką do wymiany zdań, po której audytorka wniosła skargę na zachowanie powódki wskazując, że nie życzy sobie, by ktoś na nią krzychał.

Dowód: częściowo przesłuchanie powódki (k. 317-318)

częściowo zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

częściowo zeznania A. S. (2) (k. 272)

Pomimo dobrego przygotowania merytorycznego i pracowitości powódki, współpraca pomiędzy nią a innymi pracownikami Oddziału najczęściej nie układała się dobrze z powodu problemów w prawidłowym ułożeniu kontaktów. Powódka wypowiadała się w sposób bardzo emocjonalny. Pracownicy strony pozwanej zgłaszali przypadki nieprawidłowych reakcji powódki, sytuacje, gdy powódka podnosiła głos, rzucała słuchawką w pół słowa. Mówili, że jest niegrzeczna, że na nich „furka”. W ostatnim okresie pracy powódki zdarzało się, że pracownicy odmawiali pójścia do powódki z obawy przed kolejną kłótnią. Gdy coś się powódce nie spodobało, wystarczyła chwila, by się zdenerwowała. Do współpracy z powódką były przydzielane różne osoby, co częściowo wynikało z faktu, że dyrektor szukał osoby, z którą powódka dobrze ułoży sobie stosunki w pracy. Pracownicy wysyłani do pracy powódką pytali, czy idą tam za karę. Zdarzały się przypadki, że na powódkę skarżyły się osoby z innych oddziałów, kontrahenci Banku, szczególnie na jej sposób komunikacji, rzucanie słuchawką, podniesiony głos. Zdarzały się telefony od innych pracowników Banku, którzy zgłaszali, że nie mogą się porozumieć z powódką. Zarówno Dyrektor Oddziału A. Ł., kierownik P. K., jak i pozostali pracownicy, starali się ograniczać konfliktowe sytuacje z powódką, ponieważ każdy kontakt służbowy z powódką był dla nich stresujący. Zachowanie powódki było nieprzewidywalne, cechowała je duża zmienność, gwałtowność. Powódce zdarzało się krzyczeć, zwracać nieuprzejmie lub lekceważąco do współpracowników. Ostatecznie z polecenia dyrektora oddziału kierownik P. K. miał pośredniczyć we wszystkich kontaktach powódki z zewnątrz, a kontakt powódki z innymi osobami miał być ograniczony do minimum.

W latach 2003-2006 powódka współpracowała z A. S. (2), współpraca ta układała się dobrze, powódka przekazywała A. S. (2) swoją wiedzę.

P. K. nie miał zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki. Nie zwracał się do powódki w sposób wulgarny, nie poniżał jej. Unikał kontaktu z nią.

Powódka była skryta, w niewielkim zakresie kontaktowała się z innymi pracownikami, przez co była wyobcowana. Miała możliwość zjeść z innymi pracownikami w pokoju śniadań, ale nigdy tego nie robiła. Nie uczestniczyła w części spotkań informacyjnych ani w spotkaniach integracyjnych, np. z okazji Wigilii. Powódkę postrzegano jako osobę przewrażliwioną i odbierającą wszelkie uwagi osobiście jako atak na jej osobę.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242),

częściowo zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

zeznania świadka M. D. (k. 243-244),

zeznania świadka S. S. (k. 280-282)

zeznania świadka G. W. (k. 296-297)

notatka służbowa S. S. z dnia 12.12.2008 r. (k.184)

notatka służbowa P. K. z dnia 18.01.2007 r. (k.192-197)

częściowo zeznania świadka A. S. (2)(k. 272)

zeznania świadka A. W. (k. 278)

zeznania świadka J. A. (k. 279-280)

protokół z działań Komisji A. z dnia 19.12.2008 r. (k. 164-169)

Inni pracownicy często mówili powódce, że mówi do nich za cicho albo do nich krzyczy.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 317-318)

Dyrektor Oddziału M. D. rozmawiał wielokrotnie z powódką na temat jej zachowania. Powódka przyjmowała sugestie do wiadomości, ale rozmowy nie przynosiły rezultatu. Zaczęły się pojawiać skargi ustne na powódkę, składane przez innych pracowników Banku. Kiedy Dyrektorem Oddziału został A. Ł., on również rozmawiał z powódką kilkakrotnie na temat jej zachowania. Ponieważ sytuacja się nie zmieniała, polecił pracownikom sporządzać notatki służbowe w sytuacjach, kiedy byli świadkami spięć między powódką a innymi osobami w celu potwierdzenia zajścia przez osobę trzecią.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242)

zeznania świadka M. D. (k. 243-244),

Na przełomie kwietnia-maja 2007 r. doszło do nieporozumienia między powódką a skonfliktowaną z nią D. K.. D. K. poszła na skargę do Dyrektora A. Ł.. Świadkiem rozmowy był kierownik P. K.. A. Ł. polecił P. K. spisanie notatki z przebiegu rozmowy. P. K. sporządził notatkę w dniu 19.04.2007 r., w której wskazał, że D. K. płakała i skarżyła się, że doznaje ze strony powódki upokorzeń. Notatkę sporządziła również D. K.. W piśmie z dnia 20.06.2007 r. Powódka poprosiła pisemnie Dyrektora o udostępnienie jej notatek, które, jak słyszała że miały być spisane. Dyrektor A. Ł. zapytał, jakich notatek dotyczy prośba powódki i zwrócił powódce uwagę, że nie potrafi ona współpracować w zespole pracowniczym i narusza zasady Kodeksu Etyki strony pozwanej.

Dowód: notatki służbowa z 19.04.207 r. (k. 193, 194)

pismo powódki z 11 czerwca 2007 r. (k. 26)

pismo Dyrektora Oddziału A. Ł. (k. 27, 175)

P. K. sporządził w dniu 20.04.2007 r. notatkę służbową, w której wskazał, że w dniu 19.04.2007 r. zgłosił się klient, który chciał wypłacić większą kwotę i nie mógł tego zrobić, za co odpowiedzialność ponosi powódka. W dniu 2.05.2007 r. zastępca Dyrektora Regionalnego Oddziału Detalicznego K. M. ukarał powódkę karą porządkową upomnienia za niedopełnienie obowiązku zachowania płynności gotówki w Oddziale w dniu 20.04.2007 r. Na skutek sprzeciwu

powódki, która zarzuciła m.in., że nie wyjaśniono z nią tej sprawy, kara została uchylona z powodu wręczenia upomnienia bez wysłuchania pracownika.

