

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2012 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Ławnicy:	Anna Graniczna Elżbieta Łukaszewska
Protokolant:	Piotr Śliwiński

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2012 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. Ł. (...) B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki J. Ł. (...) B. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 5400 (pięć tysięcy czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

III. zasądza od powódki J. Ł. (...) B. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sadu Okręgowego w Warszawie kwotę 240,44 (dwieście czterdzieści 44/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

**XXI P 474/07**

## UZASADNIENIE

Powódka J. Ł. – (...) B. wniosła powództwo przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie odszkodowania i zadośćuczynienia w łącznej kwocie 240.000 zł w związku ze stosowaniem wobec niej przez pracodawcę mobbingu.

Powódka ostatecznie na rozprawie w dniu 6 lutego 2012r.określiła, że dochodzi odszkodowania w kwocie 200.000 zł z tytułu pozostawania bez pracy po rozwiązaniu umowy o pracę oraz kwoty (...) zł zadośćuczynienia za doznane krzywdy /k. 743 akt/.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powódka J. Ł. – (...) B. od dnia 1 lipca 2004r. do dnia 26 września 2007r. była zatrudniona w Banku (...) S.A. ostatnio wykonując swoją pracę w centrali w W.. Umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron na wniosek powódki z dniem 26 września 2007r.

Powódka w czasie trwania stosunku pracy z (...) S.A. – za jego zgodą – nawiązała współpracę z M. (...) M. P. (...) która objęła 100% udziałów w zarejestrowanej w dniu 6 kwietnia 2007r. w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Zgodnie z treścią rejestru (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. reprezentacją spółki mógł być każdy z członków zarządu samodzielnie.

Wówczas w skład zarządu wchodził C. (...) W. oraz S. (...) B.. Spółka zajmowała się działalnością związaną z organizacją i przeprowadzaniem szkoleń dla instytucji finansowych/ KRS k. 14 akt/.

W tym czasie na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy powódką, pozwaną spółką oraz (...) S.A. powódka współpracowała zarówno z pozwaną jak i z (...) S.A. a wynagrodzenie było płacone przez pozwaną spółkę.

Na przełomie roku 2006/2007 C. (...) W. i S. (...) B. rozmawiali na temat ewentualnego zatrudnienia powódki w spółce ale nie doszło do żadnych konkretnych ustaleń.

W dniu 10 sierpnia 2007r. doszło do spotkania w którym udział wzięli obaj członkowie zarządu pozwanej spółki (...) W. i S. (...) B., doradca prawny C. O. oraz powódka J. Ł..

Przedmiotem spotkania była wówczas zła kondycja finansowa spółki oraz zmiana formy współpracy S. (...) B. ze spółką, który ujawnił zamiar założenia własnej firmy szkoleniowej.

W dniu 16 sierpnia 2007r. powódka zawarła umowa o pracę na czas nieokreślony z pozwaną spółką, którą reprezentował członek zarządu S. (...) B.. Ustalono, że powódka będzie pracowała na stanowisku głównego trenera w wymiarze 3/5 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości (...) zł / umowa k. 25 akt/.

Do obowiązków powódki miało należeć prowadzenie szkoleń, coachingu, wykonywanie zadań zleconych przez pracodawcę a mające służyć rozwojowi firmy. Prowadzenie szkoleń miało się odbywać na terenie województwa (...), (...), (...), (...), (...) i (...). Opracowywanie programów i materiałów miało być wykonywane w systemie telepracy w domu lub poza siedzibą pracodawcy.

Zgodnie z umową pracodawca miał zapewniać pracownikowi możliwość korzystania z samochodu służbowego, opłacanie kosztów paliwa w zryczałtowanej kwocie (...) zł miesięcznie, możliwość korzystania z komputera i telefonu komórkowego ze zryczałtowaną kwotą (...) zł miesięcznie.

Umowa ustalała, że powódka rozpocznie pracę z dniem 15 września 2007r.

Umowa była przygotowywana przez S. (...) B. oraz prawnika pozwanej firmy (...), której przekazał warunki umowy, a które nie były z nikim konsultowane a zwłaszcza z drugim członkiem zarządu C. (...) W.. Ustalony wówczas projekt umowy, którym dysponowała A. K. stwierdzał zatrudnienie powódki na 1/2 etatu z wynagrodzeniem (...) zł.

