

Sygn. akt IV P 128/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08/04/2014 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Łukasz Maliszewski</i>
Ławnicy:	E. A. J. B.
Protokolant:	sekretarz Anna Warszawik

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2014 r. na rozprawie

sprawy z powództwa **K. N.**

przeciwko P.z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i w związku z mobbingiem

orzeka:

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz kwotę 17 zł (siedemnaście złotych) tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa.

Sygn. akt IV P 128/12

UZASADNIENIE

K. N. w pozwie przeciwko P. z siedzibą w W. wniosła o zasądzenie kwoty 40.000,00 złotych tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie, dyskryminację i mobbing oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje roszczenie wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 09 sierpnia 1994 roku do 31 sierpnia 2010 roku. Początkowo, tj. do 20 stycznia 2003 roku na stanowisku asystenta. Od 21 stycznia 2003 roku rozpoczęła pracę w Dziale Zarządzania Kadrami w O. na stanowisku starszego radcy. Następnie od 01 maja 2007 roku na stanowisku specjalisty, od 05 stycznia 2008 roku na stanowisku p.o. kierownika sekcji i od 01 sierpnia 2009 roku na stanowisku starszego specjalisty. K. N. podniosła, że w obsłudze wynagrodzeń – zgodnie z zestawieniem stanowisk pracy obowiązującym od dnia 01 maja 2009 roku – były zatrudnione 3 osoby mające takie same zakresy czynności. Pomimo tego kierownik w osobie M. K. pisma dotyczące ich pracy dekretował OW (co miało oznaczać obsługa wynagrodzeń) + imiennie na panią A. C. (1), albo tylko na A. C. (1). K. N. zarzuciła, że M. K. uczynił A. C. (1) niepisany kierownikiem, kazał powódce nauczyć ją wszystkiego,

a jej polecił nie martwić się, że sobie nie poradzi, ponieważ będzie zlecać i nadzorować pracę, a to pracownik ma ją umieć wykonać. Powódka wskazała również, że w drugiej turze zwolnień grupowych M. K. zmniejszył jej zatrudnienie o 0,325 etatu, z czego zwiększył A. C. (1) o 0,125 etatu dopełniając jej do pełnego etatu. Dodała, że kierownik nie pozwolił jej wyjść na czas rozprawy w dniu 06 lipca 2010 roku związanej z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy oraz polecił jej skorzystanie z urlopu bezpłatnego, podczas gdy sam nie skorzystał z takowego urlopu i w dniu 14 marca 2011 roku po rozprawie wrócił do pracy. Ponadto wskazała, że M. K. dyskryminował jej osobę dokonując doboru pracowników do II etapu zwolnień grupowych. Powiedział, że w dziale większość pracowników jest w wieku emerytalnym i że oni nie mają szans na rynku pracy, a powódka jest osobą młodszą. Zdaniem powódki przełożony M. K. stosował wobec niej mobbing, polegający przede wszystkim na: używaniu przemocy psychicznej w postaci zakazu posiadania odmiennego od niego zdania, braku możliwości podejmowania decyzji, zakazu wychodzenia z pokoju i rozmawiania z innymi pracownikami, przyjmowania dokumentów od pracowników innych pionów, wszystko miało trafiać bezpośrednio do kierownika. W przypadku braku wykazu np. ekwiwalent za urlop dla zwalnianego pracownika, nie mogła skontaktować się z osobą która była za to odpowiedzialna, tylko wszystko zgłaszać do kierownika. Zdaniem powódki, była ona zastraszana i poniżana. Po powrocie z urlopu zauważyła, że koleżanki nie chcą z nią rozmawiać i atmosfera stała się nie do zniesienia. W wielkiej tajemnicy dowiedziała się, że podczas jej nieobecności kierownik zrobił zebranie pracowników i ogłosił, że ona nie umie księgować i źle wykonuje swoje obowiązki i że księgowaniem będzie zajmowała się A. C. (1). O powyższej sytuacji zabronił opowiadać. K. N. podkreśliła, że sytuacja stała się nie do wytrzymania, kiedy A. C. (1) nie wytrzymała napięcia i poprosiła kierownika, żeby wyjaśnił całą sytuację. Wówczas kierownik poinformował powódkę, że nie będzie księgować i że sama tego chciała. Za kilka dni wszystkie trzy pracownicy zostały wezwane do pokoju kierownika, który nawiązując do wcześniejszych zdarzeń, za przyczynę odebrania powódce części obowiązków podał utratę zaufania do jej osoby. Kiedy powódka powiedziała, że ostatnio podał już dwie inne przyczyny, krzychał, że jest bezczelna. Zdaniem powódki M. K. swoim działaniem świadomie doprowadził do sytuacji, ażeby mieć podstawę do wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę, tłumacząc później, że utracił do niej zaufanie. K. N. wskazała, że przy całym zespole informował ją o pozbawieniu premii, podając nieprawdziwe przyczyny i nie dając jej żadnej możliwości obrony. Zdaniem powódki powyższe okoliczności uzasadniają wystąpienie do Sądu o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu, albowiem zostały spełnione warunki wyczerpujące znamiona czynu przestępczego (k. 2 – 3).

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik P. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 złotych.

W uzasadnieniu zajętego w sprawie stanowiska strona pozwana wskazała, że zgłoszone roszczenie jest bezpodstawne tak co do zasady, jak i co do wysokości, a nadto zarzuty powódki są nieudowodnione. Pozwana zaprzeczyła, aby dopuściła się względem powódki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i podkreśliła, że powódka nie wskazała w jakim konkretnie okresie miało mieć miejsce działanie pozwanej, które określa jako dyskryminację i mobbing. W dalszej części odpowiedzi na pozew pełnomocnik powódki wskazała, że przed Sądem Rejonowym w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczyło się postępowanie o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, sygn. akt IV P 57/10, gdzie jako świadek zeznawał M. K. – przełożony powódki. Złożone wyjaśnienia, zawarte w protokole rozprawy z dnia 14 marca 2011 roku załączone przez powódkę do pozwu, wskazują, że typując powódkę do wypowiedzenia warunków pracy i płacy w ramach II etapu zwolnień grupowych przełożony nie kierował się zamiarem dyskryminacji czy poniżenia powódki, tylko przedstawił racjonalne przesłanki swojej decyzji. Powództwo w sprawie sygn. akt IV P 57/10 zostało przez tutejszy Sąd wyrokiem z dnia 14 marca 2011 roku oddalone. W uzasadnieniu tego orzeczenia, na stronie 6, wiersz 8 od góry Sąd stwierdził, że „przełożony powódki M. K. dokonał wytypowania pracowników podlegających redukcji w sposób prawidłowy, obiektywny i uzasadniony a więc w pełni zgodny z założeniami regulaminu (...). Postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów powódki, że decyzja pracodawcy była niezgodna z obowiązującymi przepisami prawa oraz Regulaminem zwolnień grupowych, ani też by była nieprawdziwa i nie mająca merytorycznego uzasadnienia oraz by powołany regulamin nie miał do powódki żadnego zastosowania. Przeciwnie pozwany w sposób jasny i klarowny wykazał zarówno przedstawionymi dokumentami jak i zeznaniami świadka M. K., że decyzja jego była przemyślana, humanitarna i uzasadniona.” Apelacja