Dowód: notatka z dnia 20.04.2007 r. (k. 195)

pismo z 2.05.2007 r. (k. 22)

sprzeciw powódki z dnia 10.05.2007 r. (k. 23-24)

przesłuchanie powódki (k. 317-318)

protokół z działań Komisji A. z dnia 19.12.2008 r. (k. 164-169)

P. K. i D. K. sporządzili w dniu 23.05.2007 r. notatki służbowe dotyczące nieprawidłowego zachowania powódki wobec D. K..

Dowód: notatki z dnia 23.05.2007 r. (k. 196, 197)

Notatki służbowe dotyczące zachowania powódki nie były jej przedstawiane ani włączane do jej akt osobowych.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 317-318)

akta osobowe powódki (załącznik)

W dniu 20.02.2008 r. Dyrektor A. Ł. wysłał do powódki i innych pracowników – D. Z., M. P., M. P., M. H. i P. K. monit w sprawie przyswojenia procedur obsługi dyspenserów. Powódka w wiadomości mailowej poinformowała Dyrektora Oddziału A. Ł., że jest zaskoczona, że otrzymała monit w sprawie obsługi dyspensera. Podkreśliła, że kierownik K. nie rozmawiał z nią na ten temat ani nie wydał jej polecenia na piśmie.

Dowód: wiadomość z 20.02.2008 r. (k. 28),

wiadomość powódki do A. Ł. (k. 29)

Powódka i inni pracownicy świadczyli czasem pracę w godzinach nadliczbowych. Godziny nadliczbowe miały być zgłoszone pracodawcy do 10 dnia następnego miesiąca, a spóźnionych wniosków o wypłatę nadgodzin nie przyjmowano w kadrach.

P. K. nienależycie prowadził nadzór nad czasem pracy podległych mu pracowników oraz nie monitorował godzin nadliczbowych, co potwierdziła Komisja A..

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

zeznania świadka G. W. (k. 296-297)

protokół kontroli PIP z dnia 28 stycznia 2010 r. (k. 158-159)

protokół z działań Komisji A. z dnia 19.12.2008 r. (k. 164-169)

zeznania świadka M. W. (k. 240v)

przesłuchanie powódki (k. 317-318)

Kierownik K. poprosił powódkę w lutym 2008 r. o podpisanie zakresu czynności datowanego na grudzień 2007 r.

Dowód: okoliczność bezsporna

We wrześniu 2009 r. powódka wystosowała skargę do Dyrektora Naczelnego ROD we W., podnosząc, że jest dyskryminowana i „dołowana” od czasu audytu w czerwcu 2006 r. Wskazała na sytuację, jaka miała miejsce podczas audytu w czerwcu 2006 r. i podniosła, że zarzucono jej brak szacunku do kontroli, co nie było prawdą. Podniosła, że otrzymała monit, a wcześniej kierownik nic jej nie mówił o pracy z dyspenserem. Dodała, że słyszała, że inni kasjerzy zarabiają więcej od niej. Podkreśliła, że bezpodstawnie oskarża się ją o to, że krzyczy.

Dowód: skarga z dnia 24.09.2008 r. (k.30 - 31)

W grudniu 2008 r. przełożony P. K. polecił powódce jednorazowo pracę w godzinach nadliczbowych przy liczeniu depozytów.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 317-318)

Oddział (...) strony pozwanej we W. przeznaczają co roku pewną pulę na podwyżki dla Oddziałów w Regionie, wówczas dyrektor oddziału rozdziela środki między pracowników. W latach 2007r. – 2008r. w Oddziale w T. pracowało ok. 30 pracowników (łącznie z podległym Oddziałem w O.). Środki na podwyżki były przeznaczane głównie dla pracowników zajmujących się bezpośrednią sprzedażą w celu motywowania ich do sprzedaży. W sprawie premii dla pracowników Oddziału strony pozwanej w T. wnioskował do dyrektora odpowiedni kierownik. Ostateczną decyzję o rozdziale środków podejmował Dyrektor Oddziału na bazie przepisów obowiązujących w Banku.

Obejmując stanowisko dyrektora w 2007 r., A. Ł. nie miał wpływu na wcześniejszy stan zarobków pracowników. Uznał, że powódce należy się podwyżka, mimo że nie zajmuje się sprzedażą. Od dnia 1.03.2008 r. powódka otrzymała podwyżkę w kwocie 150 zł brutto i jej zarobki wynosiły 1900 zł brutto. W 2009 r. powódka nie otrzymała podwyżki. Oprócz powódki w 2009 r. podwyżki nie dostało również 12 innych pracowników Oddziału 1 w T..

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242)

zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

zeznania świadka M. D. (k. 243-244)

zeznania świadka A. P. (k. 244)

zeznania świadka G. W. (k. 296-297)

zestawienie (k. 307-308)

W 2006 r. powódka otrzymała premię regulaminową za IV kwartał 2005 r. w kwocie 511,77 zł, za II kwartał 2006 r. w kwocie 341,43 zł i za III kwartał 2006 r. w kwocie 512,51 zł.

Dowód: wyciąg z rachunku (k. 19-21)

Na tle wynagrodzeń pozostałych pracowników Oddziału 1 w T., wynagrodzenie powódki należało do niższych.