W dniu 17 sierpnia 2007r. doszło do spotkania, w którym udział wzięli obaj członkowie zarządu pozwanej spółki (...) W. i S. (...) B. podczas, którego S. (...) B. w obecności prawnika podpisał rezygnację z pełnienia funkcji członka zarządu pozwanej spółki z dniem 31 sierpnia 2007r.

Równocześnie S. (...) B. nie poinformował jedynejuż wówczas członka zarządu spółki (...) spółki z o.o. z siedzibą w W. C. (...) W. o zawarciu dzień wcześniej umowy o pracę z powódką.

W dniu 1 września 2007r. powódka oraz S. (...) B. zawarli związek małżeński.

W czasie podróży poślubnej powódka skontaktowała się z firmą prowadzącą obsługę kadrową pozwanej spółki informując, że jest pracownikiem.

E. Ś. na polecenie swojej przełożonej M. H. (1) z firmy (...) spółka z o.o. w dniu 4 września 2007r. wysłała do powódki maila prosząc o wypełnienie i odesłanie dokumentów takich jak – kwestionariusz osobowy, deklaracja PIT -2, oświadczenie o kosztach uzyskania przychodu, umowa o pracę z pozwaną spółką, kopie świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy kopii dyplomu wyższej uczelni. Dodatkowo uprzedzono powódkę o konieczności przeprowadzenia badań lekarskich /k. 111 -116 akt; zeznania św. Ś. k. 622 akt/.

Powódka przesłała tę korespondencję mailowo co spotkało się z prośbą firmy (...) spółka z o.o., obsługującą kadry pozwanej o ponowne przesłanie tych dokumentów oraz umowy o pracę podpisanych osobiście przez powódkę.

W dniu 6 września 2007r. na prośbę powódki A. K. przesłała drogą mailową niepodpisaną umowę o pracę w wersji uzgodnionej na spotkaniu t.j. z ustaleniem 1/2 wymiaru etatu oraz wynagrodzenia w wysokości (...) zł. /k. 120 - 122/.

Ten projekt został tego samego dnia przesłany faksem do Prezesa pozwanej spółki (...) (...) W..

Powódka poinformowała, że podpisze dokumenty po powrocie do kraju.

Od dnia 15 września 2007r. powódka nie podjęła pracy a w dniu 17 września 2007r. zwróciła się do członka zarządu pozwanej spółki (...) (...) W. z wezwaniem o zaniechanie naruszeń dóbr osobistych w postaci nietykalności mieszkania, dobrego imienia oraz czci, nazwiska i zdrowia/ k. 27 akt/.

Ponadto w mailach z dnia 19 i 20 września 2007r. powiadomiła C. (...) W., że wykonuje swoje obowiązki pracownicze i oczekuje wyznaczenia dalszego planu działania oraz zapłaty należnego jej wynagrodzenia/ k. 44 – 47 akt/.

W dniu 21 września 2007r. powódka otrzymała pismo od pełnomocnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., w którym poinformowano ją, że spółka podjęła próbę ustalenia czy istnieje umowa o pracę pomiędzy spółką a nią i uznano jej brak.

Nadto wskazano, że C. (...) W. nie akceptuje projektu umowy, który został mu przesłany w dniu 6 września 2007r. a był sporządzony przez prawnika A. K.. Równocześnie wskazano, że C. (...) W. wyraża życzenie aby powódka nie kontaktowała się z nim osobiście a jedynie przez pełnomocników jak również aby powódka nie podejmowała kontaktów z pracownikami lub klientami spółki, do których nie jest uprawniona.

Równocześnie zwrócono się o wyjaśnienie przyczyn rozwiązania umowy najmu mieszkania znajdującego się w W. przy ul. (...), które dotychczas było siedzibą spółki. W piśmie poproszono również aby powódka zwróciła dokumenty w tym bankowe, laptopy, klucze, telefony komórkowe oraz samochód /pismo k. 31 – 33/.

Tego samego dnia powódka udała się do biura firmy przy ulicy (...) w W..

Powódka na recepcji przedstawiła się i powiedziała, że zgłasza się do pracy. Chciała jednocześnie wręczyć Managerowi Ż. B. swoją umowę o pracę ale ta uznając, że nie ma do tego uprawnień aby ją przyjąć odmówiła /zeznania powódki w charakterze strony k. 740 oraz św. Ż. B. k. 686 akt/.

