

Sygn. akt V Pa 50/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2021 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

**po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa W. W.**

**przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.**

**o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem**

**na skutek apelacji powódki W. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 22 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 102/17**

**(...). oddala apelację,**

**2. nie obciąża powódki W. W. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.**

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn.akt V Pa 50/20

## UZASADNIENIE

Powódka W. W. wniosła do Sądu Rejonowego w Bełchatowie w dniu 30 listopada 2017 r. pozew o zadośćuczynienie z tytułu stosowania mobbingu przeciwko pracodawcy Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B., wnosząc o zasądzenie od pozwanego zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w wysokości 49 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wskazała, że pomimo rzetelnego wykonywania swoich obowiązków, powołany w 2016 r. Prezes (...) Spółka z o.o., R. W. (1), niejednokrotnie stosował wobec powódki przemoc psychiczną poprzez krzyk, oskarżanie o niekompetencję, zbywanie jej, bezpodstawne oskarżanie o niepunktualność, lekceważenie obowiązków. Powódka wskazała, że powyższe zachowania cechowały także stosunek wobec niej prezentowany przez kierownika – D. O. (1), która to wielokrotnie kierowała wobec powódki nieprzychylne komentarze dotyczące jej wykształcenia oraz sytuacji rodzinnej, zlecała sporządzanie notatek służbowych nawet w błahych sprawach, kwestionowała pracę powódki oraz izolowała od reszty pracowników poprzez publiczne krytykowanie wypełnianych przez powódkę obowiązków. W ocenie powódki zachowania pracodawcy wykazują

przejawy mobbingu, będącego formą odwetu za profesjonalizm i doświadczenie powódki związane z wypełnianiem obowiązków służbowych.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. z siedzibą w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że zaprzecza, aby ktokolwiek z pracowników pozwanej, w szczególności osoby zarządzające Spółką oraz kadra kierownicza, zachowywały się wobec powódki w sposób, który można by określić jako mobbing. Uwagi osób sprawujących funkcje kierownicze miały na celu skorygowanie pracy powódki, a nie miały charakteru szykany, przemocy psychicznej.

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2020 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie o sygn. akt IV P 102/17 oddalił powództwo (punkt (...) sentencji wyroku) oraz nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

***Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:***

W. W. została zatrudniona w (...) w B. od 3 stycznia 2007 roku na stanowisku inspektora (...), a od dnia (...) lipca 2012 roku na stanowisku specjalisty (...). W związku z połączeniem (...) Sp. z o.o. w B. oraz przejściem pracowników tej spółki, powódka z dniem (...) stycznia 2013 roku stała się pracownikiem Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w B.. Od dnia (...) grudnia 2013 roku powódce powierzono obowiązki specjalisty (...).

Powódka wcześniej nie zgłaszała żadnych problemów dotyczących relacji z przełożonymi. W sierpniu 2016 roku ówczesny prezes zarządu pozwanej Spółki (...) polecił powódce, aby na prośbę klientki znalazła (...), spotkała się z klientką i pokazała jej (...). Powódka nie znalazła odpowiedniego (...) w centrum miasta i nie spotkała się klientką. R. W. (1) zwrócił powódce uwagę, że nie wywiązała się z poleconego zadania. Uczynił to w swoim gabinecie bez udziału innych osób.

Następnie w sierpniu 2016 roku R. W. (1) polecił powódce, aby wysłała logo (...) do wydziału (...) w (...). W. W. zatelefonowała do osoby, która miała otrzymać logotyp z zapytaniem, do czego będzie potrzebny, o jaką imprezę chodzi i na jakim plakacie będzie logo. Jednocześnie przekazała, aby była informowana imprezie. Po rozmowie powódka przesłała logotyp do (...). Z kolei A. O. (1) - pracownik (...) informował prezesa zarządu pozwanej Spółki, że jest problem z uzyskaniem logotypu. Następnie R. W. (1) polecił powódce, by nie pouczała pracowników (...) i nie kontaktowała się z nimi bez wyraźnego polecenia Zarządu.

R. W. (1) nie mówił powódce, że działa na szkodę spółki. Zdarzało się, że w czasie rozmów w jego gabinecie zarówno powódka, jak i prezes zarządu zwracali się do siebie podniesionym tonem.

W dniu 6 września 2016 roku powódka otrzymała polecenie uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach zgodnie z symboliką obowiązującą w archiwum. Konieczność tych prac była związana z planowanym połączeniem pozwanej Spółki ze spółką (...). Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum powierzono M. W. i I. W.. Obie pracownice mają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka. M. W. i I. W. przewoziły posegregowane i zgromadzone w workach dokumenty, a następnie układały na regałach. Porządkowanie archiwum zajęło im (...),5 roku. Powódka wykonała końcowe prace, co trwało dwa tygodnie.

Prezes zarządu polecił M. O., aby w czasie nieobecności powódki zabezpieczył jej komputer. M. O. przeniósł komputer, który użytkowała powódka do serwerowni i tam oczekiwał do jej powrotu. Dane z komputera zostały skopiowane na serwer. Po zatrudnieniu nowej osoby, która przejęła część obowiązków powódki komputer ten został jej udostępniony. Powódka pracowała w archiwum i komputer w tym czasie nie był jej potrzebny. Następnie na polecenie prezesa powódka z powrotem otrzymała komputer, po czym przydzielono jej nowy.

