

Sygn. akt VIII **Pa 189/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR (del.) Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. I.

przeciwko (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w R.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 27 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 97/18

1. oddała apelację;
2. odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 189/18

UZASADNIENIE

Powódka A. I. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w R. na swoją rzecz kwoty 50 000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, z ustawowymi odsetkami od dnia 5 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę od 2007 roku. Początkowo współpraca pomiędzy powódką a przełożonymi lub podwładnymi układała się poprawnie. Natomiast od

2009 roku stosunek przełożonych i podległych pracowników wobec powódki ulegał pogorszeniu. W szczególności bezpośrednia przełożona – kierownik M. W. rozpoczęła działania, mające na celu zdyskredytować powódkę w oczach współpracowników. Powódka podała, że mobbing polegał na pomijaniu jej przy awansie. Nadto, przed pójściem na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, powódka przekazała swojej zastępczyni dokumenty do wykonania, jednakże po powrocie z macierzyńskiego otrzymała je z powrotem do wykonania wraz z bieżącymi zaległościami. Współpracownicy mieli tak zachowywać się, aby powódka rozwiązała umowę o pracę. Innymi przejawami mobbingu były ustne polecenia kierownika, aby powódka przejęła kasę bez przeliczenia gotówki w trakcie otwarcia kasy, czy polecenia pójścia na egzamin wewnętrzny z bhp w zamian za innego pracownika i podpisanie się tego pracownika. Kiedy powódka odmówiła wykonania polecenia, to kierownik stwarzała wobec niej zastraszającą atmosferę, dogadywała i nie odzywała się do niej. Powódka dodała, że mobbingiem było przyznanie dodatku do wynagrodzenia za pracę przy komputerze powyżej 4 godzin dopiero na jej pisemny wniosek, odebranie kluczy do jednostki, brak awansu mimo ukończenia studiów podyplomowych i uzyskania państwowej licencji zarządcy. Powódka podała, że była szykanowana za przynależność do związku zawodowego działającego w zakładzie pozwanej. Powódka wskazała, że zgłaszała prezesowi pozwanej, że jest mobbingowana i prosiła o przeniesienie do innej komórki, ale bezskutecznie. W ocenie powódki padła ofiarą mobbingu ze strony przełożonych i współpracowników, który spowodował u niej zaniżoną samoocenę i rozstrój zdrowia. Stały nacisk, nieuzasadnione oskarżenia o zagubienie powierzonych jej dokumentów, obraza jej bliskich stały się przyczyną ciągłych stresów, a w konsekwencji wywołały konieczność podjęcia leczenia, gdyż zdiagnozowano u niej rozstrój zdrowia w postaci zespołu nerwicowo – depresyjnego, ataki migreny, pokrzywkę wywołane silnymi emocjami. Powódka podała, że wskutek mobbingu rozwiązała umowę o pracę. Powódka dodała, że na skutek stosowania mobbingu jej ciąża była zagrożona, i w związku z tym przebywała na zwolnieniu lekarskim, leczyła się psychiatrycznie.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pisemnym uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła, aby stosowała wobec powódki mobbing. Pozwana podała, że powódka nie udowodniła okoliczności, o których mowa w art. 94³ § 2 k.p. Powódka nie przedstawiła dowodów wskazujących, że w pracy była poddawana mobbingowi. Dowodem mobbingu nie mogą być zdjęcia, które przedstawiają część siedziby (...) 3, jak również zdjęcia przedstawiające odczyty liczników wodnych, gdyż wbrew twierdzeniom powódki to nie ona dokonywała odczytów, ale jej mąż. W ocenie pozwanej, dołączone do pozwu zdjęcia dokumentów świadczące o wizytach lekarskich, nie wykazują na związek jej dolegliwości z pracą. Pozwana podniosła, że większość dokumentacji dotyczy okresu 2017 – 2018 tj. okresu kiedy powódka nie świadczyła pracy w związku z ciążą oraz urlopami macierzyńskimi, rodzicielskim oraz dodatkowym urlopem macierzyńskim i rodzicielskim. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka świadczyła pracę sporadycznie. W 2015 roku powódka przepracowała jedynie 160 godzin, a w 2017 roku jedynie 80 godzin. Zdaniem pozwanej nie mogą zostać uznane za przejaw mobbingu zdjęcia mms-ów z zawiadomieniami o L-4 kierowanymi do kierownika (...), gdyż przepisy prawa pracy przewidują inną formę zawiadamiania o nieobecności w pracy, a zatem nie można uznać za nękanie domaganie się wypełniania właściwie obowiązków pracowniczych. Pozwana uznała za bezzasadne zarzuty powódki, jakoby była pomijana przy awansie i przeszerogowaniu. Pozwana podała, że w okresie pracy powódki w (...) zawsze otrzymywała wszelkie podwyżki, i w latach 2009–2017 wynagrodzenie wzrosło z kwoty 1500 do 3230 zł. Pozwana podała, że po zawiadomieniu przez powódkę o braku porozumienia z kierownikiem, wezwała tę ostatnią do złożenia wyjaśnień. Kierownik zaprzeczyła złemu traktowaniu powódki, a tezy o złym traktowaniu powódki nie potwierdzili pracownicy (...) G. K. i B. P.. Odnosząc się do kwestii zagubienia dokumentów KP, pozwana wyjaśniła, że za obieg tych dokumentów odpowiedzialna była powódka i ich zagubienie było przejawem niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych, jednakże z tego powodu nie wyciągnięto wobec powódki żadnych konsekwencji. Pozwana podała, że nieprzyznanie dodatku za pracę przy komputerze było wynikiem przeoczenia i powódka po złożeniu stosownego wniosku dodatek taki otrzymała. Pozwana zaprzeczyła szykanowaniu powódki z tytułu przynależności do związku zawodowego.