Powódka zachowywała się głośno, stanowczo domagała się przyjęcia, poruszając się po korytarzu biura robiła pracownikom z bliska zdjęcia co spowodowało zamieszanie, zdenerwowanie pracowników i ich schronienie się do pokoi oraz prośbę o zamknięcie biura na klucz. Powódka groziła konsekwencjami prawnymi.

Ż. B. zwróciła się o wezwanie ochrony budynku, która nie podjęła żadnej interwencji a powódka wkrótce sama opuściła pomieszczenia biura/zeznania św. B. k. 686 akt/.

W dniu 28 września 2007r. powódka pisemnie zajęła stanowisko co do otrzymanego pisma i załączyła umowę o pracę kierując pismo do pełnomocnika spółki.

Stwierdziła w nim, że od ponad 4 tygodni jest poddawana mobbingowi i szykanom ze strony pracodawcy i nie rozumie na jakiej podstawie zakazano jej kontaktów z (...) S.A. Wyjaśniła również, że umowa najmu mieszkania znajdującego się w W. przy ul. (...) była zawarta jedynie na czas określony w celu umożliwienia rejestracji pozwanej spółki. A skoro to nastąpiło to równocześnie umowa najmu wygasła i mieszkanie jest wynajmowane jedynie przez powódkę jako osobę prywatną /k. 41 – 43/.

W odpowiedzi na to pismo pełnomocnik pozwanej spółki w piśmie z dnia 3 października 2007r. poinformowała powódkę, że ówczesny członek zarządu S. (...) B. nie powiadomił spółki o istnieniu umowy o pracę z nią i nie przekazał żadnych dokumentów dotyczących umowy o pracę jak też dotyczących umowy najmu i jej zmian /k. 123 – 126/.

W dniu 26 września 2007r. powódka zwróciła część rzeczy i dokumentów pozwanej spółki za pośrednictwem kancelarii pełnomocnika spółki /protokół przekazania rzeczy k. 163, 167-168 /.

W dniu 5 października 2007r. powódka rozwiązała w trybie natychmiastowym na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp umowę o pracę z pozwanym ze względu na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niej poprzez naruszenie obowiązków wynikających z art. 94 pkt. 2 i 5 kodeksu pracy a także obowiązku szanowania godności pracownika przewidzianej w art.11<sup>1</sup> kodeksu pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi przewidzianego w art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy. W piśmie powódka szczegółowo opisała przyczyny rozwiązania umowy o pracę /k. 28 – 29 akt/.

W dniu 1 maja 2007r. została zawarta umowa najmu mieszkania znajdującego się w W. przy ul. (...) pomiędzy M. i A. I. N. a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na czas nieoznaczony /k. 48/.

W dniu 22 maja 2007r. zawarto aneks nr. 1 do tej umowy ustalający, że umowa zostaje zawarta na okres od 1 czerwca do 30 czerwca 2007r./k. 51 akt/. Następnie zawarto umowę najmu od dnia 1 lipca do 31 sierpnia 2007r. pomiędzy tymi samymi stronami /kserokopie umów k. 52 i nast.; zeznania św. M. N. k. 574/.

We wszystkich w/w umowach pozwaną spółkę reprezentował ówczesny członek zarządu S. (...) B. i równocześnie przyszyli mąż powódki.

Na początku września 2007r. w czasie kiedy powódka z mężem S. (...) B. przebywała w podróży poślubnej C. (...) W. wraz z prawnikiem (...) O. chcieli dostać się do mieszkania przy ulicy ul. (...) po dokumenty spółki ale nie zostali wpuszczeni przez małżonków I. N. po ich konsultacji telefonicznej z powódką.

W dniu 17 września 2007r. powódka wystosowała maila do C. (...) W. wzywające do natychmiastowego wyrejestrowania nieaktualnego adresu siedziby (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., ponieważ od 1 września wynajmuje to mieszkanie jako osoba prywatna/k. 152/.

W odpowiedzi pełnomocnik spółki zwrócił się o wyjaśnienie na jakiej podstawie powódka opiera swoje żądanie skoro obowiązuje umowa najmu z dnia 1 maja 2007r. zawarta na czas nieokreślony /k. 153/.