W związku z likwidacją stanowiska pracy powódki W. W. została poproszona o przygotowanie dokumentacji dotyczącej jej obowiązków do przekazania pracownicy P. K.. Od prezesa M. otrzymała propozycję pracy w (...) lub jako administrator w (...) (...) nr (...). Powódka wybrała stanowisko administratora. W dniu 4 stycznia 2017 roku zawarła z pracodawcą porozumienie, na podstawie którego powierzono jej stanowisko administratora. Aneks do umowy o pracę wszedł w życie 9 stycznia 2017 roku.

Na nowym stanowisku pracy powódka nie odbyła szkolenia, wdrażała się w nowe obowiązki korzystając z pomocy innych pracowników: K. U. (1), K. R. (1) oraz kierownika D. O. (1). Powódka mogła liczyć na pomoc współpracowników, jednak nie zawsze się o nią zwracała. Przełożona powódki nie zabraniała pracownikom udzielania jej takiej pomocy. Na początku relacje pomiędzy W. W. a D. O. (1) były dobre. Powódka zwracała się czasami o urlop na żądanie, informowała przełożoną poprzez sms o spóźnieniu, a D. O. (1) miała do niej życzliwy stosunek. Ponieważ powódka popełniała błędy, opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, to przełożona zwracała jej uwagi. Powódka zaczęła kwestionować jej polecenia i komentowała je przy innych pracownikach, co wpłynęło na pogorszenie relacji z przełożoną. Była również sytuacja, że powódka odmówiła wykonania czynności, ponieważ chciała odebrać nadgodziny i wcześniej wyjść z pracy. Kiedy doszło do sprzeczki z przełożoną powódka zwróciła się do niej podniesionym tonem, używając wulgaryzmu. Początkowo uwagi D. O. (1) w stosunku do powódki miały charakter ustny. Ponieważ uwagi ustne nie przynosiły skutku przełożona powódki zaczęła przekazywać jej polecenia na piśmie. O zastrzeżeniach do pracy powódki D. O. (1) informowała wiceprezesa Ł. M.. D. O. (1) była wymagająca wobec podwładnych, pracownicy czuli przed nią respekt. Nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, powódka nie była nagminnie kontrolowana. W związku z tym, że była nowym pracownikiem kierownik (...) zwracała uwagę na to, czy prawidłowo wykonuje obowiązki. W dniu 31 marca 2017 roku W. W. zwróciła się do Zarządu Spółki o przeniesienie do innego działu. Nie uzyskała na to zgody.

W. W. pełni w pozwanej Spółce funkcję (...). Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 27 marca 2017 roku wystąpiła do prezesa zarządu o ustalenie dla powódki zryczałtowanego wynagrodzenia. Pracodawca nie wyraził zgody.

Od 3 października 2016 roku powódka pozostawała pod opieką psychiatry M. K.. Była leczona z powodu zaburzeń lękowych mieszanych i mieszanych zaburzeń osobowości. Zrezygnowała z aktywności społecznej i artystycznej, nie odbierała telefonów od znajomych, zrezygnowała z uprawiania sportu. Znajomi powódki zauważyli zmianę jej zachowania, obniżony nastrój, brak energii, brak zaangażowania w dotychczasowe projekty. W. W. mówiła o złym samopoczuciu oraz o tym, że ma to związek z sytuacją w pracy. Mówiła również, że korzysta z pomocy psychoterapeuty, psychiatry i przyjmuje leki. O tym, że korzysta z pomocy psychologa i leczy się u psychiatry powódka rozmawiała także ze współpracownikami.

W. W. cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno- lękowym. Schorzenie to występuje od początku zgłoszenia się do leczenia specjalistycznego, tj. od 3.10.2016 roku, ale objawy schorzenia występowały kilka tygodni wcześniej. Od 2006 roku powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. 13 lat wcześniej czuła się mobbingowana przez przełożoną. Nawrót nerwicy wystąpił w 2013 roku.

Pomiędzy obecnym stanem zdrowia powódki a zachowaniem pracodawcy zarzucanym w pozwie zachodzi związek przyczynowy. Dolegliwości chorobowe powódki mają charakter wtórny do zarzucanych pracodawcy działań. W. W. utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, napędu, koncentracji, lęk z objawami wegetatywnymi. Te doznania utrudniały jej funkcjonowanie i działanie oraz były wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy. Długotrwały uszczerbek na zdrowiu psychicznym powódki w związku z wystąpieniem u niej zaburzeń depresyjnych wynosi 10%.

Obecnie powódka pracuje jako administrator w (...) nr (...), gdzie kierownikiem jest E. P. (1). Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego W. W. zajmowała się inwentaryzacją (...). W styczniu 2019 roku doznała ponownego załamania nerwowego i była hospitalizowana przez okres 5 tygodni. Jego przyczyną było poczucie zdegradowania, brak perspektyw na awans zawodowy i niskie wynagrodzenie.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków, częściowo na podstawie zeznań powódki, opinii biegłych psychiatry i psychologa, a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powódki.