Dowód: zestawienie (k. 307-308)

W ocenie przełożonego powódki Dyrektora Oddziału A. Ł. zachowanie powódki dyskredytowało przy przyznawaniu podwyżek. Zachowanie powódki było także uwzględniane przez przełożonego przy przyznawaniu jej premii.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242)

Powódka była postrzegana jako osoba zaangażowana w swoją pracę, a jedynymi zarzutami w stosunku do jej osoby było jej niestosowne zachowanie. Były dyrektor Oddziału w T. M. D., jak i jego następca A. Ł., nie chcieli zwolnić powódki również z uwagi na jej sytuację osobistą – powódka samotnie opiekuje się chorą na chorobę Alzheimera

matką, która zgodnie z Decyzją Zakładu Ubezpieczeń społecznych z dnia 9 lipca 2009 r. wymaga stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Z tych przyczyn nie wnioskowano również długo o przeniesienie powódki do innego oddziału, choć takie zamysły się pojawiały, żeby powódka mogła zaistnieć w innym środowisku.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242)

zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

zeznania świadka M. D. (k. 243-244)

decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 lipca 2009 r., (...) (k. 209)

Na przełomie roku 2008 i 2009, u strony pozwanej miała miejsce wprowadzona odgórnie przez jej Zarząd reorganizacja. Polegała ona m.in. na zlikwidowaniu m.in. stanowiska skarbnika i wprowadzenia na to miejsce stanowiska kasjera-dysponenta. Kasjerem-dysponentem został również bezpośredni przełożony powódki P. K., który został zdegradowany ze stanowiska kierowniczego. Zmiana dotyczyła 6 pracowników jego zespołu. Przed reorganizacją skarbiec był jednozmiarowy i dwie osoby były na pierwszej zmianie (tzw. komisyjność). Od 2009 r. skarbiec był dwuzmiarowy, z jednoosobową obsługą. Reorganizacja polegała na likwidacji stanowisk zapleczych, m. in. w skarbcu, i przeniesienia tych stanowisk do sprzedaży. Nie likwidowano etatów, ale reorganizowano pracę, strona pozwana chciała bowiem wykorzystać potencjał pracowników już doświadczonych żeby zwiększyć sprzedaż. Powódka pracowała na stanowisku zapleczowym i najbliższym dla jej stanowiska było stanowisko kasjera-dysponenta. Po reorganizacji skarbcia powódka i jej dotychczasowy przełożony P. K. mieli być równorzędnymi pracownikami w skarbcu i mieli wykonywać obowiązki skarbcowe, z uwagi na brak stanowiska skarbnika. Pozostałe osoby – J. A. i A. W. miały pracować przy czynnościach w skarbcu w zastępstwie, a także uczestniczyć w czynnościach wymagających współpracy 2 osób (gdy był wymóg komisyjności). Zmiany były uzasadnione tym, że wcześniej do komisyjności musiały przychodzić osoby ze stanowisk kasowych, co wydłużało kolejki w skarbcu. Zakres obowiązków powódki na stanowisku kasjera-dysponenta nie odbiegał znacząco od jej dotychczasowych obowiązków, główna zmiana polegała na tym, że do zakresu obowiązków dodano powódce i pozostałym objętym tą zmianą pracownikom obsługę klienta. Powyższe zmiany organizacyjne dotyczyły wszystkich terenowych oddziałów strony pozwanej, a nie tylko powódki i pozostałych pracowników w Oddziale w T.. Ówczesny dyrektor Oddziału w T., A. Ł., nie miał żadnego wpływu na reorganizację, była ona bowiem wdrożona odgórnie, przez Zarząd (...).

Pracownicy zostali wcześniej poinformowani mailem o reorganizacji u strony pozwanej. Wiele informacji przekazywał im też ustnie dyrektor. Informowano pracowników, na czym będzie polegała zmiana w zakresie stanowisk. W tym celu pod koniec grudnia 2008 r. wręczono pracownikom Oddziału w T. nowe zakresy obowiązków.

Dowód: zeznania świadka A. Ł. (k. 240-242),

zeznania świadka P. K. (k. 242-243),

zeznania świadka M. D. (k. 243-244),

zeznania świadka J. A. (k. 279-280),

zeznania świadka S. S. (k. 280-282)

W dniu 1 grudnia 2008 r. Dyrektor Oddziału w T. A. Ł. wystosował pismo do p.o. dyrektora Regionalnego Oddziału Detalicznego we W., K. M., związane z wdrożeniem nowego Regulaminu Organizacyjnego Oddziału. W piśmie tym A. Ł. prosił o przeniesienie powódki na podobne stanowisko do innego oddziału, bowiem w obliczu zbliżających się zmian organizacyjnych nie ma w oddziale stosownego dla powódki stanowiska pracy. Podkreślił, iż powódka posiada duże doświadczenie i wysokie kwalifikacje do pracy w skarbcu czy sortowni, jednak z uwagi na jej wybuchowy charakter nie powinna pracować z klientem. Dyrektor kierował się głównie pogarszającą się atmosferą w oddziale, a także uważał,

że zmiana środowiska mogłaby pozytywnie wpłynąć na zachowanie powódki, przy jednoczesnym wykorzystaniu jej dużego doświadczenia zawodowego i posiadanych kwalifikacji.

Dowód: pismo A. Ł. z dnia 01.12.2008 r. (k. 170)

zeznania świadka P. K. (k. 242-243)

W dniu 29.12.2008 r. powódka podpisała porozumienie o zmianie od 1.01.2009 r. jej stanowiska na stanowisko kasjera-dysponenta. Następnie w piśmie z 29.12.2009 r. oświadczyła, że podpisała pismo z zaskoczenia, nie mając czasu na podjęcie decyzji. Oświadczyła, że nie wyraża zgody na pracę od 1.01.2009 r. na stanowisku kasjer-dysponent. Powódka podpisała umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej datowaną na 6.01.2009 r., z której wynikało m.in., że wraz z P. K. będzie wykonywała funkcje skarbników.

Dowód: pismo z 22.12.2008 r. (k. 34)

pismo z 29.12.2008 r. (k. 35-36)

umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej (k. 38-39)

Powódka ostatecznie nie zgodziła się na nowy zakres obowiązków, w związku z reorganizacją, nie przyjęła stanowiska, przez co miała być wysłana do W. na badania dotyczące predyspozycji. Powódka została poinformowana gdzie ma się udać oraz miała zapewniony transport. Inne osoby też miały jechać na takie badania. Powódka nie była przychylnie nastawiona do tych badań i ostatecznie nie udała się na nie.