Powódka ponowiła swoje wezwanie w dniu 23 listopada 2007r./k. 154/.

W dniu 5 grudnia 2007r. powódka przesłała pozwanej spółce mailem kopie umów najmu z dnia 1 maja 2007r. oraz 1 lipca 2007r /k. 160/.

Dyrektor Generalny spółki (...) (...) W. skierował do (...) S.A. pismo, w którym poinformował bank, że powódka nie jest pracownikiem pozwanej spółki i nie ma pełnomocnictw do reprezentowania firmy.

Równocześnie wskazał, że zarówno powódka jak i jej mąż są prawnie związani klauzulą konkurencji i nie mogą prowadzić interesów z (...) S.A. /k. 55 i 56 akt/.

Używany przez powódkę telefon komórkowy z racji wysokich rachunków za miesiące sierpień i wrzesień 2007r. został zablokowany podobnie jak i karta kredytowa pozostawione do dyspozycji powódki. Przyczyną blokady było zgłoszenie ich kradzieży.

W dniu 29 sierpnia 2007r. powódka oraz S. (...) B. jako udziałowcy po (...) zawarli umowę spółki, która została zarejestrowana w dniu 17 września 2007r. w rejestrze przedsiębiorców KRS pod nazwą (...) Company spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. /k. 127 akt/.

Oboje pełnią w niej funkcję członków zarządu a zakres działania spółki to działalność w znacznym stopniu zbliżona do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę.

Powódka również wniosła powództwo o zapłatę kary umownej w wysokości 240.000 zł na podstawie umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w związku z art. 55 §1<sup>1</sup> i § 3 kodeksu pracy, które zostało prawomocnie oddalone wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia /sygn. akt III APa 19/10; sygn. wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI P 418/07; uzasadnienie wyroku k. 545 - 557/.

Wobec treści tego rozstrzygnięcia strony zgodnie wskazały, że nie ma między nimi sporu co do zawarcia umowy o pracę z powódką /k. 574 akt/.

***Sąd Okręgowy w Warszawie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego sprawie zważył co następuje:***

W ocenie Sądu wniesione powództwo z odszkodowanie i zadośćuczynienie jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

Powódka dowodziła, że okoliczności wskazane w jej oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 października 2007r. były przypadkami stosowanego wobec niej przez pracodawcę mobbingu i dotyczą okresu wrzesień i październik 2007r./zeznania powódki k.473 akt/. Powódka dochodziła odszkodowania w kwocie 200.000 zł z tytułu pozostawania bez pracy po rozwiązaniu umowy o pracę oraz kwoty (...) zł zadośćuczynienia za doznane krzywdy.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że stosownie do treści art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, zaś 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.

Jak podnosi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008r. sygn. akt II PK 88/08 /opubl. OSNP 2010/9 – 10/114/ ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

Izolacja pracownika w grupie pracowników nie stanowi automatycznej cechy mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing.

W § 3 artykuł 94<sup>3</sup> kodeksu pracy stanowi, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Istotą mobbingu jest jego trwałość.

Maltretowanie psychiczne, które stanowi istotę mobbingu trwa długo. Jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Mobbing bierny to powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go niewydawanie jakichkolwiek poleceń, zaś mobbing czynny to obarczanie zbyt dużą odpowiedzialnością pracownika przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia.

Do podstawowych cech mobbingu można zaliczyć działania zaburzające możliwość komunikowania się ofiary ze współpracownikami czy z przełożonymi, działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru dręczonego pracownika.

Odpowiedzialność za stosowanie mobbingu spoczywa na każdym pracodawcy. Rzeczą pracodawcy i w jego dobrze pojętym interesie jest stworzenie mechanizmów zapobiegających mobbingowi.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. sygn. akt II PK 112/06 /opubl. OSNP 2008/1-2/12/ ustawowe przesłanki określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika w myśl art.6 kodeksu cywilnego /podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321).

Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia /podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005r. sygn. akt II PK 33/05 opubl. LEX nr. 184961, PiZS 2006/7/35/.

Ocena ustaleń faktycznych w sprawach o mobbing powinna być zobiektywizowana podobnie, jak przy ocenie naruszenia dóbr osobistych (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, Lex Polonica nr 388031).