W sprawie został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, przesłuchano wielu świadków. Zeznania świadków mają w ocenie Sądu Rejonowego walor wiarygodności, są spójne, wzajemnie się uzupełniają. Z zeznań współpracowników powódki, jak i jej przełożonej nie wynika, aby powódka była inaczej traktowana niż pozostali pracownicy, a zachowania prezesa zarządu R. W. (1) lub D. O. (1) względem powódki nosiły cechy mobbingu. Bezpośredni współpracownicy powódki K. R. (1) i K. U. (1) podali, że D. O. (1) nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, nie zabraniała pomagania jej. Była natomiast osobą wymagającą, pracownicy czuli przed nią respekt i zwracała uwagę pracownikom, w tym również powódce, na uchybienia w wykonywaniu obowiązków. Potwierdziła to w zeznaniach także D. O. (1).

Zeznania żadnego ze świadków nie wskazują na to, aby prezes zarządu odnosił się do powódki w sposób niewłaściwy, zarzucał jej działanie na szkodę spółki. Żaden z pracowników nie był świadkiem niewłaściwych zachowań R. W. (1) wobec powódki. Jedynie Z. K. podała, że słyszała głośną wymianę zdań pomiędzy powódką i prezesem zarządu. Z kolei K. C. (1), K. C. (2), E. M. (1) i K. W. (1) nie byli świadkami żadnych relacji powódki z przełożonymi, posiadali jedynie informacje na temat samopoczucia powódki, zmiany w jej zachowaniu. Z relacji powódki natomiast powzięli informacje, że było skutkiem działań pracodawcy. Zeznania świadka K. M. nic nie wnoszą do sprawy, bowiem nie posiadał wiedzy na temat relacji powódki z przełożonymi, a opisał jedynie własne relacje D. O. (1).

Opinie biegłych psychiatry A. R. i psychologa J. Ś. są pełne, rzetelne i zostały sporządzone w oparciu o zgromadzoną dokumentację medyczną powódki i po przeprowadzeniu jej badania. Wskazują, iż W. W. cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno-lękowym oraz, że już od 2006 roku powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. Z opinii wynika, że powódka utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, koncentracji, lęk, co utrudniało jej funkcjonowanie i było wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy.

W świetle spójnych zeznań świadków nie zasługują na wiarę twierdzenia powódki, jakoby pracodawca stosował wobec niej praktyki mobbingowe.

W. W. na okoliczność stosowania praktyk mobbingowych nie przedstawiła żadnych dowodów, poza swoimi twierdzeniami, które zresztą zostały oparte tylko na jej subiektywnych odczuciach. W kontekście zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki, kiedy podaje, że pracodawca stosował wobec niej praktyki mobbingujące. Zeznania powódki pozostają w tym zakresie w sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy potwierdzili, że powódka nie była inaczej traktowana niż inni pracownicy, żaden z pracowników nie był świadkiem niewłaściwych zachowań pracodawcy względem powódki. Zdarzyły się oczywiście sytuacje, że zarówno powódka, jak i przełożeni zwracali się do siebie podniesionym tonem, a powódka sama przyznała, że do przełożonej D. O. (1) zwróciła się używając wulgaryzmu. Wskazani przez powódkę świadkowie A. F. i Z. K. nie potwierdzili także, aby pracodawca oskarżał powódkę o działanie na szkodę spółki.

**W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji uznał powództwo za nieuzasadnione.** Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,

3. są one systematyczne i długotrwałe,
4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
5. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - 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 praktyce udowodnienie charakteru działań sprawcy, a więc tego, że były one zamierzone i ukierunkowane na osiągnięcie celu opisanego w tym przepisie, może być bardzo trudne.

Działania i zachowania cechujące mobbing mogą być bardzo różnorodne. Przykładowo do oddziaływań posiadających cechy mobbingu można zaliczyć: stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem, ciągłe krytykowanie, ustne groźby i pogróżki, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, rozsiewanie plotek, nie dawanie ofierze żadnych zadań do wykonania, zlecanie wykonania prac bezsensownych, czy też dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania.

O mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nie posiada cech mobbingu egzekwowanie - z poszanowaniem godności pracownika - prawidłowego wypełniania obowiązków, albo uzasadniona i rzeczowa negatywna ocena osiągniętych przez pracownika wyników.

Przez zachowania mobbingujące należy rozumieć zachowania naganne, które nie znajdują usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego.

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku (II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114) Sąd Najwyższy wskazał, że choć każdy przypadek należy badać indywidualnie, to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 943 k.p. następstw. Wobec wątpliwości, czy podjęte działania muszą mieć charakter zamierzony i ukierunkowany na osiągnięcie właśnie takiego celu, czy wystarczy tylko wskazać, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miały może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 k.p. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008/21-22/312). Konsekwentnie należy uznać, że działania pracodawcy, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, na przykład są skierowane przeciwko prawom pracowniczym, mają charakter powtarzalny, a do tego część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym, to do wypełnienia ustawowych znamion mobbingu konieczne jest wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika.

W przedmiotowej sprawie Sąd uznał, iż pracodawca nie dopuścił się działań mobbingujących wobec powódki. W toku postępowania został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, przesłuchano świadków zgłoszonych przez obie strony. Żadnej z okoliczności, które powódka w pozwie przedstawiła jako działania mobbingujące, za taką uznać nie można. Z materiału dowodowego wynika, że taka okoliczność albo w ogóle nie zaistniała, np. zarzucanie działania na szkodę spółki (świadkowie nie potwierdzili tego) albo nie miała ona charakteru mobbingującego.