powódki od tego wyroku została przez Sąd Okręgowy w Ostrołęce oddalona. Pełnomocnik pozwanej wskazała również, że powódka nie podała ze względu na jakie kryterium wymienione w art. 18^{3a} § 1 uważa, że była dyskryminowana. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 2 równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Tylko stwierdzenie przez Sąd istnienia przyczyn dyskryminacji pozwala na stosowanie sankcji z art. 18^{3d} k.p. za przejawy dyskryminacji, w związku z występującymi jednocześnie przyczynami i konkretną szkodą. Zachowanie przełożonego nie jest nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, jeśli jego źródłem nie są przyczyny, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. Zdaniem pozwanej powódka nie udowodniła faktu wystąpienia zdarzenia wywołującego szkodę, wysokości szkody, winy pracodawcy oraz adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą. Ponadto nie uzasadniła wysokości roszczenia w kwocie 40.000,00 złotych, które w ocenie pozwanej jest rażąco wygórowane i w kontekście podanych w pozwie okoliczności nie znajduje uzasadnienia. Podstawowym kryterium decydującym o możliwości zasądzenia odszkodowania powinien być stopień winy pozwanego, rodzaj naruszonego dobra, rozmiar szkody, związek przyczynowy pomiędzy działaniem sprawcy a szkodą. Odszkodowanie powinno mieć charakter kompensacyjny. Ponadto odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. stanowiącego realizację art. 17 Dyrektywy Rady UE 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, musi znajdować uzasadnienie w materiale dowodowym (którego na chwilę obecną brak). Pełnomocnik pozwanej spółki wskazała również, że dowód wystąpienia zdarzenia wyrządzającego szkodę, jej wysokości, wina pozwanego a także istnienie adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą w całości obciąża tego, kto twierdzi i wywodzi z faktów korzystne dla siebie skutki prawne (por. Kodeks pracy, Komentarz pod red. W. Muszalskiego, Wydawnictwo C.H Beck, Warszawa 2004, str. 40), w tym przypadku powódkę (art. 6 k.c. w zw. art. 300 k.p.) Instytucja odszkodowania nie służy wyrównaniu poczucia krzywdy. Odnośnie zarzutu mobbingu pozwana wskazała, że zgodnie z art. 94³ § 2 kodeksu pracy 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. Zdaniem pozwanej powódka nie przedstawiła dowodów na okoliczność działań przełożonego, które określa jako noszące znamiona mobbingu. Nie mogą być uznane za dowód poniżającego traktowania powódki załączone do pozwu kserokopie pism i wydruków komputerowych, dekretowanych do p. A. C. (1) ani ze względu na ich treść ani okres, w jakim zostały wytworzone. Jak podaje sama powódka na stanowisku p.o. kierownika sekcji była zatrudniona w okresie od 5 stycznia 2008 roku do 31 lipca 2009 roku, natomiast załączone pisma z dekretacją do p. C. są datowane na: 21.01.2010, 24.03.2010, 29.01.2010, 15.02.2010, 27.04.2010r., jedno pismo bez daty: zasady obsługi pracowników przez CZD – zatem pochodzą z okresu, kiedy powódka już nie pełniła funkcji kierownika sekcji. Dekretacje świadczą tylko o tym, że przełożony zadania wskazane w tych pismach polecił do realizacji p. A. C. (1). Pozwana podkreśliła, że mobbing, o którym pisze powódka, nie spowodował u niej rozstroju zdrowia. Powódka nie rozwiązała z pozwanym stosunku pracy z powodu mobbingu (bezsporne). Ciężar udowodnienia działania pracodawcy noszącego znamiona mobbingu obciąża powódkę. Powódka podała, że przyczyny obniżenia jej premii zadaniowej za miesiąc lipiec 2010 roku przez przełożonego były nieprawdziwe. Ze złożonego dowodu – pismo z dnia 18.08.2010 roku wynika, iż przełożony wyczerpująco wyjaśnił czym było spowodowane obniżenie premii. Ponieważ wyjaśnienia zostały złożone po terminie, zastrzeżenia powódki i związku zawodowego uwzględniono a premia została powódce wyrównana. Powódka nie poniosła z tego tytułu szkody majątkowej. Zdaniem pozwanej zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki byłoby nieuzasadnione (k. 40 – 43).

W piśmie procesowym z dnia 11 czerwca 2013 roku powódka podtrzymała żądania pozwu i wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 40.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację jej osoby, nierówne traktowanie oraz stosowanie wobec niej mobbingu oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Precyzując stanowisko zawarte w pozwie K. N. wskazała, że była pracownikiem P. przez okres 16 lat, tj. od 1994 roku do 2010 roku, stopniowo uzyskując stosowne kwalifikacje i umiejętności, a tym samym awanse na wyższe stanowiska począwszy od asystenta, starszego radcy, specjalisty do kierownika sekcji. Podniosła, że od 2001 roku do czasu wypowiedzenia jej warunków umowy była pod stałym kierownictwem pozwanego, gdzie w dniu 21 kwietnia 2009 roku została pisemnie poinformowana przez przełożonego M. K., że od dnia 30 kwietnia 2009 roku odwołuje ją z tegoż stanowiska ze względu na likwidację sekcji. Powódka podała, że wskutek wdrożonego w Poczcie Polskiej 1 etapu zwolnień grupowych, w ramach wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, zaproponowano jej od 1 sierpnia 2009 roku stanowisko starszego specjalisty w wymiarze 0,875 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2450,00 zł. W dniu 10 maja 2010 roku ponownie otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę, gdzie Kierownik D. Zarządzania Kadrami w treści tegoż wypowiedzenia powołał się na Uchwałę nr 103 z dnia 9 marca 2010 roku w sprawie Regulaminu zwolnień grupowych w P., a zwłaszcza na przyczyny ekonomiczne i zmiany organizacyjne. W paragrafie 5 w/w uchwały zostały określone kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych, a to:

- 1) przydatność zawodowa (posiadane kwalifikacje, doświadczenie, umiejętności, jakość i wydajność pracy, dyspozycyjność),
- 2) otrzymywanie lub możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych bądź rentowych,
- 3) dyscyplina pracy,
- 4) sytuacja rodzinna pracownika,
- 5) likwidacja stanowiska pracy,
- 6) przebywanie na urlopie bezpłatnym trwającym dłużej niż 6 miesięcy.

Jednak zdaniem powódki powyższe warunki mające stanowić argumentację do wypowiedzenia jej umowy o pracę nie miały żadnego uzasadnienia co do jej osoby. Potwierdzał to całokształt jej pracy, a nadto nie dokonano żadnych czynności sprawdzających, ażeby uznać je za rzetelne i obiektywne co do jej osoby. K. N. podniosła, że jako jedyny pracownik posiadała wykształcenie wyższe (magister) oraz uzyskiwała dodatkowe kwalifikacje dzięki szkoleniom. Ze względu na stopniowe awanse posiadała kompleksową wiedzę praktyczną i teoretyczną na poszczególnych stanowiskach, a to dawało jej niezbędne doświadczenie, które wykorzystywała w toku pracy. Była uznawana za osobę, która ma najszerszy zakres pracy w dziale. Nadto podkreśliła, że była wielokrotnie doceniana za swoją pracę, doświadczenie oraz zaufanie, jakim darzył ją jej przełożony, który wystawiając jej dobrą opinię Dyrektorom Pionu Centrum (...) w P. potwierdzał, że jest jedynym pracownikiem godnym swego stanowiska, działającym na korzyść firmy. K. N. wskazała, że dzięki swojej postawie i zaangażowaniu, jak również dobrej opinii, wielokrotnie otrzymywała pełnomocnictwa i upoważnienia Dyrektorów Pionu Centrum (...). Jako jedyny pracownik w dziale była zatrudniana na stanowiskach kadrowym, socjalnym, płacowym i jako jedyny pracownik odbywała szkolenia w zakresie programów komputerowych, które obowiązywały w ich pracy. W dalszej części pisma powódka wskazała, że z niewyjaśnionych dla niej okoliczności jej przełożony M. K. zaczął stosować wobec niej mobbing, polegający przede wszystkim na używaniu przemocy psychicznej w postaci zakazu posiadania odmiennego od niego zdania bez względu na to, czy posiadał on rację czy też nie. Powódka podniosła, że pojawiały się z jego strony krzyki i wyzwiska, poniżanie w obecności innych pracowników, zakazy rozmawiania z pozostałymi współpracownikami. Pomimo wysokiego stanowiska jakie pełniła, nie mogła wykonywać go zgodnie z obowiązującymi przepisami, albowiem jej przełożony skutecznie jej to uniemożliwiał, gdyż zabronił jej wychodzić z pokoju, przyjmować dokumenty od innych pracowników a dokumenty dotyczące wytycznych co do pracy kierowane były tylko do p. C., czym pozbawiał ją możliwości posiadania wiedzy związanej z wykonywaniem bieżących zadań. Zdaniem K. N. była ona zastraszana i poniżana, a

podczas jej nieobecności w pracy M. K. publicznie poinformował pracowników, że jest ona osobą nieodpowiedzialną, źle wykonująca swoje obowiązki, gdzie o powyższej sytuacji zabronił komukolwiek opowiadać, tak, ażeby ta informacja do niej nie trafiła.