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 2007 roku, przy czym na podstawie umowy o pracę od dnia 16 lipca 2009 roku. Powódka świadczyła pracę na stanowiskach: referenta, starszego referenta, inspektora w pełnym wymiarze etatu. Wynagrodzenie za pracę w chwili podpisania umowy o pracę wynosiło 1 500 zł. W kolejnych latach, podobnie jak zarobki pozostałych pracowników, systematycznie wzrastało i tak w 2010 roku wynosiło 1 990 zł, w 2011 roku 2 200 zł, w 2012 roku 2 435 zł, w 2013 roku 2 535 zł, w 2014 roku 2 615 zł, w 2015 roku 2 900 zł, w 2016 roku 3 050 zł, w 2017 roku 3 230 zł. Na wniosek powódki, pracodawca przyznał jej dodatek do za pracę przy komputerze.

Sąd Rejonowy ustalił, że w ramach obowiązków pracowniczych powódka zajmowała się dokumentacją związaną ze zużyciem wody, przejęła również obowiązki od B. K., dotyczące dokumentacji związanej ze sprawami kominiarskimi.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2010 roku powódka po powrocie z urlopu zauważyła brak kilku dokumentów druków KP, których przechowywanie należało do jej obowiązków. O zaginięciu tych dokumentów powiadomiła przełożoną kierownik M. W.. Zagubione dokumenty nie odnalazły się, jednak wobec powódki nie wyciągnięto żadnych konsekwencji służbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej i pracodawca przesłał powódce gratulacje z tej okazji.

Sąd Rejonowy ustalił, że we wrześniu 2016 roku po powrocie z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego powódka otrzymała nowy zakres obowiązków pracowniczych, w ramach których miała prowadzić archiwum, magazyn (w tym dbać o stan sanitarny i porządek pomieszczeń magazynowych), kartoteki ogrzewania centralnego oraz rejestr kartoteki archiwum.