Dowód: zeznania świadka S. S. (k. 280-282)

Komisja A. działała na podstawie regulacji istniejących u strony pozwanej od 2007 r., mających na celu zapobieganie mobbingowi. Strona pozwana w Regulaminie pracy określiła jako jej obowiązek przeciwdziałanie mobbingowi, za który bezpośrednią odpowiedzialność ponosili dyrektorzy jednostek organizacyjnych strony pozwanej i komórek organizacyjnych Centrali. Powódka złożyła oficjalną skargę, na podstawie której Dyrektor Regionalnego Oddziału Detalicznego powołał Komisję A.. W pracach Komisji brały udział 3 osoby: A. P., E. R., A. R.. Członkowie Komisji A. spotkali się z powódką oraz innymi pracownikami. Przeprowadzili rozmowy i na bazie powyższego stworzyli protokół z prac, który został przedstawiony zgodnie z przepisami dyrektorowi Regionalnego Oddziału Detalicznego we W.. Dyrektor przedstawił powódce i P. K. odpowiedź. Komisja A. nie stwierdziła stosowania wobec powódki mobbingu, uznała jednak, że miały miejsce wątpliwości związane z organizacją pracy i komunikacją, za które odpowiedzialność ponosił P. K.. Komisja A. stwierdziła, iż P. K. nie posiadał umiejętności i wiedzy z zakresu profesjonalnego zarządzania ludźmi oraz nie miał predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczych. Po zakończeniu prac Komisji A. P. K. przestał pełnić funkcję kierowniczą. Komisja stwierdziła również, że powódka była postrzegana przez kadrę kierowniczą oraz wszystkich pracowników jako osoba kompetentna na stanowisku skarbnika, rzetelna i sumienna, dyspozycyjna, jednakże jej sposób bycia oraz cechy osobowościowe miały wpływ na zakłócenia w relacjach interpersonalnych. Nadmierne wyczulenie, „przewrażliwienie na swoim punkcie”, nadinterpretacja zdarzeń i zachowań, powodowała konflikty. Komisja wskazała, że powódka powinna zostać zatrudniona na stanowisku kasjera-dysponenta z przypisanymi czynnościami skarbcowymi, z uwagi na cechy osobowościowe nie powinno powierzać się jej zadań natomiast związanych z bezpośrednią obsługą klientów. Komisja nie stwierdziła dyskryminacji płacowej powódki.

Dowód: Regulamin Pracy Banku (k. 139-150)

zeznania świadka A. P. (k. 244)

pokontrolne pismo strony pozwanej skierowane do P. K. (k. 198)

protokół z działań Komisji A. z dnia 19.12.2008 r. (k. 164-169)

U strony pozwanej miała miejsce również kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy. Pracodawca wręczył pracownikom anonimowe ankiety przygotowane przez PIP. Wskazane ankiety wypełniło 19 osób, z czego 16 na wszystkie pytania zawarte w ankietach udzieliło odpowiedzi negatywnej (w skali ocen zjawisk mobbingowych od 0 do 4, wpisano 0). Jedna osoba przy wypełnianiu ankiety na pytanie: „Unikanie z Panem/ią kontaktów” podała ocenę:1, na pytanie: „Obgadywanie Pana/i” ocenę: 2, na pytanie: „Rozsiewanie plotek związanych z Panem/ią” ocenę: 1, a na pytanie: „zaniżenie oceny Pana/i zaangażowania w pracy” ocenę 2. Natomiast w pytaniu podsumowującym osoba ta określiła, że w/w działania mają miejsce dłużej niż dwa lata (nie wskazano jednak konkretnego okresu czasu). Jedna osoba na pytanie: „Natarczywe telefony do Pana/i” podała ocenę 1, a na pytania: „Obgadywanie Pana/i” i „Rozsiewanie plotek związanych z Panem/ią” wpisano „?”. Ponadto jedna osoba na pytanie: „Krytyka wykonanej przez Pana/ią pracy” wskazała ocenę 1. Następnie przesłuchano w charakterze świadków bezpośrednich przełożonych i współpracowników powódki. Wszyscy świadkowie przesłuchiwni w trakcie kontroli podkreślili, iż powódka nie miała żadnych powodów aby komukolwiek zarzucić mobbing. Wręcz przeciwnie, wskazali, że wiele osób miałyby prawo do czucia się ofiarami mobbingu, a jako mobbingującego wskazywali powódkę A. S. (1).

Dowód: zeznania świadka S. R. (k. 279)

protokół kontroli PIP z dnia 28 stycznia 2010 r. (k. 158-159)

Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 7 sierpnia 2009 r., na skutek rozwiązania umowy o pracę przez powódkę pismem z 5.08.2009 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy powódka podała stosowanie wobec niej praktyk mobbingowych przez kierownictwo (...) S.A. Oddział w T. oraz brak przeciwdziałania temu zjawisku ze strony jednostki nadrzędnej (...) Oddział (...), do której wniosła skargę. Wskazała ponadto nasilające się działania mobbingowe stosowane w różnych formach, łącznie z podstępym pozbawieniem jej dotychczasowego miejsca pracy oraz odsunięciem od wykonywania podstawowych czynności. Kolejną przyczyną podaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było pogorszenie się jej stanu zdrowia i kilkumiesięczne leczenie wskutek długotrwałego stresu związanego ze wskazanymi przez powódkę faktami.

Dowód: akta osobowe powódki (załącznik)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który 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.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94³ k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a

praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że 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 k.p., 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 (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, 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. Przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, L. N., W. 2011, str. 256), iż mobbing można określić w uproszczeniu jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Kodeks pracy nie reguluje odpowiedzialności pracodawcy za szkody poniesione przez pracowników wskutek działań lub zaniechań pracodawcy lub innych pracowników. Do tej odpowiedzialności mają więc odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i z tytułu czynów niedozwolonych. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi własnymi działaniami mobbingowymi może stanowić art. 471 k.c. o odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania lub art. 415 k.c. o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną zawinionym czynem niedozwolonym. Natomiast podstawę prawną

odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika może stanowić art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Przepis art. 430 k.c. będzie stanowił podstawę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi działaniami mobbingowymi innego pracownika piastującego stanowisko kierownicze. Pracodawca może też ponosić odpowiedzialność jako podżegacz, pomocnik albo podmiot świadomie korzystający z wyrządzonej drugiemu szkody (art. 422 k.c.).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma natomiast charakter absolutny. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13). W wyroku z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. i odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Ponadto w art. 94³ § 4 i 5 ustawodawca uregulował w sposób szczególny prawo pracownika poddanego mobbingowi w zakładzie pracy do rozwiązania stosunku pracy. Pracownik może rozwiązać stosunek pracy nawet wówczas, gdy został poddany mobbingowi przez innego pracownika, a pracodawca nie ponosi odpowiedzialności prawnej za ten mobbing, przyczyną uprawniającą pracownika do rozwiązania stosunku pracy jest bowiem sam fakt poddania pracownika mobbingowi w zakładzie pracy. Pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy wskutek stosowanego wobec niego mobbingu, przysługuje odszkodowanie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nawet wtedy, gdy nie poniósł szkody majątkowej. Wyższego odszkodowania może pracownik dochodzić, gdy udowodni, że wskutek rozwiązania stosunku pracy poniósł większą szkodę majątkową niż wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94³ § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałał mobbingowi, może stanowić podstawę wyłączenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

W świetle powyższego, po dokonaniu oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powódka A. S. (1) nie była obiektem zachowań o charakterze mobbingu ani ze strony pracodawcy, ani któregokolwiek z jego pracowników, w szczególności zaś jej przełożonego P. K..

Na wstępie podkreślenia wymaga, że pracodawca wywiązał się z ustawowego obowiązku prowadzenia polityki antymobbingowej, wskazując w Regulaminie pracy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i zapewniając niezwłoczne działanie trzyosobowej Komisji A. po złożeniu przez powódkę skargi. Komisja A., podobnie jak kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, żadnych przejawów stosowania wobec powódki mobbingu nie stwierdziła.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów, przede wszystkim zaś na zeznaniach licznych przesłuchanych w sprawie świadków, których twierdzenia w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Z dużą ostrożnością Sąd podszedł do zeznań świadka P. K. – głównej osoby oskarżanej przez powódkę o praktyki mobbingowe, uznając te zeznania za wiarygodne tylko w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Wyjaśnieniom powódki Sąd również dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one pokrycie w materiale dowodowym sprawy lub zostały przez stronę pozwaną przyznane.

Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów nie podzielił jednak w żadnej mierze oceny powódki, jakoby przytaczane przez nią okoliczności wskazywały, że była ona ofiarą mobbingu.

W treści pozwu i pism procesowych, powódka powoływała się na serię wydarzeń, które miały miejsce w okresie jej pracy u strony pozwanej w latach 2006-2009, i podczas których przełożeni zachowali się jej zdaniem w sposób dla niej krzywdzący, a ponadto wskazywała na to, że była szczególnie źle traktowana przez przełożonego P. K.. Podniosła, że została niesłusznie „oskarżona” o nieprzekazanie dokumentów audytorce w czerwcu 2006 r., że pominięto ją przy podwyżkach, że ukarano ją karą upomnienia bez jej winy i bez możliwości złożenia przez nią wyjaśnień. Podkreśliła, że z drobnych spraw robiono afery, np. wówczas, gdy powódka powiedziała do mężczyzny, który przyszedł w sprawie komputerów, że wczoraj komputery były spisywane przez sekretariat albo wówczas, gdy powódka otworzyła przy obsłudze bankomatu jedną z kaset celem sprawdzenia nominału. Wskazała, że czuła się zastraszana pisaniem na nią notatek służbowych, nie otrzymywała zapłaty za część godzin nadliczbowych, że podnoszono na nią głos, stosowano „przemoc przez telefon” i tolerowano „intrygi i insynuacje”. Zarzuciła, że zamiast z nią rozmawiać wysłano jej monity i zmuszono ją do podpisania dokumentu zakresu czynności z datą wsteczną (kilka tygodni wcześniejszą). W grudniu 2008 r. jednorazowo nie udzielono złośliwie powódce urlopu. Podkreśliła, że P. K. zachowywał się wobec niej arogancko, używał niecenzuralnych słów i podnosił głos. Zarzuciła, że bezpodstawnie ją zdegradowano na niższe stanowisko i skierowano ją na okresowe badania lekarskie do W. pomimo, że posiadała aktualne zaświadczenie lekarskie, co również nosiło jej zdaniem znamiona mobbingu. Odnosząc się do wyników kontroli Komisji A. i Państwowej Inspekcji Pracy, powódka wyrażała się bardzo krytycznie, nazywając odpowiedź PIP „stkiem obelg, pomówień, absurdów i głupich wywodów”. „Ogrom gołosłownych insynuacji i absurdów” jest zdaniem powódki „szokujący”. Zarzuciła, że przygotowano „perfidny, zmasowany atak” na jej osobę.

Zdaniem Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednak, że żaden z pracowników pozwanej nie nękał powódki, nie zastraszal jej, nie poniżał ani nie ośmieszał, a tym bardziej by czynił to uporczywie lub trwale.

Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali zgodnie, że nie byli świadkami żadnych niewłaściwych zachowań wobec powódki, w tym ze strony P. K.. Większość świadków wskazywała również zgodnie, że to inni pracownicy obawiali się kontaktów z powódką z uwagi na jej charakter. Okoliczności te potwierdzili w szczególności dwaj przełożeni powódki, współpracujący z nią w różnych okresach czasu – były Dyrektor Oddziału M. D. i jego następca A. Ł., wskazując, że problem powódki z kontaktami interpersonalnymi istniał od lat i od lat strona pozwana próbowała sobie z nim poradzić. Obaj dyrektorzy Oddziału rozmawiali z powódką wielokrotnie na ten temat, wobec pogorszenia sytuacji dyrektor Ł. polecił zaś spisywanie notatek służbowych z sytuacji konfliktowych. Pisanie tych notatek nie miało zdaniem Sądu na celu zastraszania powódki, ale udokumentowanie przebiegu wydarzeń przez ich świadków. Niewątpliwym jest, że notatki te powinny zostać udostępnione powódce, czego pozwana nie dopilnowała, jednakże nie sposób przyjąć, by okoliczność ta świadczyła o zastraszaniu powódki lub jej nękanii, tym bardziej, że notatki te nie były przez stronę pozwaną w żaden sposób wykorzystywane, w szczególności nie stanowiły podstawy do nakładania na powódkę jakichkolwiek kar. Okoliczności by powódka była straszona, że po trzeciej notatce zostanie zwolniona, zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził.