W wyroku z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 209, SN stwierdził, że przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu.

Funkcją obowiązku podania przyczyny w rozwiązaniu umowy o pracę jest ograniczenie przedmiotu ewentualnego sporu sądowego tylko do podanej przyczyny.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie doszło do stosowania mobbingu wobec powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki J. Ł. (...) B. oraz świadka S. (...) B. jedynie w zakresie, w jakim wskazują na kolejne wydarzenia i ich przebieg jednakże nie dając wiary tym zeznaniom, co do oceny charakteru tych zdarzeń.

W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadków Ź. B., A. K., M. N., E. Ś., M. H. (2) jako wzajemnie się uzupełniających, spójnych i przedstawiających wiarygodnie przebieg wydarzeń opisywanych przez powódkę.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing konieczne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego działania pracodawcy nie miały charakteru nękania i dręczenia bądź zastraszania powódki, nie naruszały zasad współżycia społecznego i przyjętych norm postępowania.

Przede wszystkim jak wynika z zeznań powódki nie przystąpiła ona do wykonywania swoich obowiązków, bo nie wiedziała gdzie ma pracować w związku z dochodzącymi do niej informacjami w czasie podróży poślubnej na początku września 2007r./zeznania k. 184 akt/. Stoi to w sprzeczności z treścią maili kierowanych przez powódkę do dyrektora generalnego spółki (...) (...) W., co świadczy o wprowadzaniu pracodawcy w błąd.

Istotne jest również i to, że powódka do 26 września 2007r. była jeszcze pełnoetatowym pracownikiem (...) S.A.

Jak wynika z postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszym postępowaniu oraz w sprawie tut. Sądu toczącej się pomiędzy tymi samymi stronami o odszkodowanie /sygn. akt XXI P 418/07/ strona pozwana miała istotne

wątpliwości co do faktu oraz treści zawartej z powódką umowy o pracę a zostały one wywołane przez niejasny i nie potwierdzony wiarygodnymi dokumentami przekaz powódki i jej męża.

Nie powiadomienie przez męża powódki - do 31 sierpnia 2007r. członka zarządu pozwanej spółki (...) (...) B. - drugiego z członków zarządu Dyrektora Generalnego spółki (...) (...) W. o tym, że nie uzgadniając z nim zawarł z powódką umowę o pracę na konkretnych warunkach spowodowało zdziwienie, ostrożność i zrozumiały brak uznania w tym momencie prawdziwości otrzymanej informacji.

Powódka na początku września 2007r. kontaktując się mailowo z firmą (...), prowadzącą sprawy kadrowo-płacowe pozwanego oczekiwała niezwłocznego uznania jej uprawnień jako pracownika.

W miarę rozwoju wypadków a w szczególności wobec konsekwentnego domagania się przez zarówno pracowników spółki (...) oraz pozwanego podpisanych i wiarygodnych dowodów potwierdzających istnienie ważnej umowy o pracę pomiędzy stronami niewątpliwie stan zdenerwowania powódki a braku zaufania do niej ze strony pozwanego wzrastał.

Ze względu na kateryczny ton wezwań o zaniechanie naruszeń dóbr osobistych w postaci nietykalności mieszkania, dobrego imienia oraz czci, nazwiska i zdrowia z dnia 17 września 2007r. oraz maili z dnia 19 i 20 września 2007r. kierowanych przez powódkę do członka zarządu pozwanej spółki (...) (...) W. zdecydował on o prowadzeniu wyjaśnień z powódką za pośrednictwem pełnomocnika.

Wynikało to również z faktu rozstania się dotychczasowych wspólników C. (...) W. oraz S. (...) B. w atmosferze nieporozumień i informacji, że S. (...) B. oraz powódka zakładają własną firmę o profilu konkurencyjnym do zadań wykonywanych przez pozwaną spółkę o czym C. (...) W. dowiedział się na spotkaniu w sierpniu 2007r.

Konsekwencją tego było to, że powódka poinformowała o powyższym pracownice pozwanej firmy twierdząc, że teraz będą one pracowały w spółce jej i jej męża a nadto ingerując w sprawy pracownicze innych pracowników poprzez namawianie ich do zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o niewypłaceniu wynagrodzenia /zeznania powódki k. 474; korespondencja mailowa k. 143 - 151/.