Powódka podkreśliła, że jej sytuacja uległa zmianie z pełnej akceptacji jej pracy zawodowej na nienawistny stosunek do niej pozwanego. To zmusiło ją do znalezienia przyczyny. Wskazała, że po głębokiej analizie i konsultacjach z otoczeniem zrozumiała czym było to spowodowane. Podała, że na wycieczce zakładowej, która była suto zakrapiana alkoholem, p. W. B. rzekomo żartobliwie będąc w stanie upojenia alkoholowego poinformował tam obecnych, że K. N. przejmie kierownictwo i wprowadzi swoje porządki. Zdaniem powódki dlatego zaczęło się jej prześladowanie. Pozwanemu próbowała wyjaśnić, że to nieprawda i nic na ten temat jej nie wiadomo, jednakże on twierdził, że wie, że sprawa jest już u posła i że powódka jest bezczelna. Zdaniem powódki jedynym rozwiązaniem tej sytuacji przez M. K. było wypowiedzenie jej umowy o pracę po uprzednim przeszkoleniu przez nią współpracownika, który miał ją zastąpić. W dalszej części pisma powódka wskazała, że pomimo psychicznego znęcania się nad nią przez M. K., które doprowadziło do rozstroju jej zdrowia, nie mogła złożyć wypowiedzenia, albowiem była jedyną osobą w rodzinie przysparzającą dobra materialne. Zdaniem K. N. ta sytuacja ciąglego stresu, strachu o przyszłość swoją i jej rodziny, który był wywołany przez niczym nieuzasadnione i uporczywe zachowanie pozwanego, doprowadziła do poważnych problemów gastroenterologicznych w konsekwencji czego cierpi, na zespół jelita drażliwego (IBS). Wskazała, iż według niej przyczyną wystąpienia choroby był bezpośredni związek ze stresującymi przeżyciami w pracy. Wskazała, że wystąpiły u niej również objawy depresji, niepokoju oraz nieumiejętność radzenia sobie ze stresem. Podała, iż zespół jelita drażliwego jest chorobą przewlekłą i nie ma skutecznej metody ani lekarstwa na jej całkowite wyleczenie. Preparaty farmakologiczne stosowane w leczeniu zespołu jelita nadwrażliwego mają jedynie działanie objawowe. Do łagodzenia bólu stosuje się leki rozkurczowe i przeciwbólowe, uspokajające lub przeciwdepresyjne. Powódka podkreśliła, że po nieudanych próbach pozwanego, który robił wszystko, aby to ona zrezygnowała z pracy na własne żądanie, świadomie doprowadzał do coraz częstszych wspomnianych wyżej sytuacji, ażeby stworzyć podstawę do wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę, tłumacząc później, że utracił do niej zaufanie. K. N. wskazała, że w związku z otrzymaniem wypowiedzenia z dnia 10 maja 2010 roku, w dniu 25 maja 2010 roku złożyła pozew do Sądu Rejonowego w Ostrołęce o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczną i przywrócenie na dotychczasowe warunki zatrudnienia, które miało stanowić odwołanie od decyzji zgodnie z pouczeniem zawartym w piśmie z dnia 10 maja 2010 roku. Zdaniem powódki uzasadniła w sposób nie budzący wątpliwości, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę było bezzasadne, albowiem było czystą fikcją, która miała służyć tylko i wyłącznie zgnębieniu jej i wyeliminowaniu z zespołu, albowiem likwidacja stanowiska pracy (która miała stanowić podstawowy argument do wypowiedzenia) nigdy nie nastąpiła i nie miała nastąpić zgodnie z dalszym uzasadnieniem wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 10 maja 2010 roku. Powódka podkreśliła, że rzekome przyczyny ekonomiczne polegały na tym, że inny pracownik na takim samym stanowisku pracy jej kosztem uzyskał z 0,875 etatu do 1,00 etatu, drugi też zyskał 0,250 etatu, a ona z 0,875 etatu – 0,50 etatu w ramach likwidacji jej stanowiska pracy. K. N. podniosła, że w toku procesu przedłożyła szereg dokumentów potwierdzających i uzasadniających żądania pozwu, a M. K. dopuścił się składania fałszywych zeznań i przestępstwa przeciwko wymiarowi sprawiedliwości czyniąc działania pozorujące zgodność z rzeczywistością świadomie wprowadzając Sąd w błąd. Zdaniem powódki, M. K. potraktował ją jako pracownika niższej kategorii redukując wymiar godzin na rzecz innej osoby. Co więcej, A. C. (2), która zyskała z 0,875 etatu na 1,00 etatu, musiała na rozkaz przełożonego szkolić i udzielać wskazówek, pomimo, że zgłaszała mu, że sobie z tym nie radzi i jedyną odpowiednią osobą z wszelkimi kwalifikacjami jest powódka. Zdaniem K. N. potwierdza to, że działania M. K. nie miały na celu likwidacji stanowiska, a osoby, co było jedną z jego metod w stosowanym przez niego względem powódki nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu. Jest to niedopuszczalne i rażąco narusza przepisy prawa. Powódka precyzując działania świadczące o stosowaniu wobec niej mobbingu wskazała, że do w/w wymienionych okoliczności doszło rozsiewanie o niej plotek i pomówień ze strony pozwanego. To w następstwie doprowadziło do wyizolowania jej ze środowiska współpracowników, którzy bali się w obecności przełożonego okazywać jej sympatii czy wręcz rozmawiać z nią. K. N. podkreśliła, że nigdy nie spotkała się z merytorycznymi zarzutami, które miał w stosunku do niej pozwany, a które miałyby pokrycie w rzeczywistości. Powódka zwróciła również uwagę na fakt, że nie było to pierwsze naruszenie prawa przez w/w, co potwierdza pismo Przewodniczącego

(...) Związku Zawodowego (...) pana P. M. z dnia 31 sierpnia 2010 roku, który wyraził swoją negatywną opinię na temat M. K., który z własnych pobudek pozbawił powódkę należnej premii. Zdaniem K. N. owe pismo jest także potwierdzeniem, że działania przełożonego były ukierunkowane na niszczenie jej osoby, gnębienie, pozbawianie ją stopniowo należnego wynagrodzenia, a w konsekwencji zwolnienia z pracy. Powódka podniosła, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zdaniem powódki wszystkie przesłanki zawarte w przedmiotowym artykule zostały szczegółowo przedstawione przez nią w przedmiotowym piśmie, a załączniki dołączone do pozwu stanowią pewny materiał dowodowy, który obrazuje prawdziwe i uporczywe zachowania pozwanego względem niej, który z pełną satysfakcją sadystry dopuszczał się czynów niezgodnych z prawem, mające na celu obniżenie poczucia jej wartości jako pracownika, wdeptania w ziemię, ośmieszenia i pomówienia przed współpracownikami, od których w pełni ją odizolował nie dopuszczając do jakiegokolwiek kontaktu między nimi w godzinach pracy. Powódka podała, że działania pozwanego polegały na krytyce wszystkich jej działań, które wyrażały się krzykiem w obecności współpracowników, ublizaniu jej, podważaniu jej kompetencji, groźeniu zwolnieniem z pracy oraz kontrolowaniu każdego jej kroku i dokumentów jakie były przez nią sporządzane. Bez żadnych podstaw pozbawił ją premii, a samo uzasadnienie wypowiedzenia umowy było bez jakichkolwiek podstaw prawnych, stanowiących o nadużyciu swoich funkcji. Powódka powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 176/06, zgodnie z którym 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, tym bardziej że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Z treści 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. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 k.p. Powódka podkreśliła, że wielokrotnie zwracała pozwanemu uwagę na to, w jaki sposób ją traktuje i chciała wyjaśnić zaistniałą sytuację, która z dnia na dzień stawała się nie do zniesienia, jednak pozwany nigdy na taką rozmowę nie wyrażał zgody, a próby jej rozpoczęcia każdorazowo kończyły się jego krzykiem bez względu na okoliczności (k. 73 – 75).

W odpowiedzi na w/wymienione pismo powódki, pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o nieuwzględnienie argumentów w nim zawartych.