Sąd Rejonowy ustalił, że w październiku 2016 roku powódka odbyła rozmowę z prezesem zarządu pozwanej spółdzielni, bowiem skarżyła się na złe relacje z przełożoną kierownik M. W. (a to: brak możliwości zawiadomienia o nieobecności w pracy, wydanie polecenia przejęcia obowiązków kasjerki bez przeliczenia i odbioru gotówki oraz spisania protokołu, oraz zdanie egzaminu bhp za innego pracownika, podpisując się nie swoim nazwiskiem, wykonywanie prac nie ujętych w zakresie obowiązków np. zaległe przeglądy kominiarskie, zalania mieszkań – ubezpieczenia). Powódka zwróciła się do pracodawcy o przeniesienie do innej jednostki organizacyjnej. Na wniosek pracodawcy, pracownicy B. P. i G. K. złożyli pisemne oświadczenia, w których oświadczyli, że atmosfera w pracy nie odbiega od normy i przyjętych zasad oraz, że nie ma potrzeby podejmowania jakichkolwiek czynności dla poprawy sytuacji i atmosfery wśród pracowników (...) 3.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy J. S., B. P., G. K. nie otrzymali od kierownika M. W. polecenia nie odzywiania się do powódki. Pracownicy nie izolowali powódki; ona sama również nie izolowała się od współpracowników. Powódka, podobnie jak pozostali pracownicy, wychodziła w teren.

Sąd Rejonowy ustalił, że zwyczajowo w dziale, w którym pracowała powódka, pracownik który obchodził urodziny przynosił ciasto. Pracownicy zjadali wspólnie ciasto, jednakże jeden z nich pełnił dyżur przy telefonie. Czasem była to powódka, a czasem inny pracownik.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownik B. P. był na weselu powódki dwa dni (w sobotę i w niedzielę), gdyż w poniedziałek chciał być obecny w pracy. Z obecności na weselu powódki nie czynił w pracy tajemnicy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w formie sms-ów zgłaszała kolejne zwolnienia chorobowe w dniach: 2 marca 2017 roku, 21 marca 2017 roku, 12 kwietnia 2017 roku, 25 kwietnia 2017 roku, 16 maja 2017 roku, 30 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że po pół roku od podjęcia zatrudnienia w pozwanej spółdzielni, powódka stała się płacziwa, przychodziła do pokoju konserwatorów i żaliła się pracownikowi J. S. na swoją kierownika. Pracownik J. S. nie był świadkiem rozmów między powódką, a kierownikiem M. W.; natomiast powódka skarżyła mu się, że kierownik stosuje wobec niej presję psychiczną.

Sąd Rejonowy ustalił, że przed udaniem się na zwolnienie chorobowe związane z ciążą, powódka poinformowała kierownika o ciąży, a w trakcie rozmowy płakała. W 2015 roku powódka przepracowała 160 godzin, w 2016 roku nie przepracowała ani jednej godziny, a w 2017 roku przepracowała jedynie 80 godzin.

Sąd Rejonowy ustalił, że przełożona M. S. nie zamierzała zwolnić powódki. W czasie nieobecności powódki spowodowanej urlopem macierzyńskim i rodzicielskim nie wystąpiła o zatrudnienie kogoś na jej miejsce.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka leczyła się u lekarza psychiatry w latach 2017 – 2018, u neurologa w latach: 2010, 2013, 2017, 2018.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem doręczonym pracodawcy dnia 26 czerwca 2017 roku powódka z uwagi na swój stan zdrowia, zwróciła się do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 3 lipca 2017 roku. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na warunkach zaproponowanych przez powódkę. Pismem z dnia 27 listopada 2017 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty zadośćuczynienia i odszkodowania w kwocie 75 400 zł w związku ze stosowaniem wobec niej mobbingu. W treści pisma powódka wskazała, że doznawała mobbingu w okresie 7 lat poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę ze strony kierownika jednostki administracji M. W..