Powódka zarzucała w pozwie, że pomimo rzetelnego wykonywania przez nią obowiązków, prezes zarządu R. W. (1) stosował wobec niej przemoc psychiczną polegającą na krzyczeniu, oskarżaniu o niekompetencję, niepunktualność i lekceważenie obowiązków. Podobnych zachowań miała wobec powódki dopuszczać się jej przełożona D. O. (1).

Zarzuty powódki nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Jak wcześniej wskazano pomiędzy powódką a jej przełożonymi dochodziło do rozmów podniesionym tonem i choć tego rodzaju zachowanie jest „nieeleganckie”, to jednak nie nosi cech mobbingu. Nie było ono podejmowane w celu poniżenia, ośmieszenia, czy izolowania powódki.

Jak wynika z materiału dowodowego powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, popełniała błędy i przełożona zwracała jej uwagi. Miały one charakter merytoryczny i początkowo były przekazywane ustnie. W związku z dalszymi zastrzeżeniami wobec powódki i brakiem efektów pomimo ustnych uwag, przełożona zaczęła kierować do powódki polecenia na piśmie. Takiego działania przełożonej nie można uznać za mobbingujące. Z zeznań świadków (K. U., K. W., D. O.) wynika, że powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, zaczęła kwestionować polecenia przełożonej i komentowała je przy innych pracownikach. Wpłynęło to na pogorszenie relacji z przełożoną. Jednocześnie z zeznań współpracowników powódki wynika, że kierownik D. O. nie zabraniała pomocy powódce, czy też taką pomoc utrudniała. Powódce pomagali K. U., K. R. i D. O..

Także uwagi R. W. (1) wobec powódki miały charakter merytoryczny i związane z poleconymi jej zadaniami, takimi jak: znalezienie (...) na (...), czy przesłanie logotypu. Pracodawca ma bowiem prawo do egzekwowania prawidłowego wykonania obowiązków. Wobec informacji o niewłaściwym wykonaniu obowiązku przekazania logotypu pracodawca mógł zastrzec, by powódka bez wyraźnego polecenia nie kontaktowała się z pracownikami (...). Zachowanie to nie wyczerpuje znamion mobbingu.

Za działanie mobbingujące nie można również uznać tymczasowego powierzenia powódce prac dotyczących uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach, zgodnie z symboliką obowiązującą w archiwum. Konieczność tych prac wynikała z planowanego połączenia pozwanej Spółki ze spółką (...). Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum pracodawca powierzył M. W. i I. W.. Obie pracownice posiadają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka i nie czuły się z tego powodu szykanowane, ani poniżane. Wcześniej te osoby zajmowały się porządkowaniem archiwum przez okres około 1,5 roku. Powódka wykonała tylko końcowe prace, co trwało dwa tygodnie. Na marginesie wskazać można, iż zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracodawca ma możliwość czasowego delegowania pracownika do innej pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy.

Pracujący jako informatyk - A. O. nie potwierdził, aby komputer powódki został zabrany w sposób nieuprawniony. Podczas nieobecności powódki oraz w czasie jej pracy w archiwum został on zabezpieczony na polecenie prezesa zarządu w związku z zatrudnieniem nowego pracownika. Komputer na wniosek powódki został jej zwrócony, a następnie otrzymała nowy.

Z materiału dowodowego nie wynika również, aby powódka w jakikolwiek sposób została zmuszona do podpisania aneksu do umowy o pracę. W. W. przyznała, że jej stanowisko uległo likwidacji i w związku z tym otrzymała propozycję pracy w (...) lub jako administrator w (...) nr (...). Sama dokonała wyboru stanowiska, choć w ogóle nie musiała się zgodzić na propozycję pracy, bowiem gdyby odmówiła i otrzymała wypowiedzenie miałyby możliwość jego zakwestionowania przed sądem.

Za działanie mobbingujące nie może być uznana odmowa ustalenia dla powódki wynagrodzenia ryczałtowego za pełnienie funkcji (...). Decyzja w tym zakresie należy wyłącznie do pracodawcy i żaden przepis prawa nie nakłada na niego obowiązku przyznania takiego wynagrodzenia.

Z zeznań świadków K. C. (1), K. C. (2), E. M. (1) i K. W. (1) nie można wyprowadzić wniosku, że pracodawca stosował mobbing wobec powódki. Świadkowie potwierdzili jedynie zmianę w zachowaniu powódki, jej stan emocjonalny, nie posiadali żadnej szczegółowej wiedzy na temat przyczyn takiego stanu. Z przekazu powódki posiadali informacje, że jej stan zdrowia ma związek z pracą.

Powołani w sprawie biegli psychiatra i psycholog sporządzili pełne, rzetelne opinie i ustalili, że istnieje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia powódki, a działaniem pracodawcy. Jednak w ocenie Sądu

obiektywnie zachowanie pracodawcy nie nosiło cech mobbingu. Rolą biegłych nie jest przekonanie sądu, że mobbing faktycznie wystąpił, ale określenie, czy występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia pracownika a tym, czego doświadczał w pracy. Biegli nie są więc uprawnieni do stwierdzenia, że w danej sprawie powód był ofiarą mobbingu, gdyż to - jako ocena prawna - należy wyłącznie do kompetencji sądu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 maja 2019 r. III APa 4/19, LEX nr 2781441).