W uzasadnieniu podniosła, że przedmiotowe pismo co do zasady zawiera powtórzenie i rozwinięcie zarzutów zawartych w pozwie. W ocenie pozwanej powódka nie zgadza się z wyrokami Sądu Rejonowego z dnia 14.03.2011 roku i Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 13.06.2011 roku kończącymi sprawę wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę. Mimo, że Sądy obu instancji nie stwierdziły naruszenia przepisów prawa przez pracodawcę przy wypowiedzaniu warunków umowy o pracę – powódka w obecnym postępowaniu nadal podważa te wyroki. Pełnomocnik pozwanej podniosła, że rozwijając argumentację dotyczącą mobbingu powódka stwierdza, że znęcanie się nad nią przez bezpośredniego przełożonego doprowadziło ją do rozstroju zdrowia. Mimo, że mówiąc o mobbingu powódka cofa się do okresu zatrudnienia, więc co najmniej do roku 2010, na dowód wystąpienia rozstroju zdrowia przedstawia zaświadczenie lekarskie z maja 2013 roku a więc 3 lata późniejsze. W dalszej części pisma pełnomocnik pozwanej podniosła, że pierwotna przyczyna zespołu jelita drażliwego nie jest znana. U części pacjentów przyczyną choroby mogą być zmiany w sferze psychicznej (zaburzenia osobowości, niepokój, depresja). Nadto Wikipedia podaje, że choroba ma łagodny przebieg i nigdy nie prowadzi do wyniszczenia organizmu. Jak pisze powódka w piśmie procesowym, była ona w rodzinie „jedyną osobą przysparzającą dobra materialne”. Zdaniem pozwanej w sytuacji

utrąty pracy w 2010 roku i jej braku przez okres następnych trzech lat powódka mogła znajdować się w stresie prowadzącym do wystąpienia choroby. Jeśli powódka nadal pozostaje bez pracy to jest to stała sytuacja stresowa a unikanie stresu i odpowiednia dieta to sposoby leczenia tej choroby. Powódka zarzuca bezpośredniemu przełożonemu ogólnikowo – dopuszczanie się czynów niezgodnych z prawem, składanie fałszywych zeznań i przestępstwa przeciwko wymiarowi sprawiedliwości. Powódka nie podaje czy w związku z tymi zarzutami toczyły się jakieś postępowania karne, ewentualnie czy zapadły jakieś wyroki. Pełnomocnik pozwanej podniosła, że pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę zachowując przepisy prawa. Ostateczne rozwiązanie umowy o pracę i brak innej pracy to sytuacja obiektywnie stresująca, jednak, jak wykazały postępowania sądowe, za jej powstanie nie można obwiniać pracodawcy, a co za tym idzie żądać odszkodowania czy zadośćuczynienia. Zdaniem pozwanej powódka nie doznała szkody majątkowej, niemajątkowej ani rozstroju zdrowia, które byłyby powiązane w jakikolwiek sposób z działaniem pozwanej (...) Powódka nie wykazała przesłanek dyskryminacji z art. 18^(3a) k.p. co nie pozwala na stosowanie wobec pracodawcy sankcji z art. 18^(3d) k.p. Ponadto powódka nie udowodniła stosowania wobec niej mobbingu polegającego na działaniach określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. Wobec braku wykazania przesłanek odpowiedzialności pozwanej powództwo winno być oddalone. Obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne obciąża powódkę, zgodnie z art. 6 kodeksu cywilnego. Zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 września 2012r. I ACa 500/12 rzeczą powoda jest wykazanie w procesie okoliczności składających się na podany przez niego w pozwie stan faktyczny, jeżeli są one kwestionowane przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 227 i art. 229 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. (k. 89 – 89v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. N. (nazwisko rodowe P.) w okresie od 09 sierpnia 1994 roku do 31 sierpnia 2010 roku była zatrudniona w P.Spółka Akcyjna na różnych stanowiskach – początkowo na stanowisku asystenta (od 09 sierpnia 1994 roku do 20 stycznia 2003 roku), a następnie starszego radcy (od 21 stycznia 2003 roku).

W związku z tym, że przełożony w/wymienionej w osobie M. K. cenił wykonywaną przez nią pracę, to pismem datowanym na dzień 24 kwietnia 2007 roku wystąpił do Kierownika Wydziału Kadr i Płac w W. z wnioskiem o zmianę tytułu służbowego K. N. – starszego radcy w Dziale Kadr i Płac w O. na specjalistę ds. socjalnych od dnia 01 maja 2007 roku. W uzasadnieniu swego wniosku wskazał, że w/wymieniona w okresie 12 – letniego zatrudnienia dała się poznać jako sumienny, zdyscyplinowany i odpowiedzialny pracownik. Jednocześnie zaznaczył, że w przyszłości K. N. proponowana będzie na stanowisko Kierownika Sekcji Płac (k. 99 akt osobowych powódki). Wniosek M. K. zyskał akceptację, wobec czego począwszy od 01 maja 2007 roku K. N. była zatrudniona w Dziale Kadr i Płac w O. na stanowisku specjalisty ds. socjalnych.

W dniu 04 stycznia 2008 roku miał przejść na emeryturę dotychczasowy kierownik Sekcji Płac w Dziale Rejonowym Zarządzania Kadrami w O.. W związku z powyższym i z wcześniejszymi zapowiedziami M. K., pełniący wówczas obowiązki Kierownika Działu Rejonowego Zarządzania Kadrami, wystąpił w dniu 30 listopada 2007 roku do Kierownika Wydziału Regionalnego Zarządzania Kadrami w W. z wnioskiem o wyrażenie zgody na powierzenie pełnienia obowiązków Kierownika Sekcji Płac w Dziale Rejonowym Zarządzania Kadrami w O. K. N. od dnia 05 stycznia 2008 roku. W uzasadnieniu wniosku wskazał m.in. że w okresie zatrudnienia w/wymieniona wykazała się zdolnościami organizatorskimi oraz umiejętną komunikacją międzyludzką. Zdaniem wnioskodawcy sumienne realizowanie obowiązków przez K. N. oraz inicjatywa własna dają gwarancję prawidłowej realizacji przez nią nowych zadań (k. 119 akt osobowych powódki). Przedmiotowy wniosek został rozpoznany pozytywnie i od 05 stycznia 2008 roku K. N. pełniła obowiązki na stanowisku Kierownika Sekcji Płac w Dziale Rejonowym Zarządzania Kadrami w O. (k. 120 akt osobowych powódki).