Zeznania świadków A. Ł., M. D., S. S., G. W., J. A., a także P. K. (które Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w innych dowodach), potwierdziły istnienie dużych problemów w kontaktach interpersonalnych między powódką a innymi osobami, zdaniem Sądu zgromadzony materiał dowodowy potwierdza

jednak, że wina za powstanie tych problemów leży przede wszystkim po stronie powódki. Świadkowie wskazywali, że nie trzeba było dużo, żeby powódka zareagowała złością, przez co pojawiały się na nią skargi, pracownicy nie chcieli mieć z powódką kontaktów służbowych, bo były one dla nich stresujące, a nawet pytali, czy są wysyłani do powódki za karę. Powódce zdarzało się rzucać słuchawką i mówić podniesionym głosem, a nawet zwracać nieuprzejmie do współpracowników. Ponadto postrzegano powódkę jako skrytą, niechętną do integracji, przewrażliwioną i odbierającą wszelkie uwagi osobiście, jako celowy, zaplanowany atak na jej osobę.

Żaden ze świadków nie potwierdził, by ktokolwiek zwracał się do powódki w sposób wulgarny i obelżywy. Co więcej – sama powódka nie wskazała przykładów wulgarnego lub obelżywego zwracania się do niej. Podniesiony przez powódkę zarzut, że mówiono do niej podniesionym głosem nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, przeciwnie – świadkowie wskazywali, że to powódce zdarzało się mówić podniesionym głosem, krzyczeć czy rzucać słuchawką. Okoliczność, że wielokrotnie zwracano powódce uwagę na niewłaściwy ton wypowiedzi, przyznała również w toku przesłuchania sama powódka.

Wymaga podkreślenia, że żadnych konkretnych przejawów niewłaściwego traktowania powódki, a tym bardziej nękania jej w pracy, nie przedstawili również świadkowie, którzy już u strony pozwanej nie pracują, i z których wypowiedzi wynika, że nie były zadowolone z pracy u pozwanej, a nawet mają poczucie krzywdy. Świadek A. S. (2), która pracowała z powódką do 2006 r., i której zdaniem mogło być tak, że pracownicy „chcieli doprowadzić do tego, żeby powódka się zwolniła”, zeznała jednocześnie, że nie zauważyła żadnych przejawów nękania czy poniżania powódki i wskazała, że P. K. nie traktował powódki gorzej niż innych pracowników. Świadek potwierdziła jedynie, że P. K. próbował przypisać powódce winę za niedostarczenie dokumentów audytorce, chociaż powódka w tej sytuacji nie zawiniła. Świadek A. W. również nie zauważyła żadnych przejawów niewłaściwego traktowania powódki, choć zeznała, że nie dziwiłoby jej to, gdyby powódka była straszona notatkami, bo sporządzania notatek „było w banku w modzie”.

Brak również podstaw do przyjęcia, by postępowanie któregośkolwiek z pracowników strony pozwanej nie zmierzało do wywołania lub wywołało u powódki poczucie niskiej przydatności do pracy. Wszyscy świadkowie zgodnie przyznawali, że powódka była merytorycznie bardzo dobrym pracownikiem i za takiego sama również się uważała. Nie zdarzały się wypadki krytykowania pracy powódki. Jedyne ukaranie powódki karą upomnienia zakończył się uchynieniem tej kary jako nałożonej bez umożliwienia powódce złożenia wyjaśnień.

Nie sposób przyjąć, by materiał dowodowy zgromadzony w sprawie świadczył o dążeniu przez pozwaną do odizolowania powódki lub wyeliminowania jej z zespołu współpracowników. Powódka nie była zainteresowana integracją z innymi pracownikami, nie uczestniczyła w spotkaniach integracyjnych. Nie reagowała również pozytywnie na prośby o pomoc w pracy, co potwierdziła świadek G. W., wyjaśniając, że powódka uważała się za dobrego pracownika, ale nie chciała nikomu pomagać, ponieważ uważała, że każdy powinien się nauczyć sam. Świadek W. podkreśliła, że w przypadku różnicy zdań, powódka reagowała złością i zeznała, że zdecydowała się na wcześniejszą emeryturę ze względu na to, że chciała odpocząć od pracy z powódką. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, „izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu” (zob. wyrok SN, z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08).

Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje również, że nie dążono do wyeliminowania powódki z zespołu przez jej przeniesienie lub zwolnienie. Z zeznań świadków wynika, że pomimo problemów w ułożeniu współpracy z powódką, strona pozwana nie chciała jej zwolnić, ponieważ z jednej strony powódka była merytorycznie dobrym pracownikiem, z drugiej zaś miała trudną sytuację osobistą – samodzielnie opiekowała się chorą na chorobę Alzheimera matką, która posiada zgodnie z Decyzją Zakładu Ubezpieczeń społecznych z dnia 09 lipca 2009 r. znacznie ograniczoną możliwość samodzielnej egzystencji. Aby unikać sytuacji konfliktowych, powódce przydzielano funkcje niezwiązane z kontaktem z klientami. Z powyższych względów (sytuacji osobistej powódki) przez długi okres nie przenoszono również powódki

na podobne stanowisko do innego oddziału - dopiero w grudniu 2008 r. dyrektor Oddziału w T. A. Ł. wystosował pismo do p.o. dyrektora Regionalnego Oddziału Detalicznego we W., K. M., w którym wskazywał, że w obliczu zbliżających się zmian organizacyjnych nie ma w oddziale stosownego dla powódki stanowiska pracy i podkreślał, że choć powódka posiada duże doświadczenie i wysokie kwalifikacje do pracy w skarbcu czy sortowni, to z uwagi na jej wybuchowy charakter nie powinna pracować z klientem.

Nie sposób przyjąć, by przejawem nękania powódki była okoliczność, że jednorazowo potrącono powódce część premii i że nie dostała ona podwyżki w latach 2007 i 2009 r.