Sąd musi badać, czy obiektywnie zachowanie pracodawcy wypełniało znamiona mobbingu, czy zachowanie to jest sprzeczne z prawem, naganne w świetle norm moralnych lub zasad współżycia społecznego. Sąd odnosi te okoliczności do wzorca pracownika rozsądnego o przeciętnej wrażliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 stycznia 2019 r. (III PK 6/18, LEX nr 2619173) konieczne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. 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.

Podkreślić należy, iż nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

W ocenie Sądu powódkę cechuje wysoka osobista wrażliwość, która sprawiła, że każde działanie pracodawcy dotyczące jej obowiązków, jej osoby było przez powódkę traktowane, jako skierowane przeciwko niej. O tej wysokiej wrażliwości można wnioskować z faktu, że powódka miała już poprzednio incydenty związane ze zdrowiem psychicznym, co może świadczyć o pewnych osobistych predyspozycjach do powstawania problemów natury emocjonalnej. O tych predyspozycjach może świadczyć również okoliczność, iż w styczniu 2019 roku powódka doznała ponownego załamania nerwowego i była hospitalizowana przez okres 5 tygodni. Jego przyczyną nie były działania pracodawcy, ale poczucie zdegradowania, brak perspektyw na awans zawodowy i niskie wynagrodzenie. Jednocześnie z zeznań powódki wynika, że już wcześniej miała problemy w kontaktach z przełożonymi, co oznacza, że osobiste właściwości i zachowanie powódki wpływało na te relacje.

W przedmiotowej sprawie nie zostały w ocenie Sądu I instancji spełnione przesłanki mobbingu, określone w przepisie art. 943 k.p., w szczególności nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika. W ocenie Sądu działania pracodawcy nie miały też charakteru nękania i zastraszania.

Konkludując, Sąd I instancji stwierdził, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zachowanie pozwanego wobec powódki W. W. nie miało charakteru mobbingującego.

W związku z ustaleniem przez Sąd I instancji, że pracodawca nie stosował wobec powódki praktyk mobbingowych, nie przysługuje jej zadośćuczynienie, o którym mowa w art. 943 § 3 k.p., w związku z tym powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c. Sąd I instancji postanowił nie obciążać powódki kosztami postępowania z uwagi na charakter sprawy, jej sytuację zdrowotną oraz niskie dochody.

**Apelację** o powyższego wyroku złożyła powódka i zaskarżyła go w całości oraz zarzuciła zapadłemu orzeczeniu:

1. Naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, mianowicie naruszenie:
  - a. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewłaściwą, wybiórczą oraz pobieżną ocenę materiału dowodowego, skutkującą pominięciem zeznań K. M., E. P. (2) i E. M. (2) oraz błędną interpretację pozostałych zeznań świadków w

przedmiotowym postępowaniu, co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego uznania, iż w niniejszej sprawie kierownik D. O. (1) i były prezes spółki - R. W. (1), nie stosowali wobec powódki praktyk mobbingujących, a poprawna analiza materiału dowodowego powinna doprowadzić do ustalenia wystąpienia mobbingu poprzez izolację powódki, utratę stanowiska pracy i w końcu rozstrój zdrowia;

b. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c., poprzez pominięcie opinii biegłych w przedmiotowej sprawie, w których to opiniach biegli wykazali fakt rozstroju zdrowia powódki, wywołanego działaniem pozwanej spółki oraz poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i wyciągnięcie z przedmiotowego stanu faktycznego wniosków wbrew logice, poprzez przyjęcie, iż działania pracodawcy nie pozostają w związku z rozstrojem zdrowia powódki, a klientkę cechuje wysoka wrażliwość i pewne osobiste predyspozycje do powstawania problemów natury emocjonalnej, podczas gdy ustalenia co do cech osobistych powódki i jej wrażliwości wymagały wiadomości specjalnych;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94.3 § 2 k.p., poprzez błędną interpretację powołanego przepisu skutkującą przyjęciem, iż w przedmiotowej sprawie nie zaszły okoliczności stanowiące mobbingu, gdy tymczasem ze zgromadzonego materiału dowodowego należy wywnioskować, iż nastąpił rozstrój zdrowia po stronie powódki, który został spowodowany bezprawnym, długotrwałym działaniem pracodawcy, a powyższe wyczerpuje ustawowe przesłanki mobbingu.

W świetle powyższych zarzutów wniosła o zmianę orzeczenia Sądu I instancji poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 22 czerwca 2020 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów związanych z reprezentacją przez radcę prawnego wedle norm przepisanych oraz o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

Na rozprawie w dniu 9 lutego 2021 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko w sprawie natomiast pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie apelacji oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania za II instancję.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Apelacja powódki jest nieuzasadniona.***

Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 64/97, opubl. w OSNAP z 1998 Nr 3, poz. 104, z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAP z 1998 Nr 24, poz. 776).

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji.

Sąd I instancji ustalając, iż wobec powoda w czasie zatrudnienia nie był stosowany mobbing, uczynił to w następstwie szczegółowej analizy stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie. Sąd Rejonowy odniósł się do każdego zarzutu stawianego przez powoda.

Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94 § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.



Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego. W orzecznictwie przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94 § 3 § 2 KP (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APA 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APA 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., 111 Pa 60/05).

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300k.p.) ciężar dowodu wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Podkreślić też należy, iż 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. III APA 60/05, LEX nr 215691). Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca o f. rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Warto bowiem jeszcze raz zaznaczyć, iż przepis art. 94[3] § 2 KP odnosi się do uzewnętrzniionych 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.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 233 kpc poprzez dowolną ocenę dowodów i nie dokonał sprzecznych ustaleń ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Z lektury akt wynika, iż powódka w pozwie powołuje się na mobbing stosowany wobec niej w dwóch okresach :

Pierwszy to okres od 2 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. trwający zatem 5 miesięcy, kiedy powódka pracowała jako specjalista (...).

W tym okresie powódka powołuje się na 3 zdarzenia, które w jej ocenie świadczyły o działaniach mobbingowych ze strony prezesa Zarządu R. W. (1).

- Rozmowa 5 sierpnia 2016 r. , kiedy prezes jak to określa próbował ją zmusić do obecności w sobotę na meczu, aby sprawdzić, czy na stadionie jest logo firmy.
- w dniu 8 sierpnia 2016 r. kiedy prezes kazał jej wysłać logotyp spółki do (...) i kiedy dowiedział się, że wypytywała ona urzędnika (...) , gdzie ma on być użyty , a potem zarzucił jej narażanie na szwank relacje z (...) i zakazał jej komunikowania się z wydziałem (...) bez zgody zarządu

Analizując w kontekście powyższych zdarzeń treść wniosków skierowanych przez powódkę do Zarządu Spółki – k. 15 i 16 akt należy zwrócić uwagę na ich konfrontacyjność , które na pewno nie było próbą wyjaśnienia problemu komunikacji z (...) lecz miał na celu eskalację sytuacji konfliktowej , która może mieć miejsce w każdym miejscu pracy, zwłaszcza wtedy kiedy zmienia się osoba przełożonego mającego inne oczekiwania czy wymagania od poprzednika.

Podobny wydzwięk ma kolejny wniosek powódki z tej samej daty ( k. 16 akt) do Zarządu , aby w związku z zakwestionowaniem przebiegu jej rozmowy telefonicznej z pracownikiem (...) w sprawie wykorzystania logo spółki zarząd rozważył zainstalowanie systemu podsłuchu na telefon stacjonarny powódki oraz służbowy ,aby rejestrować autentyczności i dokładności wypowiedzanych przez nią słów .

W odpowiedzi na wniosku jest adnotacja Ł. M. , aby na przyszłość składać mądre wnioski , a ten z oczywistej przyczyny pozostawiony jest bez rozpoznania.

Powyzsza korespondencja nie stawia w żadnym razie powódki jako ofiary, choć niewątpliwie świadczy o rodzącym się konflikcie w pracy .

Dlatego od tej daty można uznać, iż zaczyna się właśnie konflikt w pracy pomiędzy powódką , a zarządem, któremu podlegała.

Jak słusznie jednak zauważył Sąd meriti nie każdy konflikt jest mobbingiem.

- Kolejne zdarzenie świadczące o mobbingu na tym etapie pracy to polecenie uporządkowania archiwum . I jakkolwiek Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowiska Sądu meriti, że decyzja ta była uzasadniona potrzebami zakładu pracy, to powódka nie pracowała nigdy w archiwum i abstrahując od tego, kto wykonywał te czynności wcześniej, to w ocenie Sądu Okręgowego była to praca poniżej kompetencji powódki. Ten jednorazowy incydent nie może jednak wbrew stanowisku strony powodowej przesądzać zasadności powództwa, gdyż ani nie miał on cech długotrwałości ani uporczywości i poza sporem jest, iż uporządkowanie archiwum było konieczne z uwagi na zmiany organizacyjne w spółce.

Te opisane 3 zdarzenia obejmujące okres niespełna 2 miesięcy jak twierdzi powódka skłoniły ją do skorzystania z pomocy psychiatry w dniu 3 października 2016 r. Ma w tej sytuacji rację Sąd meriti , iż świadczy to niewątpliwie o tym, iż powódka jest osobą kruchą psychicznie , o czym świadczy fakt, że leczyła się z powodu epizodu depresyjnego z powodu trudnych przeżyć w przeszłości już dużo wcześniej. Zresztą z lektury akt wynika, iż już w grudniu 2015 r. ( a zatem 8 miesięcy wcześniej ) powódka podczas wizyty lekarskiej zgłaszała obniżony nastrój, trudne przeżycia z przeszłości . Pod ciągłą opieką psychoterapeutyczną

( vide : k. 250 adnotacja lekarza o wizycie lekarskiej z 17 grudnia 2015 r. )

Podsumowując ten pierwszy okres wykazywany przez powódkę i mający świadczyć o stosowanych wobec niej działaniach mbbingowych Sąd Okręgowy dostrzega, iż z całą pewnością niewątpliwie napięta atmosfera pomiędzy powódką a członkami zarządu, w tym. R. W. świadczyła o konflikcie, braku dobrej współpracy, ale ma rację Sąd meriti,

iż nie miała ona cech mobbingu , zarówno z uwagi na krótkotrwałość jak i incydentalność jak też konfrontacyjną postawę w tym konflikcie samej powódki .