Począwszy od 2009 roku dobre dotychczas relacje pomiędzy K. N. i jej bezpośrednim przełożonym zaczęły się stopniowo pogarszać, a to na skutek wdrożenia I etapu zwolnień grupowych w P.. W związku z koniecznością dokonania zmian organizacyjnych w dniu 30 kwietnia 2009 roku M. K. odwołał w/wymienioną z pełnienia obowiązków Kierownika Sekcji Płac w Dziale Rejonowym Zarządzania Kadrami w O.. Jednocześnie nie chcąc tracić

dobrego pracownika zaproponował powódce stanowisko starszego specjalisty ds. obsługi wynagrodzeń w wymiarze 0,875 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 2.450,00 złotych (k. 154 akt osobowych powódki). Powyższe było możliwe kosztem obniżenia wymiaru zatrudnienia innym pracownikom, a K. N. nie wypowiedziano umowy o pracę, chociaż likwidacji uległo jej stanowisko pracy. Wówczas też jej zakres czynności został określony w sposób identyczny, jak pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach ds. obsługi wynagrodzeń, tj. A. C. (1) i T. B..

Pomimo tego, że obniżenie K. N. wymiaru czasu pracy do 0,875 etatu nie skutkowało obniżeniem jej dotychczasowego wynagrodzenia, to jednak w konsekwencji prowadziło do dalszego pogorszenia stosunków pomiędzy K. N. i jej przełożonym. W szczególności K. N. zmieniła swoje zachowanie, tj. pytała M. K. w każdej błażej sprawie, manifestowała, iż nie w każdej sprawie się z nim zgadza. Wobec powyższego przełożony zaczął tracić zaufanie do K. N. i ostatecznie zdecydował, że za obsługę wynagrodzeń będzie odpowiadała jedna z trzech w/wymienionych osób, na którą będą dekretowane pisma i która będzie odpowiadała za całokształt prac w tym zakresie. Na tę osobę wybrał A. C. (1), która zajmowała się płacami przez 28 lat i to na nią dekretował pisma. Pomimo takich zmian przełożony traktował powódkę w sposób nieodbiegający od normalnych relacji służbowych i podejścia do innych pracowników. Przez współpracowników K. N. była traktowana w sposób życzliwy, nie była ośmieszana, poniżana ani izolowana. Nigdy też nie zgłaszała przełożonym czy współpracownikom, że była mobbingowana czy też traktowana w sposób dyskryminujący.

W 2010 roku w P.S.A. wdrożono II etap zwolnień grupowych. W jego wyniku w dziale kierowanym przez M. K. zlikwidowano kolejne 1/2 etatu. Przełożony zdecydował, że najkorzystniejsze dla zakładu będzie, gdy w zatrudnieniu pozostaną wszystkie trzy osoby, w tym dwie po 1/2 etatu, a trzecia na pełnym etacie. W tych realiach w dniu 18 maja 2010 roku powódce doręczono decyzję z dnia 10 maja 2010 roku zawierającą wypowiedzenie warunków umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2010 roku, polegającą na ograniczeniu zatrudnienia z 0,875 do 0,5 etatu z wynagrodzeniem 1.400,00 złotych. Z takim wynagrodzeniem, na niektórych stanowiskach pracy, zatrudniano u pozwanego pracowników na pełnym etacie.

K. N. nie przyjęła nowych warunków umowy o pracę i w dniu 25 maja 2010 roku wystąpiła do Sądu Rejonowego w Ostrołęce z pozwem o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie na dotychczasowe warunki zatrudnienia. Wyrokiem z dnia 14 marca 2011 roku Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo K. N. przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.. Przedmiotowy wyrok zaskarżyła K. N.. Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 13 czerwca 2011 roku oddalił wywiezioną przez nią apelację.

Bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy K. N. została pozbawiona części premii zadaniowej za lipiec 2010 roku, co związane było z uniemożliwieniem przez nią korzystania z jej komputera przez innego pracownika. Tym niemniej po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej reprezentującej powódkę, uwzględniono jej odwołanie i kwota zmniejszenia premii zadaniowej w kwocie 90,00 złotych została wypłacona we wrześniu wraz z premią za sierpień 2010 roku.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż K. N. dochodziła pozwem kwoty 40.000,00 złotych jako „odszkodowania z tytułu nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu”. Tym niemniej analiza kolejnych pism procesowych, w tym przede wszystkim tego, datowanego na dzień 06 maja 2012 roku wraz z załącznikiem, prowadzi do wniosku, iż zasadniczym roszczeniem wysuwany przez powódkę było żądanie odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. W tym kontekście stwierdzić trzeba, co słusznie podnosiła strona pozwana, że ciężar dowodu zarówno w zakresie faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, jak i faktów świadczących o mobbingu, spoczywa na pracowniku. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien z kolei udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie

stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Nadto w przypadku nierównego traktowania, że kierował się obiektywnymi kryteriami.

Wstępnie do oceny motywów, jakimi kieruje się powódka w niniejszym procesie, prześledzić należy chronologię podejmowanych przez nią czynności związanych z zatrudnieniem w P.. Niewątpliwie punktem zwrotnym jest dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie K. N. warunków umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2010 roku, polegające na ograniczeniu zatrudnienia z 0,875 do 0,5 etatu z wynagrodzeniem 1.400,00 złotych. Powódka nie przyjęła nowych warunków umowy o pracę i w dniu 25 maja 2010 roku wystąpiła do Sądu Rejonowego w Ostrołęce z pozwem o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie na dotychczasowe warunki zatrudnienia. Co jednak istotne, wyrokiem z dnia 14 marca 2011 roku Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił powództwo K. N. przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W., zaś wywiedzioną przez nią apelację oddalił Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 13 czerwca 2011 roku.

Zgodnie z powyższymi orzeczeniami kwestia dokonanego K. N. wypowiedzenia warunków umowy o pracę została prawomocnie rozstrzygnięta. Analiza uzasadnień wyroków Sądów obu instancji nie pozostawia wątpliwości co do tego, że bezpośredni przełożony powódki – M. K. dokonał wytypowania pracowników podlegających redukcji w sposób prawidłowy, obiektywny i uzasadniony, a więc w pełni zgodny z założeniami Regulaminu zwolnień grupowych. Co więcej, wypowiedzenie powódce umownych warunków pracy i płacy polegające na ograniczeniu jej zatrudnienia z 0,875 etatu do 0,5 etatu pozostawało w zgodzie z prawem, obowiązującym u pracodawcy regulaminem oraz było w pełni uzasadnione (vide pisemne motywy wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce z dnia 14 marca 2011 roku).

Tymczasem analiza stanowiska powódki prowadzi do nieodpartego wniosku, że K. N. z takim rozstrzygnięciem się nie pogodziła, czego efektem jest niniejszy proces. W szczególnie jaskrawy sposób dała temu wyraz w piśmie procesowym datowanym na dzień 06 maja 2012 roku (k. 73 – 75), w którym jednoznacznie wskazała, że wynikające z regulaminu zwolnień grupowych kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych nie miały do jej osoby żadnego uzasadnienia. Nadto odnosząc się na terminie rozprawy głównej w dniu 08 kwietnia 2014 roku do wysokości dochodzonej pozwem kwoty 40.000,00 złotych wskazała, że jest to kwota, którą utraciła ze względu na wcześniejsze odejście z pracy, a więc bezpośrednio związana z dokonaniem jej wypowiedzeniem warunków pracy.

Abstrahując od przyczyn wystąpienia z niniejszym powództwem i odnosząc się do istoty mobbingu, którego stosowanie wobec powódki szczególnie silnie akcentowała K. N. stwierdzić trzeba, że zgodnie z art. 94³ § 2 kp, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z definicji tej wynika, że mobbing to zachowania: 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, 2) polegające na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Definicja ta wyczerpuje większość przedstawionych i typowych objawów potwierdzających stosowanie mobbingu w miejscu pracy i, co najważniejsze, kładzie nacisk na fakt, iż nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. Druga, ważna przesłanka to "uporczywość" zachowania pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierzają one do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu. W świetle przedstawionej definicji nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występują w nich równorzędność podmiotów – nie ma ofiary, niegrzeczne

zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku.

W tym miejscu podnieść należy, iż przy ocenie przesłanek wskazujących na mobbing niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwala z mobbingu wyeliminować przypadki pracowników wynikających z nadmiernej wrażliwości. Sam konflikt między współpracownikami czy przełożonym a podwładnym nie oznacza jeszcze mobbingu. Konieczne są działania, mające cechę uporczywości i długotrwałości, a zatem przejawiane przez pracodawcę lub współpracowników względem ofiary mobbingu z określonym nasileniem, występujące przez dłuższy czas. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 grudnia 2012 roku w sprawie sygn. akt I PK 147/12, Lex 1308039; z dnia 08 grudnia 2005 roku w sprawie sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321, Lex 181541; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 roku w sprawie sygn. akt II PK 303/11, LEX 1214581; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 08 marca 2012 roku w sprawie sygn. akt III APa 33/11, LEX 1238702).

Roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia przy czym ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy trudno wskazać jakiegokolwiek zachowania konkretnych osób, czy też zdarzenia z ich udziałem, które można zakwalifikować jako stosowanie mobbingu wobec powódki. Podobnie nie sposób jest uznać, że była dyskryminowana z jakichkolwiek względów. Wprost przeciwnie, na tle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie można stwierdzić, iż mobbing wobec powódki nie był stosowany. Sytuacja pracownicza powódki w zakresie praw i obowiązków służbowych była podobna do innych pracowników pozwanego.

Sąd uznał za wiarygodne w tym zakresie zeznania świadków M. K., D. K., A. C. (1), D. M. i A. R., z których jednoznacznie wynika, że w czasie pracy K. N. w P. S.A. nie dochodziło do żadnych działań lub zachowań dotyczących powódki lub skierowanych przeciwko niej, polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie K. N., izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Co więcej, biorąc pod uwagę awansowanie jej osoby na wyższe stanowiska mimo znacznie krótszego czasu pracy w pozwanej spółce od innych pracowników, a nadto pozostawienie w pracy mimo likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska kierownika sekcji płac i w końcu zagwarantowanie stosunkowo dużego wynagrodzenia w przypadku redukcji z 0,875 do 0,5 etatu pozwala na wysnucie wniosku, iż była przez pracodawcę doceniana jako dobry pracownik.

Ze szczególną uwagą Sąd przeanalizował przede wszystkim zeznania bezpośredniego przełożonego powódki w osobie M. K., który w jej ocenie miał stosować wobec niej mobbing. W/wymieniony stawianym mu zarzutom kategorięcznie zaprzeczył i złożył obszerne zeznania, w których wskazywał, iż szanował powódkę i cenił jako dobrego pracownika. Dlatego awansował ją na kierownika sekcji płac, a gdy zaszła konieczność likwidacji tego stanowiska – wygospodarował jej 0,875 etatu na innym stanowisku. Co istotne, M. K. ustosunkowując się do treści pism procesowych powódki, przedstawiał bardzo klarowną, jasną i wyczerpującą odpowiedź. Dotyczyło to również kwestii mówienia podniesionym tonem, stojących paczek przy biurku powódki, czy w końcu początkowego pozbawienia, a następnie wypłaty części premii zadaniowej za lipiec 2010 roku (w tym zakresie zeznania w/wymienionego znalazły również potwierdzenie w dokumentach przedstawionych przez powódkę, k. 24 – 30). Przełożony K. N. odwołał się także do przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, zaś jego zeznania w tym zakresie korespondują z treścią pisma z dnia 07 marca 2011 roku (k. 283 – 284). Wynika z nich, iż w toku prowadzonych czynności zaproponowano pracownikom Działu Zarządzania Kadrami przeprowadzenie anonimowej ankiety w

zakresie występowania na terenie zakładu pracy zjawiska dyskryminacji/mobbingu. Niemniej jednak pracownicy odmówili, uznając działanie Inspekcji Pracy w tym zakresie za bezzasadne, a zjawisko za nie występujące. M. K. stanowczo stwierdził, że nigdy nie stosował mobbingu wobec powódki, a mając na uwadze, że jego zeznania były logiczne i znalazły swoje odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, Sąd uznał je za wiarygodne.

W tym miejscu podkreślić trzeba, iż nie jest rolą Sądu przytaczanie w uzasadnieniu wyroku zeznań świadków w całej rozciągłości. Tym niemniej warto w tym miejscu wskazać na najbardziej istotne ich fragmenty odnoszące się do meritum niniejszego procesu, tj. dyskryminowania powódki i stosowania wobec niej mobbingu.

I tak D. K. wskazała „nie słyszałam ze strony pana K. wobec pani N. krzyków, wyzwisk, poniżania (...) nie słyszałam, by pan M. K. rozsiewał na temat pani N. jakieś plotki, które by ją poniżały i stawiały w niekorzystnym świetle. Pan K. wszystkich traktował jednakowo, nie dyskryminował żadnego pracownika” (k. 91).