Jak wyjaśniła strona pozwana, podwyżek nie przyznawano pracownikom corocznie, a środków na podwyżki nie było dużo i zgodnie z polityką firmy były one przeznaczone głównie dla pracowników na stanowiskach sprzedażowych, w celu zmotywowania ich do zwiększenia sprzedaży. Ostateczną decyzję o rozdziale środków podejmował Dyrektor Oddziału na bazie przepisów obowiązujących w Banku. Powódka decyzją dyrektora otrzymała podwyżkę w 2008 r., zaś w 2009 r. oprócz powódki podwyżki nie dostało również 12 innych z ok. 30 pracowników Oddziału 1 w T. (zestawienie). Wynagrodzenie uzyskiwane przez powódkę należało do niższych w Oddziale, nie odbiegało jednak znacznie od średniej, a ponadto wysokość zarobków powódki nie była w żadnym stopniu uzależniona od działań P. K., któremu powódka zarzucała mobbing.

W sprawie premii dla pracowników Oddziału strony pozwanej w T. wnioskował do dyrektora odpowiedni kierownik, a ostateczną decyzję podejmował właśnie dyrektor. Tak miało to miejsce również w przypadku powódki. Strona pozwana przyznała, że przez okres 8 lat od 1994 r. do 2006 r.) miały miejsce takie szczególnie sytuacje, kiedy powódka została pozbawiona premii, gdyż premia u strony pozwanej ma charakter uznaniowy, zwłaszcza dla pracowników, którzy nie mają planów sprzedażowych. Wobec uwag do zachowania powódki, które – jak wskazał świadek Ł. – miały znaczenie dla decyzji o przyznawaniu pracownikom dodatkowych środków pieniężnych – brak zdaniem Sądu podstaw do przyjęcia, by wyrazem nękania powódki było wskazane przez powódkę przyznanie jej niższej premii za II kwartał 2006 r.

Wreszcie za przejaw mobbingu nie sposób uznać zaproponowanej powódce pod koniec 2008 r. zmiany stanowiska na stanowisko kasjerno-dysponenta ze stanowiska skarbnika. Pod koniec 2008r. miała miejsce u strony pozwanej wprowadzona ogólnie przez Zarząd reorganizacja, na którą ówczesny dyrektor Oddziału w T., A. Ł., nie miał żadnego wpływu, polegająca m.in. na całkowitej likwidacji stanowisk skarbników i wprowadzeniu na ich miejsce stanowisk kasjera – dysponenta, przy bardzo zbliżonym zakresie obowiązków Reorganizacja polegała na likwidacji stanowisk zapleczoowych i przeniesieniu ich do sprzedaży, przy czym zamiarem strony pozwanej nie była likwidacja etatów. Powódka niewątpliwie pracowała na stanowisku zapleczoowym, najbliższym dla jej stanowiska było stanowisko kasjera – dysponenta, na równorzędnym stanowisku z byłym przełożonym P. K.. Miała przy tym wykonywać również czynności skarbcowe. Powódka pierwotnie wyraziła na zmianę stanowiska zgodę, jednakże następnie ją wycofała. Podkreślenia wymaga, że pomimo braku zgody powódki, strona pozwana nie rozwiązała umowy z nią, ale zdecydowała o wysłaniu powódki do W. celem wykonania badań dotyczących predyspozycji powódki do pracy na innych stanowiskach, co powódka również uznała za przejaw nękania i odmówiła wyjazdu na badania, po czym sama rozwiązała z pozwanym umowę o pracę

Strona pozwana nie zaprzeczała, że – jak wynikało z wyników prac Komisji A. – w okresie pracy na stanowisku kierowniczym P. K. dopuszczał się nieprawidłowości w postaci nienależytego prowadzenia nadzoru nad czasem pracy podległych pracowników oraz braku monitorowania godzin nadliczbowych, Komisja A. wskazała także na brak umiejętności P. K. w zakresie komunikacji z pracownikami. Sąd Rejonowy dał zatem wiarę powódce, że nie otrzymała ona każdorazowo należnej jej zapłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nie dając w tym zakresie wiary zeznaniom P. K., który okolicznościom takim zaprzeczał. Z tej przyczyny Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o dopuszczenie dowodów z dokumentacji, potwierdzających późniejszą godzinę transportu jednego dnia pracy powódki. Z tej samej przyczyny Sąd dał wiarę powódce, że zachowanie P. K. podczas konfliktowej sytuacji z audytorką w czerwcu 2006 r. mogło wywołać u powódki poczucie, że nie jest traktowana sprawiedliwie (nie powiedziano jej wcześniej o tym, że audytorka poszukuje dokumentów). Za wiarygodne Sąd uznał także wyjaśnienia powódki, że

została niewłaściwie potraktowana przez przełożonego, który bez odebrania od niej wyjaśnień, nałożył na nią karę upomnienia w sytuacji, gdy nie było podstaw do przypisania jej winy. Skoro jednak nieprawidłowości ze strony P. K. dotyczące jego nadzoru nad czasem pracy pracowników nie dotyczyły wyłącznie powódki, a ponadto nie miał on umiejętności potrzebnych na stanowisku kierowniczym, w szczególności związanych z komunikacją z pracownikami, to w świetle pozostałego materiału dowodowego nie sposób uznać, by jego zachowanie wobec powódki miało znamiona nękania. W szczególności zaś ze zgromadzonych dowodów wynika, że P. K. nie traktował powódki gorzej niż innych, nie miał uwag do jej pracy, a nawet próbował jej unikać i nawet w przypadkach tego wymagających nie zawsze reagował zachowaniem powódki w sposób, w jaki powinien zareagować przełożony (zeznania świadka S. S. - k. 280v). Nie sposób w tych okolicznościach przyjąć, by jego nie zawsze prawidłowe zachowanie wobec powódki było przejawem znęcania się nad powódką, poniżania jej, by było ukierunkowane na zastraszenie powódki, albo na zmuszenie ją, by z pracy sama zrezygnowała. Żadnemu z nieprawidłowych zachowań P. K. nie sposób również przypisać cech uporczywości lub trwałości.