Drugi etap pracy zawodowej , kiedy to powódka zarzuciła pozwanemu mobbing to okres pracy od stycznia 2017 r. do 5 lipca 2017 r. kiedy to zaczęła prace jako Administrator , a jej bezpośrednim przełożonym była D. O. (1) , która w jej ocenie była mobberem.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, iż w pozwie powódka podnosiła , iż w dniu 4 stycznia 2017 r. została wręcz zmuszona do podpisania aneksu nr (...) do umowy o pracę , zgodnie z którym zmieniła stanowisko pracy na administratora poczynając od dnia 9 stycznia 2017 r.

Z lektury akt natomiast wynika, iż zmiany organizacyjne i likwidacja jej stanowiska pracy związana był z połączeniem się spółek pozwanego oraz S., a Prezes M. dał jej do wyboru czy odpowiada jej stanowisko w dziale (...) czy jako administrator . Powódka sama przyznała, iż na jego propozycję powiedziała mu, że w (...) się nie widzi i wybiera stanowisko administratora. Trudno w tej sytuacji uznać, iż była zmuszona do zmiany stanowiska pracy, a jej poczucie zdegradowania nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonych dowodach i nie jest obiektywnie usprawiedliwione.

Jeśli chodzi o drugi okres pracy kiedy to pracowała już na nowym stanowisku pracy – administratora, rzeczą Sądu było ocenić przebieg pracy od 9 stycznia 2017 r. do 5 lipca 2017 r. , bo od tej pory skarżąca była już na długotrwałym zwolnieniu lekarskim czyli okres niespełna półroczny.

Z lektury akt wynika, iż skarżąca pracowała w 6 osobowym zespole kierowanym przez D. O. (1) . Nie miała żadnego doświadczenia w pracy na tym stanowisku wobec czego jej praca była oceniana i kontrolowana częściej , poza sporem jest także , iż w pracy tej popełniała błędy lub nie dopełniała terminów, co spotykało się z niezadowolaniem kierowniczką.

Analizując sytuację powódki w nowym miejscu pracy na pewno ze zgromadzonych dowodów wynika, że atmosfera tam panująca była zła, a jej powodem był sposób zarządzania zespołem przez kierowniczkę, która była osobą wymagającą , ale też nie potrafiącą zadbać o dobrą atmosferę w pracy i nie umiejącą stworzyć dobrze współpracującego ze sobą zespołu .

Z zeznań świadków wynika, iż jakkolwiek kierowniczką zwracała uwagę powódce na nienależyte lub nieterminowe wykonanie obowiązków, to z drugiej strony powódka, jako jej podwładna miała problem ze znoszeniem jej krytyki i jak sama przyznała w jednej z ostrej wymianie zdań odezwała się do kierowniczką w wulgarny sposób w obecności innych osób.

Zgromadzone dowody z jednej strony pokazują powódkę jako osobę , która potrafiła konfrontować się zarówno w relacjach z zarządem kierując do niego wnioski, np. o zamontowanie podsłuchu na jej telefonie co świadczy o konfrontacyjnej postawie powódki , jak i kierowniczką , odnosząc się do niej w wulgarny sposób czy odmawiając zapoznania się z pisemnym poleceniem służbowym. Z drugiej strony mamy do czynienia z kierownikiem, który jest porywczy, zwracający się często do podwładnych podniesionym głosem , nie potrafiącym stworzyć dobrej atmosfery w pracy . Nie ma więc cech, które by ją predystynowały do kierowania zespołem. Świadczy o tym m.in. fakt, iż świadek M. właśnie z powodu złej współpracy przeniósł się do innego działu.

Czy jest to wystarczające, jak tego chce powódka, aby uznać, że wydawania jej pisemnych poleceń , zwracanie uwagi na nieprawidłowości , było przejawem działań mobbingowych ?

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności sprawy, a w szczególności fakt, że powódka dopiero wdrażała się do pracy i popełniała błędy uzasadniały zwiększoną kontrolę jej pracy przez przełożonego, zwłaszcza, że nie dotrzymywała terminów i nie wykonywała ustnych poleceń, co potwierdził świadek vice prezes zarządu spółki L. M.. Widać, że powódka od samego początku nie była zadowolona ze zmiany jej stanowiska pracy i przez te pierwsze miesiąca na pewno towarzyszył jej stres związany z nowymi obowiązkami . Nie oznacza to jednak, iż zachowanie przełożonej

zwracającej uwagę na uchybienia nosiło znamiona mobbingu, a przynajmniej brak jest w przedmiotowej sprawie dowodów na takie jej działanie. Nie potwierdził tego wbrew zarzutom w tym zakresie zawartym w apelacji nawet świadek K. M., który odszedł z jej zespołu. Samo jego stwierdzenie, że atmosfera była nie do zniesienia nie wystarcza do przyjęcia, iż ma miejsce zjawisko mobbingu.