Sąd Rejonowy uznał, że istotnym w sprawie było ustalenie, czy zjawisko mobbingu w ogóle miało miejsce. Z zeznań powódki nie wynika, aby pozwana stosowała wobec niej mobbing, a pojedyncze sytuacje, jakie opisała powódka nie kwalifikują ich w żadnym stopniu do mobbingu. Powódka nie była w zakładzie pracy izolowana. Powódka przyznała, że miała dobre relacje ze współpracownikami. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki, w zakresie, w jakim korespondowały z zeznaniami świadków B. P. G. K., M. W., w pozostałej części zeznania te miały charakter subiektywnych ocen intencji przełożonej powódki M. W.. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków B. P. G. K. i M. W. – albowiem były logiczne i wskazywały na pełny obraz sytuacji panującej u strony pozwanej. Zeznania te w sposób spójny i przekonujący wskazywały na zachowania powódki, wyjaśniły sytuację naprowadzonych przez powódkę wskazanych w pozwie zdarzeń. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadka R. I. – męża powódki oraz zeznaniach świadka B. D. – matki powódki, którzy nie mieli bezpośredniej wiedzy na temat warunków pracy powódki, a jedynie posiadali informacje zasłyszane od powódki lub współpracowników z pozwanej spółdzielni. Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z dokumentacji fotograficznej z wyjątkiem tej dotyczącej sms-ów. Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, gdyż jego dopuszczenie było zbędne w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził okoliczności stosowania wobec powódki mobbingu.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne.

Sąd Rejonowy przypomniał, 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.

Sąd Rejonowy podał, że art. 94³ § 1 w związku z § 2 k.p. wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii

lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu (Goździewicz G., Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy, w: R. Celeda, E. Chmielek - Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku, w sprawie II PK 88/08, (OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114) podniósł, że przepis art. 94³ § 2 Kodeksu pracy odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, 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 on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że niektórzy pracownicy np. uznają za mobbing wszystkie negatywne sytuacje, z jakimi spotykają ich w pracy. Wystarczy, że sprawiają im one przykrość albo stwarzają poczucie dyskomfortu. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 lipca 2003 roku, w sprawie I PK 330/02 (Legalis nr 215296), zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa, nie może więc on ponosić odpowiedzialności.

Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie niezbędne było ustalenie, czy zachowania podejmowane przez przełożoną i innych pracowników względem powódki mogą być zakwalifikowane jako mobbingujące, również w sposób zobiektywizowany, uwzględniający charakter zatrudnienia realizowanego przez powódkę warunki i stosunki interpersonalne panujące w jej środowisku pracy, stopień obciążenia zadaniami i ich realizacji oraz metody egzekwowania przez podmiot nadzorujący wykonania obowiązków na danym odcinku pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na stanowisko Sądu Apelacyjnego w G. w wyroku z dnia 4 lipca 2013 roku, w sprawie III APa 12/13, zgodnie z którym 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. Nadto Sąd Apelacyjny w G. w wyroku z dnia 31 grudnia 2009 roku, w sprawie III APa 24/09 (LEX nr 736947), stwierdził, że ocena czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego; ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie).

Sąd Rejonowy podniósł, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracodawca (lub jego pracownicy) stosował wobec niej mobbing. Zgodnie z art. 6 k.c. na powódce spoczywał ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek winy deliktowej: winy i bezprawności działań pozwanej pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem rozstroju. Obciąża powódkę także obowiązek udowodnienia wszystkich okoliczności dotyczących

stosowania wobec niego mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, w sprawie III PK 94/05, opublikowany w OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 317). Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2007 roku w sprawie I PK 31/07, stwierdził, 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.

W ocenie Sądu Rejonowego granica, której przekroczenie powoduje, że kontrolowanie przez przełożonych ilości i jakości pracy może być uznane za mobbing, w niniejszym przypadku nie została przekroczona. Zwracanie się do pracownika per (...), czy nie odpowiadanie na sms-y zgłaszające nieobecność lub brak odpowiedzi na pytania - niewątpliwie nie sprzyjają tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy. Jednak mobbing to coś więcej, niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (M. Zieleniecki: komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy, w: U. Jackowiak (red.): Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV). Tymczasem powódka w swoich zeznaniach wskazała, że bała się przełożonej, każdego jej gestu i słowa, jednak nie wskazała przyczyn takiego stanu rzeczy, jednocześnie współpracownicy powódki G. K., B. P. nie narzekali na relacje z przełożoną ani na jej sposób zachowywania się.

Sąd Rejonowy podał, że do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogroźki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika, w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika (R. P.: Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w pracy, Przegląd Sądowy 2004, nr 5, s. 122 i nast.).