W ocenie Sądu Rejonowego brak umiejętności P. K. niezbędnych na stanowisku kierowniczym doprowadził do eskalacji istniejących już wcześniej – jak wynika z zeznań świadka M. D. - problemów interpersonalnych między powódką a innymi pracownikami strony pozwanej, wynikających zdaniem Sądu przede wszystkim z cech charakteru powódki. Okoliczność, że powódka bardzo emocjonalnie, osobiście, i często przy założeniu złej woli drugiej strony odbierała liczne, w tym neutralne zachowania innych osób, potwierdzają zdaniem Sądu Rejonowego nie tylko liczne dowody z zeznań świadków, ale również inne okoliczności niniejszej sprawy, jak choćby dopatrywanie się przez powódkę mobbingu w fakcie wysłania do niej wiadomości – monitu przypominającego pracownikom o konieczności korzystania z dyspenserów, która została wysłana co całej grupy pracowników, czy też fakt, że prośbę o podpisanie z datą wsteczną dokumentu zakresu obowiązków – co nie powinno mieć miejsca, ale w niniejszej sprawie nie miało dla sytuacji powódki żadnego znaczenia – powódka uznała za „wyłudzenie podpisu”.

Dając wiarę zeznaniom świadków wskazujących na cechy charakteru powódki jako przyczynę pojawiania się konfliktowych sytuacji między nią a pozostałymi pracownikami, które przerodziły się w unikanie przez pracowników powódki, Sąd Rejonowy miał również na względzie sposób zachowania powódki w toku procesu. Nie ulega wątpliwości, że powódka jest osobą bardzo nerwową i w sytuacji, gdy jej ocena danego zdarzenia różni się od oceny innych osób, reaguje emocjonalnie. Sąd wielokrotnie pouczał powódkę w toku niniejszego procesu, aby nie komentowała wypowiedzi świadków. W trakcie zeznań świadka G. W., która – jak zeznała - zdecydowała się odejść z pracy z powodu zachowania powódki, gdyż nie była w stanie poradzić sobie ze stresem związanym z relacjami z powódką, powódka nie tylko niestosownie komentowała wypowiedzi świadka, ale również reagowała głośnym śmiechem, przy czym świadek W. była podczas składania zeznań bardzo zdenerwowana, a nawet przestraszona reakcjami powódki. Powódce zdarzało się również mówić podczas rozprawy podniesionym tonem. W ocenie Sądu takie zachowanie powódki mogło rzeczywiście prowadzić do sytuacji, że pracownicy strony pozwanej wchodzili z powódką w konflikty, wyrażali dezaprobatę wobec jej zachowania, a następnie zaczęli jej unikać.

Zdaniem Sądu poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powódka dawała wielokrotnie wyraz w toku postępowania – w pismach procesowych i w toku przesłuchania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Wobec ustalenia, że żadna z ustawowych przesłanek mobbingu nie została w niniejszej sprawie spełniona, Sąd oddalił wnioski dowodowe zmierzające do ustalenia stanu zdrowia powódki, jako dotyczące okoliczności nieistotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd nie uwzględnił także wniosku powódki o przesłuchanie świadków – klienta pozwanej i pracownika sądu - wskazanych w piśmie z 11.01.2013 r. (k. 299) jako nie mających wiedzy o okolicznościach, które mogłyby wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie stanowił również podstawy do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia z tytułu ewentualnego naruszenia dóbr osobistych na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego (art. 24 w zw. z art. 448 k.c. i w zw. z art. 300 k.p.). Jak wyżej wskazano, odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę z tytułu mobbingu na podstawie przepisów kodeksu pracy (art. 94³ § 2 i 3 k.p.) ma charakter absolutny, niezależny od wykazania przesłanek wymaganych przez kodeks cywilny. Pracownik może jednak domagać się również zadośćuczynienia na zasadach ogólnych – na podstawie przepisów kodeksu cywilnego - w przypadku, gdy do mobbingu nie doszło, miało jednak miejsce naruszenie jego dóbr osobistych. W takim wypadku musi jednak udowodnić przesłanki odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a zatem fakt naruszenia jego dóbr, a także bezprawność działania sprawcy i – w przypadku żądań materialnych – jego winę. Sąd Rejonowy analizował materiał dowodowy niniejszej sprawy również pod tym kątem, wobec sformułowania przez powódkę w treści roszczenia tezy, że jej dobra osobiste zostały przez stronę pozwaną naruszone. Z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że przełożony pozwanej dopuszczał się wobec wszystkich pracowników nieprawidłowości wynikających z braku umiejętności kierowniczych. Materiał dowodowy nie potwierdza jednak, by skutkiem któregoś z jego zachowań było naruszenie dóbr osobistych powódki, a w szczególności jej godności lub dobrego imienia. Nie potwierdziły się twierdzenia powódki, by ktokolwiek na nią krzychał, obrażał ją lub odnosił się do niej w wulgarny sposób lub ją poniżał. Nieporozumienia i konflikty między współpracownikami są zjawiskiem zwykłym, i o ile nie wiążą się z celowym, bezprawnym i zawinionym działaniem naruszającym godność lub dobre imię drugiej strony konfliktu, nie stanowią podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej. Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na naruszenie dóbr osobistych nie może powoływać się strona, która takich naruszeń sama się dopuszcza, nawet gdyby zatem uznać, że któreś z zachowań P. K. lub innego pracownika pozwanej naruszyło godność lub dobre imię powódki, do czego w ocenie Sądu Rejonowego podstaw nie ma, należałoby mieć również na względzie zachowanie powódki i całokształt okoliczności niniejszej sprawy.

Z uwagi na powyższe roszczenia powódki o zapłatę kwot: 6 000 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu stosowania mobbingu (art. 55 § 1¹ k.p.), kwoty 30 000 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu na podstawie (art. 94³ § 4 k.p.) oraz kwoty 10 000 zł brutto tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, rozstrój zdrowia związany z mobbingiem oraz naruszenie godności, dobrego imienia i zdrowia, Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku oddalił w całości, jako bezzasadne.

Mając na uwadze trudną sytuację osobistą powódki, a także bardzo dużą dysproporcję majątkową między stronami, Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, który sprawę przegrał, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.