Pracownik musi liczyć się w pracy i z krytyką ze strony przełożonego, nawet w jego ocenie nieuzasadnionej jak też z konfliktami, które zdarzają się w każdym zespole. Brak jest jednak dowodów, że D. O. (1) swoimi wymaganiami, pisemnymi poleceniami miała na celu czy zastraszenie, czy szydzenie, czy nękanie. Powódka musiała mieć świadomość, iż jako pracownik niedoświadczony powinna słuchać rad i poleceń osób bardziej doświadczonych. Warto też zauważyć, iż treść SMS –ów wysyłanych przez powódkę przełożonej pokazuje, iż obie panie były ze sobą po imieniu, a powódka zwracała się do niej w sposób bezpośredni, wręcz koleżeński i takie też były odpowiedzi kierowniczkii, np. ten z 17 lutego 2017 r. gdzie powódka pisze do kierowniczkii, cyt.: „cześć daj mi dzisiaj dzień wolny bo znów boli mnie gardło i boje się że zupełnie się rozchoruje”. I odpowiedź kierowniczkii – „Ok # nie daj się chorobie”. Taka sama wymiana zdań miała też miejsce 24 marca 2017 r. ( vide: k. 54 akt sprawy)

Z lektury akt wynika, iż konflikt pomiędzy paniami nasilił się pod koniec marca 2017 r. O tym, że powódka źle znosiła zwracanie jej uwagi świadczy zdarzenie, które sama powódka na k. 109 akt nazwała „utarczką słowną”. Chodziło o nierozliczoną przez powódkę fakturę i jej reakcję na uwagę jej zwróconą. Na uwagę kierowniczkii odpowiedziała, jak sama przyznała następującymi słowami: „(...) (...)”.

Podsumowując Sąd Okręgowy podziela w pełni pogląd Sądu Rejonowego, że w przedmiotowej sprawie nie zostały w ocenie Sądu I instancji spełnione przesłanki mobbingu, określone w przepisach art. 943 k.p., w szczególności nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika. W ocenie Sądu działania pracodawcy nie miały też charakteru nękania i zastraszania.

Konkludując, Sąd I instancji zasadnie stwierdził, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zachowanie pozwanego wobec powódki W. W. nie miało charakteru mobbingującego, a zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc stawia tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu meriti.

Prawidłowo Sąd I instancji zatem przyjął, że przedstawionych przez powódkę zachowań przełożonych nie można zakwalifikować jako uporczywych. Bowiem nawet jeśli jednorazowe czy parokrotne naganne zachowanie w stosunku do pracownika wywołały u niego złe samopoczucie, to o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę można mówić dopiero przy zwielenokrotnieniu takich działań. Należy również wskazać, że w orzecznictwie przyjmuje się, że 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 występuje 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, (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r Sygn. akt I PK 40/11).

Samo zatem poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Za niezasadny Sąd II instancji uznał zarzut pominięcia przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i kardiologii. Skoro bowiem powódka nie wykazała, aby pozwana dopuściła się mobbingu, zbędne było w ogóle przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność, czy stan zdrowia powoda był skutkiem mobbingu.

Postępowanie dowodowe w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu można podzielić na dwa etapy.

W pierwszym należy ustalić, czy mobbing był stosowany. Drugi etap obejmuje czynności mające na celu zbadanie, czy doszło do rozstroju zdrowia lub szkody wskutek działań o charakterze mobbingowym - "roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94 § 3 Kodeksu pracy) wymaga udowodnienia przez

poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. 111 PK 2/09).

Sąd Okręgowy nie kwestionuje tego, iż powódka leczy się psychiatrycznie

Jednakże aby przejść do oceny rozstroju zdrowia osoby mobbingowanej koniecznym warunkiem jest ustalenie, iż w stosunku do tej osoby mobbing miał w ogóle miejsce. W przypadku braku zachowań spełniających kryteria mobbingu przeprowadzenie dowodu na tę okoliczność jest zbędne.

Samo dopuszczenie przez Sąd Rejonowy, zresztą przedwcześnie tego dowodu jak też wnioski płynące z opinii nie wiążą Sądu, jeśli przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykaże, iż wobec pracownika stosowany był w miejscu pracy mobbing. Prawidłowo zatem Sąd I instancji pominął przy rozstrzygnięciu sprawy dowód z opinii tych biegłych i zasadnie nie zastosował przepisu art. 94.3. § 2 kp.

Reasumując Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, którego wyników powódka nie zdołała podważyć.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu meriti odpowiada prawu, a apelacja na podstawie art. 385 kpc musi zostać oddalona, o czym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

W zakresie zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy uznał, iż zasadnym było zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c.

Przepis ten stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Art. 102 k.p.c. przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.).

Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony", zależy od swobodnej oceny sądu, jednak ocena ta musi uwzględniać wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej sprawę nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że występują dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Ocena sądu, czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, pozwalający na zastosowanie art. 102 k.p.c., powinna obejmować wszystkie znane sądowi (ujawnione przez strony) okoliczności, które mogą mieć wpływ na podjęcie decyzji na podstawie tego przepisu.

Na rozprawie apelacyjnej powódka podniosła, iż ma problemy zdrowotne, przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z powodów laryngologicznych, a jej wynagrodzenie za pracę stanowi kwota najniższego wynagrodzenia.

Sąd uznał zatem, iż obciążenie jej kosztami postępowania stanowiłoby dla niej dużą dolegliwość i z tych względów orzekł jak w punkcie 2 sentencji.