Sąd Rejonowy wskazał, że niezależnie od powyższych rozważań, nie wystarczy ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, w sprawie III PK 94/05). W sprawach dotyczących mobbingu obowiązują bowiem ogólne reguły dotyczące procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 roku, w sprawie II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (tak w wyroku Sąd Najwyższy z 5 grudnia 2006 roku, w sprawie II PK 112/06/).

Sąd Rejonowy przypomniał, że postępowanie dowodowe w sprawie o mobbing składa się z dwóch etapów. W pierwszym sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94³ § 1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 94³ § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia. Co istotne Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2012 roku, w sprawie II PK 68/12, opublikowanym w OSNP 2013, nr 17-18, poz.

204, słusznie zauważył, że określone w art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powódka była długotrwałe poddana mobbingowi ze strony pozwanej. W pierwszej kolejności podkreślić trzeba, że poszczególne zdarzenia, które powódka uznała za przejawy mobbingu nie miały charakteru uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania, wywołującego u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Cechą mobbingu jest więc jego „uporczywość” i „długotrwałość”. Mobbing nie może być więc zdarzeniem jednorazowym. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje proceder przez dłuższy czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być przy tym rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie powódka w ostatnich trzech latach swojego zatrudnienia spędziła w pracy odpowiednio w 2015 roku 160 godzin, w 2016 roku ani jednej godziny, a w 2017 roku jedynie 80 godzin. Jednocześnie zdarzenia, na które wskazywała miały charakter pojedynczych incydentów.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka dopatrywała się mobbingu w związku z powierzeniem jej po powrocie do pracy nowych obowiązków, jednakże należy zauważyć, że powierzone powódce czynności należały do zadań komórki, w której była zatrudniona, a zmiany w przydziale obowiązków nie przekraczały możliwości intelektualnych powódki i związane były z potrzebami organizacyjnymi pozwanej, a nie chęcią szykanowania powódki. Należy także zauważyć, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak słusznie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 roku, w sprawie I PKN 103/2005, pracownik musi wykonywać polecenia służbowe, które dotyczą pracy, nie są sprzeczne z prawem ani z treścią jego umowy o pracę. Egzekwowanie wykonywania poleceń służbowych nie jest więc mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników. Aby uznać wydawane polecenia służbowe jako przejaw mobbingu, musiałyby one cechować się uporczywością i długotrwałością oraz zmierzać ku nękaniu i zastraszaniu powódki. Zasadą jest bowiem, że samo wydawanie poleceń dotyczących pracy nie stanowi mobbingu. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódce nie powierzono wykonywania obowiązków, które nie mieściły się w zakresie obowiązków pracowników komórki, w której była zatrudniona.

Sąd Rejonowy nie dopatrywał się mobbingu w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia powódki. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wynagrodzenie powódki systematycznie, co roku wzrastało i to mimo długotrwałych nieobecności. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać za mobbing braku gratulacji po zamążpójściu powódki, po urodzeniu przez nią dziecka, po wyborze na przewodniczącą związku zawodowego, czy po zdaniu egzaminu podnoszącego kwalifikacje. Okoliczność, że powódka uważała, że przełożony winien takie gratulacje złożyć, jest jedynie wynikiem jej subiektywnej oceny.

Sąd Rejonowy podał, że nie potwierdziły się twierdzenia powódki, iż była izolowana w trakcie urodzinowych poczęstunków. Świadcowie zgodnie wskazali, że w dniach, w których świętowano urodziny jeden z pracowników pozostawał zawsze w biurze, a drugi w kasie na wypadek przyjscia interesantów oraz, że nie tylko powódka do takich dyżurów była wyznaczana. Zdaniem Sądu Rejonowego również zakaz zanoszenia pracownikom umyślowym ciepłych posiłków z okazji spotkań urodzinowych trudno zakwalifikować jako przejaw mobbingu.