Wbrew twierdzeniom powódki zachowanie pracodawcy nie może być uznane za przejaw mobbingu albowiem nie zawierało w sobie jego ustawowych znamion. Pracodawca nie mając wiarygodnych dowodów na skutecznie zawartą umowę o pracę podejmował wszelkie dozwolone prawem działania poprzez służby kadrowe oraz pełnomocnika zmierzające do wyjaśnienia sytuacji – mając świadomość konsekwencji istnienia stosunku pracy w sferze odpowiedzialności przewidzianej w prawie pracy.

Na podjęte działania miał również wpływ powstały między stronami konflikt w tym znaczeniu, że pracodawca oczekiwał jednoznacznego przedstawienia przez powódkę dokumentów.

Treść kierowanej do powódki korespondencji nie zawierała również ani takich sformułowań ani wniosków, które możnaby uznać za naruszające dobra osobiste powódki takie jak godność pracownicza, cześć lub dobre imię.

Pracodawca w sposób jednoznaczny i stanowczy domagał się stosownych wyjaśnień ze strony powódki, który ona jednak nie udzielała w sposób pełny.

Działania pracodawcy nie były uporczywe i nie polegały na zastraszeniu i nękanii powódki w celu jej poniżenia, ośmieszenia lub wyeliminowania jej z zespołu współpracowników. Celem tych działań było jedynie dokładne i wiarygodne wyjaśnienie zaistniałej sytuacji i uprawnień powódki.

Negatywny odbiór tych działań przez powódkę przekonaną o swoich uprawnieniach nie stanowi zachowań o cechach nękania pracownika.

Również co do zdarzenia mającego miejsce w dniu 21 września 2007r. w siedzibie pozwanej spółki w W. wniosek powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu jest nieuprawniony.

Zachowanie Ż. B. – przedstawiciela pozwanej spółki miało taki sam cel pracodawcy jak dotychczas. Powódka przychodząc na ul. (...) chciała wręczyć umowę o pracę w związku z domaganiem się tego przez pracodawcę. Zgodnie z treścią korespondencji prowadzonej pomiędzy pełnomocnikami stron powinno to nastąpić bezpośrednio do pełnomocnika, a nie do Ż. B., która nie była do tego upoważniona.

Całe zdarzenie i jego przebieg również nie miało cech mobbingu. Powódka przysłała zdenerwowana po otrzymaniu pisma od pełnomocnika pozwanego z tego samego dnia i zachowywała się niewłaściwie ingerując w czynności Ż. B., która oczekiwała na przyjście kandydatów do pracy. Po ich przyjściu przywitała się z nimi, pomimo, że ich nie знаła i nie była z nimi umówiona. Równocześnie wprowadziła dość napiętą i nieprzyjemną atmosferę podchodząc do pracowników firmy na korytarzu i robiąc im z bardzo bliska zdjęcia. Pracownicy bali się takiego zachowania nie znając jego przyczyny.

Sama podczas przesłuchania w charakterze strony przyznała, że było nieprzyjemnie nie biorąc odpowiedzialności za swoje zachowanie przyczyniające się w znacznym stopniu do przebiegu wydarzeń.

Konsekwencją było wezwanie ochrony budynku, która zresztą nie podjęła żadnych działań a powódka sama opuściła pomieszczenia firmy.

W całym tym zdarzeniu opisywanym szczegółowo przez powódkę jak i św. Ż. B. nie doszło do żadnych działań naruszających również dobra osobiste powódki lub jej nietykalność cielesną.

Skoro powódka nie chciała dobrowolnie opuścić budynku to również wezwanie pracowników ochrony nie było nadużyciem uprawnień przez przedstawicieli pozwanej spółki.

Powódka ponadto wskazywała jako działanie o cechach mobbingu próbę wejścia C. (...) W. wraz z prawnikiem (...) O. do mieszkania przy ulicy ul. (...) po dokumenty spółki ale nie zostali wpuszczeni przez małżonków I. N. po ich konsultacji telefonicznej z powódką.

Również w tym wypadku w ocenie Sądu nie doszło do jakichkolwiek działań o charakterze mobbingu wobec powódki. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego wszystkie kolejne zmiany umowy najmu mieszkania w imieniu spółki zawierał mąż powódki nie informując o powyższym władz spółki.