W podobnym tonie wypowiedziała się A. C. (1) zeznając: „Na pewno pan K. nie wyzywał pani N., nie ubliżał jej. Nie mogę powiedzieć nic na ten temat, czy pan K. rozsiewał jakieś plotki na temat pani K. N., w których by ją ośmieszał i poniżał. Pan K. nigdy publicznie nie poniżył pani N. mówiąc, że źle wykonuje ona swoje obowiązki” (k. 92).

Z kolei świadek D. M. podniosła: „Na pewno na zebraniach pan K. nie wyzywał i nie ośmieszał powódki (...) Jeżeli cokolwiek złego działo się pomiędzy panem K. a powódką, to na osobności, ja nie byłam świadkiem jakichkolwiek negatywnych zdarzeń pomiędzy powódką a panem K. (...) Przy mnie pan K. nie podważał kompetencji powódki (...) Jeżeli chodzi o stosunki między pracownikami wszystko było w porządku. Nie było takich sytuacji, żeby pracownicy alienowali powódkę, normalnie z nią rozmawiali (...) Nie uważam, aby powódka była dyskryminowana w pracy bądź aby ktoś stosował wobec niej mobbing” (k. 263 – 264).

W końcu świadek A. R. wskazała: „Nic nie wiem na temat dyskryminacji powódki w Poczcie Polskiej czy też stosowania wobec niej mobbingu. Nic takiego nie zauważyłam (...) Nie przypominam sobie, żeby pan K. podważał kompetencje powódki. Nic nie powiem na temat plotek, ośmieszania powódki ze strony pana K., nie pamiętam nic takiego. Wydaje mi się, że pan K. traktował powódkę jak wszystkich innych (...) Powódka w żaden sposób nie była wyizolowana przez innych pracowników, dobrze nam się pracowało (...) Ogólnie pan K. był dobrym kierownikiem nie ma co narzekać, natomiast różnie bywało jak to z szefem” (k. 264 – 265).

Treść powyższych zeznań jest jednoznaczna i potwierdza, że nie dochodziło do nieprawidłowości w czasie pracy, o których informowała w swoich pismach powódka. Co istotne, wszystkie w/wymienione osoby pracowały w najbliższym otoczeniu K. N., niejednokrotnie w jednym pokoju, i nie stwierdziły takich negatywnych okoliczności. Mając na uwadze, że zeznania świadków są w tym zakresie spójne i konsekwentne, Sąd obdarzył je mianem wiarygodnych. Podkreślić również należy, że wszystkie w/wymienione kobiety (poza D. M.) nie pracują już w pozwanej spółce i wobec tego nie musiały obawiać się negatywnych konsekwencji w przypadku „niekorzystnych” dla P. zeznań.

W tym miejscu wskazać należy, że spośród wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, tylko T. B. potwierdziła „niewłaściwe” zachowania M. K. względem powódki. Ogólnie stwierdziła, że jak coś wydarzyło się w dziale płac, to wszystko było z winy powódki. Wskazała również, że podczas jednej sytuacji powiedział, że powódka ma brudno przy biurku używając słowa „burdel”. Z kolei podczas spotkania pracowników, na którym nie było powódki powiedział, że ona nie umie księgować. Świadek zeznała także, że przełożony K. N. wprowadził zakaz rozmawiania między pracownikami i nakaz informowania go o wszystkim („donoszenia”), a nadto w relacjach z nią i powódką posługiwał się krzykiem. Mając na uwadze, że zeznania T. B. nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach, doprawdy trudno jest uznać tylko w oparciu o ich treść, iż w stosunku do powódki stosowano mobbing. Sama z resztą świadek zaprzeczyła jakoby M. K. wyzywał powódkę, czy rozsiewał plotki na jej temat. Reasumując stwierdzić trzeba, że w sprawie brak jest miarodajnych dowodów na stwierdzenie mobbingu albo przynajmniej wszystkich jego ustawowych cech wskazanych szczegółowo wyżej, co uzasadnia oddalenie powództwa bez konieczności badania ewentualnego rozstroju zdrowia.

Odnosnie tego elementu stwierdzić jednak należy, iż powódka na poparcie dochodzonego zadośćuczynienia przedstawiła kserokopię zaświadczenia lekarskiego z dnia 16 maja 2013 roku (a więc wystawionego niemal 3 lata

po rozwiązaniu stosunku pracy), z którego wynika, że leczy się w poradni gastrologicznej z powodu zespołu jelita drażliwego i że jest to schorzenie przewlekłe (k. 76). Ani powyższe zaświadczenie, ani załączone do akt sprawy kserokopie historii choroby, które są niemal całkowicie nieczytelne (k. 107 – 108), nie przesądzają w żaden sposób, iż powódka leczyła się na skutek stosowania wobec niej mobbingu. Co więcej, sama będąc słuchana w charakterze strony podniosła, że początkowo nie wiązała swoich dolegliwości z pracą i nie sądziła, żeby były one związane ze stresem.

Końcowo wskazać należy, że zeznania W. B. niewiele wniosły do sprawy, albowiem sam świadek niewiele pamiętał ze zdarzeń, na okoliczność których miał zeznawać.

Reasumując stwierdzić trzeba, że przy stwierdzonym braku stosowania wobec powódki mobbingu oraz braku jakichkolwiek okoliczności przemawiających za uznaniem, że była ona w sposób nierówny traktowana czy też dyskryminowana, Sąd uznał roszczenie powódki za bezzasadne, co skutkowało oddaleniem powództwa.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadą kosztów niezbędnych i celowych. Z racji tego, że powódka przegrała sprawę, zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty zastępstwa prawnego w kwocie 1.800,00 złotych (§ 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 – tekst jednolity). W ocenie Sądu o ile pracownika wydatkami można obciążyć wyjątkowo to zwrot kosztów zastępstwa prawnego obciąża go na takich samych zasadach jak w innych sprawach cywilnych. Nie ulega wątpliwości, iż sytuacja materialna powódki jest stabilna. Powódka aktualnie jest przedsiębiorcą prowadzącym biuro rachunkowe i osiąga z tego tytułu określony dochód. Występując zatem z nowymi żądaniami po zakończeniu stosunku pracy, winna liczyć się z tym, że przegra proces, co wiąże się również z konsekwencjami wskazanymi w art. 98 k.p.c. Z tych względów orzeczono jak w sentencji.