Wbrew twierdzeniom powódki, Sąd Rejonowy nie dopatrywał się w sprawie zaginięcia druków KP działań pracodawcy zmierzających do pozbycia się powódki. Jak ustalono w toku postępowania dowodowego, mimo że dokumenty nie zostały odnalezione, wobec powódki nie wyciągnięto żadnych konsekwencji służbowych. Odnośnie polecenia natychmiastowego przejęcia kasy lub udania się na egzamin z bhp za B. K., to Sąd Rejonowy stwierdził, że obie strony doskonale wiedziały, że ewentualne zastąpienie pracownika na egzaminie jest niemożliwe, i że polecenie to nie nadaje się do wykonania.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że z przedstawionej dokumentacji medycznej wynika, że powódka regularne wizyty u psychiatry podjęła dopiero w 2017 roku mimo, że jak twierdziła działania mobbingowe pojawiły się 2009 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność ta wskazuje, że powódka raczej podjęła leczenie u psychiatry na potrzeby niniejszego powództwa.

Sąd Rejonowy przypomniał, że samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie do końca racjonalnie postrzegała rzeczywistość, bała się swojej przełożonej. W ocenie Sądu Rejonowego, zawnioskowane przez powódkę dowody w żaden sposób nie wskazywały, aby stosowano wobec niej mobbing.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej dotyczących braku dowodu doręczenia stronie powodowej odpowiedzi na pozew i nie zawarciu stosownego oświadczenia w tym piśmie oraz wobec żądania zwrotu odpowiedzi na pozew z tych powodów, Sąd Rejonowy wskazał, że wobec niewykazania przez powódkę zawnioskowanymi przez siebie dowodami stosowania wobec niej mobbingu, ewentualne dokonanie zwrotu odpowiedzi na pozew i zawartych w niej wniosków dowodowych nie mogło mieć wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy na marginesie wskazał, że nie badał zarzutu przedawnienia podniesionego w czasie mowy końcowej w sytuacji, gdy przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby wobec powódki stosowano mobbing.

Z uwagi na brak spełnienia przesłanek zawartych w art. 94³ § 2 k.p.c., Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., § 9 pkt. 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804, ze zm.)

Powódka wniosła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje.

Powódka wniosła o nieobciążenie jej kosztami postępowania apelacyjnego na wypadek przegrania procesu.

Powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd Rejonowy wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że nie doszło do stosowania wobec powódki mobbingu, w sytuacji gdy w rzeczywistości powódka, jak i świadkowie, w postępowaniu dowodowym wykazali uporczywe zachowanie kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracowała powódka, co zostało także potwierdzone w dokumentacji medycznej powódki, a ustalenia te pozwalają na przyjęcie, że zachowanie pracodawcy wyczerpuje przesłanki z art. 94³ § 2 k.p., i powódka sprostała spoczywającemu na niej z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. ciężarowi wskazania dowodów w zakresie wykazania przesłanek mobbingu;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 94³ § 2 w związku z § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, podczas gdy w istocie powódka w sposób wyraźny wykazała zaistnienie przesłanek określonych w tym przepisie.

3. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd Rejonowy wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że w pozwanej Spółdzielni nie stosowano wobec powódki mobbingu, w sytuacji gdy zachowanie kierownika M. W. w sposób oczywisty stanowiło nękanie, zastraszanie i było uporczywe, albowiem w sposób jednoznaczny naruszała ona godność osobistą i poczucie wartości powódki w obecności osób trzecich, co występowało regularnie, zarzucano powódkę nadmierną ilością dokumentów do wykonania, a zachowanie to wywołało u powódki tak silny stres i panikę, że musiała ona leczyć się u psychiatry; ponadto mobbing doprowadził do zagrożenia ciąży powódki;

4. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd Rejonowy wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powódka wykazała związek pomiędzy jej rozstrojem zdrowia, a stosowanym w stosunku do niej mobbingiem, kiedy w istocie związek ten wynika w sposób jednoznaczny i logiczny z zebranego materiału dowodowego, albowiem lekarz neurolog w dokumentacji medycznej powódki stwierdził: silny stres w pracy, dziwne nastroje od kilkunastu miesięcy, „pacjentka czuje się mobbingowana w pracy”, „jak ma rano iść do pracy to płącze”;