Kopie umów najmu i aneksów zostały dopiero dostarczone pełnomocnikowi spółki w dniu 5 grudnia 2007r. a więc po upływie 2 miesięcy od rozwiązania przez powódkę umowy o pracę.

Pracodawca był zaskoczony takim przebiegiem wydarzeń i nie był świadomy tego faktu. Z treści wymienianej ponadto korespondencji wynika, że powódka wprowadziła pracodawcę w błąd albowiem faktycznie najemcą przedmiotowego lokalu była dopiero od 1 października 2007r. a nie jak sugerowała od 1 września 2007r. co pozwala przyjąć, że przedstawiciele pracodawcy mieli prawo domagać się odebrania dokumentów spółki z jej siedziby również pod nieobecność powódki w tym lokalu skoro ten adres był nadal adresem siedziby podmiotu gospodarczego / pisma k. 154 i 164 akt/.

Co do zablokowania telefonu komórkowego oraz kart kredytowych to również w ocenie Sądu nie można mówić o stosowaniu mobbingu wobec powódki.

Pracodawca dokonał tych czynności chcąc chronić swoje mienie w sytuacji braku kontaktu z powódką i możliwością nadużycia swoich środków finansowych co jest zrozumiałe w zaistniałym stanie faktycznym sprawy.

Odnosząc się ponadto do pisma skierowanego przez Prezesa Zarządu C. (...) W. do (...) S.A. należy podnieść, że było ono wynikiem powstałej sytuacji, braku jasności i pewności pracodawcy co do warunków zatrudnienia powódki. Pismo nie zawiera żadnych sformułowań, które godziłyby w dobre imię powódki a wynikało – jak zeznał C. (...) W. z konieczności poinformowania o tym, że pozwana spółka nadal kontynuuje współpracę z bankiem. Wynikało to również



jak zeznał C. (...) W. z faktu świadomości rozpoczęcia przez powódkę i jej męża działalności gospodarczej o tym samym zakresie działania co pozwana spółka.

Tym procesem powódka dochodzi roszczeń z tytułu mobbingu powielając w zasadzie argumenty dotyczące odszkodowania przewidzianego w pkt. 8 umowy o pracę ze sprawy podnosząc, że jest ono należne ze względu na pozostawanie powódki bez pracy po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym. Trzeba wskazać, że w istocie powódka nie pozostawała wówczas bez zatrudnienia albowiem wobec zawarcia umowy spółki ze swoim mężem prowadziła działalność gospodarczą.

A zarówno w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie jak i Sądu Apelacyjnego w Warszawie rozpoznających sprawę o sygn. XXI P 418/07 domaganie się tego odszkodowania było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego ze względu na gwarancję wypłaty w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego powódka nie udowodniła wystąpienia przesłanek mobbingu określonego w art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy w zaistniałym stanie faktycznym, co również czyni roszczenie o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania i zadośćuczynienia nieuzasadnionym.

Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009r. „badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej” /sygn. akt III PK 2/09 LEX 510981/.

Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing”.

Powódka wskazała, że wszystkie te sytuacje bardzo negatywnie wpłynęły na jej zdrowie i odczuwaną chorobę cukrzycy. Zeznała, że spowodowało to konieczność podjęcia leczenia i terapii u psychologa w dwa lata po rozwiązaniu umowy o pracę. Przyznała jednocześnie, że praca nie była jedynym powodem podjęcia tej terapii. Nie przedstawiła żadnej dokumentacji lekarskiej.

Mając to na względzie brak jest dowodów na okoliczność powstałego uszczerbku na zdrowiu i tym samym brak jest przesłanek do uwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie.

Reasumując roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania i zadośćuczynienia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym w sprawie.

Biorąc to pod uwagę w ocenie Sądu Okręgowego roszczenia podlegały oddaleniu w całości.

Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz pokryć wydatki.

Przyjmując stawki określone na podstawie § 6 pkt 7 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, póź. 1349) Sąd zasądził stosowny zwrot kosztów. Na podstawie art. 108 w związku z art. 98 kodeksu postępowania cywilnego Sąd Okręgowy zasądził od powódki zwrot wydatków w sprawie.