5. naruszenie przepisu postępowania w postaci przepisu art. 233 k.p.c., mające istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające na błędnym daniu wiary twierdzeniom świadków powołanych przez pozwanego, a pominięcie zeznań męża powódki i jej matki jako subiektywnych, w sytuacji, gdy twierdzenia te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz nie mogą być wiarygodnym dowodem w sprawie, ponieważ świadkowie ci nadal pozostają w stosunku pracy u pozwanej, dlatego też z dużą dozą prawdopodobieństwa należy stwierdzić, iż bali się oni zeznać przeciwko pracodawcy z uwagi na obawę utraty pracy;

6. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 217 § 3 k.p.c. związku z art. 227 k.p.c. poprzez niedanie wiary dowodu z dokumentacji medycznej powódki, w sytuacji gdy dowód ten był istotny dla sprawy, albowiem wykazywał w sposób nie budzący wątpliwości, że w stosunku do powódki stosowano mobbing w pozwanej, od kiedy powódka zaczęła być mobbingowana, jak to zachowanie wpłynęło na jej zdrowie;

7. naruszeń prawa procesowego i sprzeczności ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka nie doświadczyła w miejscu pracy mobbingu oraz, że działania pracodawcy nie wywołały rozstroju zdrowia u powódki w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego płynie odmienny wniosek;

8. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 132 § 1 k.p.c. i art. 133 § 3 k.p.c., poprzez niedokonanie zwrotu odpowiedzi na pozew strony pozwanej oraz jej dalszych pism procesowych pomimo uchybienia bezpośredniego doręczenia pism profesjonalnym pełnomocnikom, w sytuacji gdy pozwana była reprezentowana przez radcę prawnego.

Powódka wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii (art. 380 k.p.c.).

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że wobec powódki nie stosowano mobbingu. Prawidłowo Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, bowiem powódka leczenie psychiatryczne rozpoczęła w 2017 roku podczas, gdy od 2015 roku praktycznie nie świadczyła do daty rozwiązania stosunku pracy w 2017 roku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 94³ k.p. należało uznać apelację powódki za bezzasadną.

Zarzut naruszenie art. 233 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie i nie mógł odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, i pominął istotne wnioski dowodowe. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy wskazał,

które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy.

Podstawa faktyczna dochodzonego roszczenia nie znajduje oparcia ani przepisach o mobbingu, ani w przepisach o dyskryminacji.

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.

Norma prawna zawarta w art. 94³ § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W literaturze można spotkać się z poglądem, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Mobbing definiuje się również jako zmasowany terror psychiczny ze strony pracodawcy, przełożonego, grupy współpracowników, skierowany przeciwko jednemu pracownikowi lub kilku pracownikom zob. artykuł H. S., „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy”, opublikowany w (...) z 2002 roku, Nr 6, s. 9. Warto także zwrócić uwagę na definicje podawane przez osoby niebędące prawnikami. Na przykład według M.F. H., lekarza psychiatrii, molestowanie moralne w pracy to wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Jak dalej zauważa autorka – „od tych wszystkich ataków nie umiera się w dosłownym tego słowa znaczeniu, jednak traci się w konsekwencji część siebie samego. Co wieczór osoba wraca do domu zmęczona, upokorzona, nadwyrężona. Trudno jest jej dość do siebie” – zob. M. F. H., „Molestowanie moralne – perwersyjna przemoc w życiu codziennym”, P. 2002, s.53.

Należy podnieść, że pierwszą cechą charakterystyczną dla mobbingu jest stosowanie przez sprawcę przemocy psychicznej. W psychologii funkcjonuje szerokie pojęcie przemocy, zgodnie z którą przemoc to wszystko nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej lub psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji. Przemoc niszczy poczucie własnej wartości i godności. Czasami jest minimalizowana i traktowana jako forma negatywnej, werbalnej interakcji między jednostkami, na przykład kłótni. W. M., A. D.-M., „Przemoc w rodzinie – interwencja kryzysowa i psychoterapia”, K. 2000, s. 14 i n.

Drugą cechą charakterystyczną mobbingu jest cel, jaki zamierza zrealizować sprawca. Jest to – ogólnie rzecz biorąc – poniżenie pracownika, co w dalszej kolejności prowadzi najczęściej do odizolowania go w zespole, a następnie zwolnienia. Oznacza to, że sprawcy należy przypisać winę.

Trzecią cechą charakteryzującą mobbing jest jego długotrwałość oraz częstotliwość. Należy zgodzić się z poglądem, że dwu-, trzykrotne zdarzenia mieszczą się w pojęciu krótkotrwałego konfliktu – zob. K. Ś., „Pracodawca dręczyciel w odwrocie?”, Tygodnik Solidarność z 19 stycznia 2004 roku.

W postępowaniu sądowym w przypadku roszczeń związanych z mobbingiem rolą sądu jest ustalenie, czy pokrzywdzony był poddawany działaniom polegającym na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie (mobbing), niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącemu się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenia wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie seksualne). Pracownik jest poddawany mobbingowi, jeśli według kryteriów obiektywnej miary działania sprawcy mogą wywołać skutek określony wyżej.

Skarżącą koncentruje się na stanie swojego zdrowia (zaburzeniach adaptacyjnych, depresji, pokrzywki, zagrożeniu ciąży), które w jej ocenie jest następstwem nagannego zachowania pracowników pozwanej. Nadto, skarżąca przytacza w apelacji odmienną własną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i polemizuje z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, że pracodawca stosował wobec powódki mobbing. Wbrew twierdzeniom apelującej, kierownik M. W. nie nękała, nie zastraszala, nie zachowywała się niekulturalnie, wulgarnie wobec powódki. Pozwana nie tylko nie stosowała wobec powódki mobbingu, ale także nie naruszała innych dóbr osobistych powódki (art. 23 k.c. i art. 24 k.c.). Sąd Rejonowy mógł odmówić wiary zeznaniom świadków małżonka i matki powódki, bowiem osoby te informację o zachowaniu przełożonej, współpracowników wobec powódki czerpały od samej powódki. W związku z tym niezasadne było dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii i dokumentacji medycznej. Rację ma Sąd Rejonowy, że z powyższego dowodu można skorzystać dopiero wtedy, gdy z poczynionych ustaleń wynika, że pracodawca stosował wobec pracownika mobbing. Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Sąd Okręgowy także nie uwzględnił wniosku powódki o uzupełnienia materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym.

Z akt sprawy wynika, że pozwana niezgodnie z art. 132 § 1 k.p.c. doręczyła pełnomocnikowi pisma procesowe. Na rozprawie apelacyjnej strona powodowa przyznała, że otrzymała od pozwanej pisma procesowe, w tym odpowiedź na pozew i odpowiedź na apelację.

Nieskuteczny okazał się również zarzut naruszenia art. 132 § 1 k.p.c. Powódka trafnie wskazała, że odpis pism procesowych (w tym odpowiedzi na pozew) powinien zostać zgodnie z art. 132 § 1 k.p.c. doręczony bezpośrednio pełnomocnikowi powódki. Nie ma jednak podstaw do uznania wpływu tego uchybienia na wynik sprawy. Przepis art. 132 § 1 k.p.c. ma na celu przyspieszenie postępowania i powinien służyć jedynie temu celowi, a nie piętreniu przed profesjonalnymi pełnomocnikami oderwanych od tego celu wymagań formalnych. Nakazana jest uwzględniająca ten cel racjonalna wykładnia art. 132 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 roku, w sprawie II PK 273/11 oraz uchwała z dnia 17 lipca 2014 roku, w sprawie III CZP 47/14). Jeśli z okoliczności sprawy, tak jak w rozpatrywanym przypadku wynika, że mimo doręczenia z naruszeniem art. 132 § 1 k.p.c. odpisu pisma procesowego, strona przeciwna zapoznała się z jego treścią w odpowiednim czasie i miała możliwość ustosunkowania się do zawartych w nim wniosków, to nie można wywieść z naruszenia art. 132 § 1 k.p.c. żadnych negatywnych konsekwencji.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c. należało oddalić apelację powódki jako bezzasadną.

Na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego, mając na uwadze jej sytuację materialną, rodzinną i zdrowotną.

SSR (del.) Anna Capik-Pater SSO Grzegorz Tyrka (spr.) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia