

**Sygn. akt XXI P 87/12**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 roku

Sąd Okręgowy w (...) XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca : SSO Grażyna Otoła-Pawlica

Ławnicy: Maria Pasik

Andrzej Boguszewski

Protokolant: sekr.sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2014 roku w (...)

sprawy z powództwa V. M.

przeciwko Sądowi Apelacyjnemu w (...)

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

powództwo oddała.

/ - / Maria Pasik / - / Grażyna Otoła – Pawlica / - / Andrzej Boguszewski

## UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 3 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu roszczenie powódki V. M. skierowane przeciwko Sądowi Apelacyjnemu w (...) o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, złożone w toku postępowania przed Sadem Rejonowym o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy. Ostatecznie wartość przedmiotu sporu powódka wskazała w toku posiedzenia wyjaśniającego przed Sądem Okręgowym w dniu 10 stycznia 2014 r. (k. 288 as.) formułując ją jako: 25 000 zł z tytułu odszkodowania za stosowany wobec niej mobbing i 25 000 zł z tytułu zadośćuczynienia. W pozostałym zakresie powódka cofnęła powództwo. Postanowieniem z dnia 12 lutego 2014 r. (k. 338 as.) Sąd Okręgowy postępowanie w sprawie umorzył ponad dochodzone kwoty po 25 000 złotych.

W pozwie złożonym do Sądu Rejonowego powódka nie zgłosiła roszczeń, których domagała się w tym postępowaniu przed Sądem Okręgowym, dopiero słuchana na rozprawie przed Sądem Rejonowym w sprawie VIII P 531/11 (k. 5 akt) podała, że żąda zasądzenia odszkodowania za mobbing i zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbingu. Podniosła, że pracodawca pomawia ją o naruszenie obowiązków służbowych podczas prowadzonej przez nią kontroli w Sądzie Rejonowym dla W-Wy P., a o tym zarzucie dowiedziała się dopiero podczas postępowania przed Sądem, z pisma pozwanego załączonego do jej akt osobowych. Innych okoliczności faktycznych powódka nie wskazała.

W odpowiedzi na rozszerzone powództwo pozwany Sąd Apelacyjny w (...) złożył do Sądu Okręgowego odpowiedź (k. 29 as) wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie pozwanego zajęcie stanowiska przez pracodawcę jest wręcz niemożliwe, z uwagi na niewskazanie przez powódkę okoliczności faktycznych mających potwierdzić stosowanie wobec niej mobbingu. Powódka nie podała żadnego dowodu, że mobbing był uporczywy, wielokrotny, długotrwały, że była nękana, przez kogo i z czyjej inicjatywy, w jaki sposób mobbing był stosowany i na czym dokładnie polegał.

**Sąd Okręgowy ustalił co następuje:** powódka była pracownikiem pozwanego Sądu od 1 marca 1995 roku, zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo jako rewident, a następnie główny specjalista w zespole do spraw kontroli. Przełożonym powódki była M. C., a od 2008 roku T. Z. (1). Powódka miała wykształcenie pomaturalne, była cenionym pracownikiem, nie otrzymywała nagan ani upomnień, wielokrotnie otrzymywała nagrody, w tym finansowe oraz wyróżnienia. Na początku zatrudnienia zespół, w którym powódka pracowała był 7 osobowy z kierownikiem włącznie, a ostatnio 4 osobowy,

W strukturze organizacyjnej pozwanego Sądu zespół kontroli pozostawał w pionie księgowości i merytoryczna kontrola sprawowała główna księgową, ale podlegał dyrektorowi Sądu. Do zadań zespołu i obowiązków powódki należało przeprowadzanie kontroli finansowych w sądach rejonowych w apelacji (...). Kontrole były przeprowadzane jednoosobowo albo dwuosobowo, po czym każdy z kontrolerów, w tym powódka sporządzali swoje części protokołów pokontrolnych, które ostatecznie akceptował i podpisywał a potem przedstawiał uprawnionym – kierownik zespołu kontrolnego, czyli przełożony powódki T. Z. (1). W ostatnim czasie, na zlecenie Ministerstwa Sprawiedliwości powódka uczestniczyła również w kontrolach kadrowych w sądach rejonowych. W czteroosobowym zespole, w którym pracowała powódka nie było sporów, czy sytuacji konfliktowych. Powódka nie ukrywała wobec swojego przełożonego, że zamierza pracować do czasu, kiedy osiągnie 20 letni staż pracy w pozwanym Sądzie, bowiem przepisy prawa upoważniałyby ją wówczas do otrzymania świadczenia pieniężnego z tego tytułu. Miałyby to nastąpić w 2015 r.; powódka przed Sądem zeznała, że miałaby wówczas 64 lata i byłaby już w wieku emerytalnym, ale jej przełożony T. Z. (1) żartował, że według jego oceny powódka może tak długo pracować, do kiedy tylko chce i nawet „może przychodzić do pracy o balkoniku” a jemu to nie będzie przeszkadzało. Powódka potwierdziła, że relacje personalne w zespole kontroli były zawsze dobre. Kontrole i ich zakres zlecał zespołowi powódki dyrektor Sądu. Z racji wykonywanych obowiązków powódka nie miała potrzeby bezpośredniego kontaktowania się z dyrektorem A. J. (1).

Powódka wskazała, że mobberem według jej przekonania był wobec niej dyrektor Sądu A. J. (1), z którym miała bardzo dobre kontakty do listopada 2010 roku. Powódka określiła je jako kontakty „pracownik- pracownik” a nie „przełożony - pracownik”.

W listopadzie 2010 r. w trakcie prowadzenia przez powódkę kontroli w sądzie rejonowym w (...) została ona poinformowana przez swojego przełożonego T. Z. (1), że „wykonuje dodatkowe zatrudnienie bez zgody pracodawcy”; tę informację kierownikowi miał przekazać dyrektor A. J. (1). Powódka miała świadomość, że obowiązujące ją, jako pracownika sądów – przepisy zabraniały takiego zatrudnienia i ewentualne zatrudnienie bez zgody pracodawcy stanowiłoby naruszenie przepisów. Powódka takiego zatrudnienia nie wykonywała. Przełożony T. Z. (1) zaproponował, aby wyjaśniła to z dyrektorem J.. Powódka zadzwoniła do dyrektora i dowiedziała się, że nie jest to nic pilnego i może porozmawiać kiedy wróci z urlopu. W bezpośredniej rozmowie dyrektor J. powiedział, że z pewnego źródła wie, że powódka takie zatrudnienie wykonuje. Wówczas powódka dowiedziała się, że była to informacja z ZUS.

Pracownik kadr pozwanego Sądu w rozmowie telefonicznej z niezidentyfikowanym pracownikiem ZUS dowiedział się, że powódka wykonuje takie zatrudnienie. Dla pozwanego informacja miała znaczenie również w zakresie odprowadzanych składek, których pracodawca jest płatnikiem. Pozwany zwrócił się do ZUS na piśmie o podanie informacji o innym zatrudnieniu powódki, ale ZUS, powołując się na wiążące go przepisy – odmówił udzielenia informacji. Ani dyrektor J., ani inny pracownik pozwanego nie zwrócił się do powódki bezpośrednio o złożenie stosownych wyjaśnień. Ostatecznie ZUS ponownie odmówił pozwanemu udzielenia informacji.

Bezpośredni przełożony powódki T. Z. (1) wydał na piśmie 1 grudnia 2010 r. bardzo dobrą opinię wobec powódki. Opinia była niezbędna do przeprowadzenia oceny kwalifikacyjnej powódki jako urzędnika (k. 48 as). W dniu 28 grudnia 2010 r. czteroosobowa komisja kwalifikacyjna, w skład której wchodził dyrektor A. J. (1) (k. 49 as) wydała „zadowolającą” ocenę kwalifikacyjną powódki wskazując w uzasadnieniu, że „pracownik w ostatnim okresie podjął działania zmierzające niejako do podważenia autorytetu przełożonego”. Powódka od opinii złożyła odwołanie do Prezesa Sądu. Czterostronicowym pismem z dnia 27 stycznia 2011 roku (k. 53 as) dyrektor A. J. (1) „ustosunkował się” do tego odwołania, znaczą część tego pisma poświęcając kwestii niesprawdzonej informacji o dodatkowym zatrudnieniu powódki. Wskazał w nim między innymi, że oczekuje od powódki „zaświadczenia z ZUS”

o braku dodatkowego jej zatrudnienia. Dyrektor zawarł w piśmie również ocenę, że odwołanie powódki złożone do Prezesa Sądu jest „skandaliczne, jest bowiem faktycznym pisemnym nieprawdziwym donosem na bezpośredniego przełożonego). Ostatecznie dyrektor podsumował, że jedynie „długoletnia, co do zasady prawidłowa merytorycznie praca zapobiegła zaproponowaniu wobec niej oceny niezadowolającej). Prezes pozwanego nie uwzględniła odwołania powódki od oceny kwalifikacyjnej.

W marcu 2011 r. powódka napisała pismo do Prezesa Sądu opisujące całe zdarzenie, w którym zawarła swoją ocenę niedopuszczalnych działań dyrektora sądu wobec jej osoby; pismo to zaniósła osobiście do dyrektora A. J. (1), którego poinformowała, że jest to skarga na jego działania i nie zamierza jej złożyć, jeśli dyrektor wyjaśni jej skąd ma informacje o jej dodatkowym zatrudnieniu. Powódka obawiała się, że osoba trzecia wykorzystuje jej dane osobowe, a jej obawa była związana z wykonywaniem przez nią obowiązków służbowych, w tym kontroli w Sądzie Okręgowym Warszawa P. i Sądzie Rejonowym Warszawa P., po których organy ścigania wszczęły postępowania karne. Powódka obawiała się związku swojej pracy z informacjami o jej rzekomym dodatkowym zatrudnieniu. Dyrektor A. J. (1) oświadczył powódce, że jej skargę sam zanieśie do Prezesa Sądu i uważa sprawę za zamkniętą. W dniu 16 marca 2011 r. powódka rozmawiała z Prezesem pozwanego, która poinformowała powódkę, że informacje o dodatkowym zatrudnieniu powódki są jakimiś plotkami.

Z dniem 1 sierpnia 2010 roku, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 lipca 2010 roku, zmieniającego rozporządzenie w sprawie sądów apelacyjnych, sądów okręgowych i sądów rejonowych oraz ustalenia ich siedzib i obszarów właściwości, uległ zmianie obszar właściwości Sądu Apelacyjnego w (...) poprzez przeniesienie okręgów (...) i (...) w obszar - odpowiednio apelacji (...) i (...). W wyniku tych zmian z nadzoru Sądu Apelacyjnego w (...) w tym kontroli przeprowadzanych przez Zespół (...), w którym zatrudniona była powódka, wyłączonych zostało 15 spośród 32 jednostek nadzorowanych do dnia 1 sierpnia 2010 roku.

Ostatecznie 20 kwietnia 2011 roku dyrektor A. J. (1) wystąpił na piśmie do Prezesa pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Oświadczeniem z 13 maja 2011 roku pozwany wypowiedział powódce na podstawie art. 30 § 1 k.p. umowę o pracę z dniem 31 maja 2011 roku, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 roku. Jednocześnie na podstawie art. 36<sup>(1)</sup> § 1 k.p. skrócony został okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę obszaru właściwości Sądu Apelacyjnego w (...) i przeniesienie Sądu Okręgowego w (...) do obszaru właściwości Sądu Apelacyjnego w (...) i Sądu Okręgowego w (...) do obszaru Sądu Apelacyjnego w (...).

Pismem z dnia 4 lipca 2011 roku Prezes Sądu Apelacyjnego w (...) zwrócił się do pozwanego z prośbą o rozważenie możliwości przeniesienia ½ etatu urzędniczego w celu wzmocnienia zespołu kontroli apelacji (...)

Pismem z dnia 13 września 2011 roku pozwany zwrócił się do Ministra Sprawiedliwości z prośbą o dokonanie z dniem 1 grudnia 2011 roku zmiany w limicie etatów w Sądzie Apelacyjnym w (...) poprzez zmniejszenie 1 etatu. Minister Sprawiedliwości podjął w tej kwestii decyzję dnia 3 października 2011 roku.

Powódka odwołała się do sądu pracy od wypowiedzenia jej umowy o pracę i wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 r. w sprawie XXI Pa 298/13 Sąd Okręgowy w (...) zasądził prawomocnie od pozwanego Sądu Apelacyjnego w (...) na rzecz powódki V. M. kwotę 15 700,86 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 720 zł tytułem bonu upominkowego.

Powódka leczyła się na tarczycę, miała stwierdzone guzy na tarczycy w kwietniu 2009 r. i następne badania aż do 2011 r. (k. 300-335 as), ma nadciśnienie tętnicze, u lekarza zakładowego była w czerwcu i lipcu 2011 roku już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zeznań świadków: T. Z. (1) – przełożonego powódki, T. W. – księgowej (k. 406), dyrektora pozwanego A. J. (1), K. T., K. K. a także zeznań powódki V. M.. Współpracownicy powódki (T. Z., (...) T., (...) K.) nigdy nie zaobserwowali

bezpośrednich relacji V. M. z A. J. (1), zaś jedyna ich wiedza dotycząca traktowania powódki pochodzi od niej samej. Zeznania świadków dotyczyły ogólnej sytuacji w pracy, którą świadkowie oceniali pozytywnie, nie dostrzegali zastraszania, czy też demonstrowania przez A. J. (1) niechęci wobec powódki. Zeznania świadków wzajemnie ze sobą korespondują, są logicznie powiązane, odnoszą się do bezpośrednich relacji powódki z dyrektorem, nie ma powodów do zarzucenia świadkom braku bezstronności, gdyż ich zeznania były składane spontanicznie i pozostają w pełnej wzajemnej zgodności, w tym z zeznaniami samej powódki. W ocenie Sądu w zeznaniach nie ma niespójności, które dyskwalifikowałyby ich treść pod kątem wiarygodności.

**Sąd Okręgowy ocenił roszczenie** powódki jako niezaskłujące na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy. Powódka jako mobbera wskazała dyrektora A. J. (1).

Oceniając stan faktyczny konieczne jest określenie czym jest mobbing i w jakich okolicznościach do niego dochodzi.

Definicja mobbingu zawarta w § 2 przywołanego artykułu, to działania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu zastraszaniu, wywołujące u ofiary zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotę mobbingu stanowi zatem prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera.

Przepis wprowadza określenie „długotrwałe” nękanie jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing, nie precyzuje natomiast jak należy rozumieć to sformułowanie. Stąd za każdym razem Sąd musi wnikliwie ocenić konkretne, wskazane przez powoda okoliczności. Wymóg długotrwałości oddziaływania mobbera na ofiarę będzie spełniony przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy, ważna jest przy tym intensywność oddziaływania mobbera na ofiarę. Dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Mobbing może być stosowany zarówno czynnie — poprzez obarczanie pracownika zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu jego możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia, jak również biernie — poprzez powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i nie wydawanie jakichkolwiek poleceń.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie 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 itp.

Według wyników badań lekarskich mobbing może być przyczyną nie tylko zaburzeń psychicznych - zakłócenia koncentracji, stanów zwątpienia, stanów lękowych, depresji, prób samobójczych, lecz także chorób układu krążenia, zawałów serca i chorób nowotworowych. Dla uznania zjawiska mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa.

Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności. Zachowanie "mobbera" polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika.

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował.

Sąd Okręgowy uwzględnia, że mobbing jest procesem złożonym z etapów od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające coraz bardziej dokuczliwe akty agresji, czy też coraz bardziej liczniejsze segmenty życia zawodowego ofiary, wyniszczających pracownika psychicznie.

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych.

Nie wywołują skutków prawnych np.: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie.

Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną.

Należy odróżnić mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy.

Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej

W rozpoznawanej sprawie V. M. brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu prawa pracy. Powódka działająca samodzielnie, co Sąd uwzględnił dokonując pouczeń w trybie art. 477 – zdanie drugie kpc. Powódka nie przedstawiła dowodów na to, aby którekolwiek działania pozwanej lub jego pracowników miały na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników powódki. Brak jest dowodów na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszal powódkę, w szczególności w sposób długotrwały lub uporczywy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów stawianych przez powódkę dyrektorowi A. J. (1).

Powódka, mimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, aby działania dyrektora polegały na nękaniu lub zastraszaniu jej, aby miały na celu jej poniżenie lub ośmieszenie czy odsunięcie od zespołu.

Nie ulega wątpliwości, że między powódką a A. J. (1) istniał konflikt, nie można jednak nie zauważyć, że powódka swoim zachowaniem równie z doprowadzała do jego eskalacji. Uporczywe dążenie powódki do wyjaśnienia wątpliwości dotyczących jej rzekomego dodatkowego zatrudnienia nie służyły poprawie kontaktów z dyrektorem. Sąd nie ma wątpliwości, że działania Dyrektora A. J. (2) były nieuprawnione, na co zwrócił uwagę ZUS informując, że nie udziela informacji o pracownikach, najprostszym zatem rozwiązaniem wątpliwości było przyjęcie wyjaśnień od samej powódki i sprawa została zamknięta. Nawet nieprawidłowe, czy mało eleganckie sformułowania Dyrektora ujęte w jego służbowych notatkach do Prezesa Sądu - nie stanowią zachowań mobbingowych wobec powódki. Nadwrażliwość powódki nie zmienia obiektywnej oceny zachowań, czy wypowiedzi A. J. (2).

Z postępowania dowodowego wynika, że uwagi dyrektora miały charakter merytoryczny i odnosiły się do wyników pracy powódki. Brak jest dowodów na to by A. J. (1) odzywał się do powódki wulgarnie, by poniżał ją czy ośmieszał albo podejmował działania mające na celu wyeliminowanie jej z zespołu. Powódka składając zeznania nie była w stanie przytoczyć konkretnych przykładów zachowania A. J. (1), które mogłyby świadczyć o mobbingu. Wskazać należy, że jednorazowe określenie w piśmie zachowania powódki słowami „skandaliczny” (k. 54 as), nie może zostać uznane za przejaw mobbingu. Świadkowie pracujący z powódką nie potwierdzili, aby A. J. (1) dopuszczał się wobec powódki jakichkolwiek zachowań mogących zostać uznane za przejaw mobbingu. Można mieć wątpliwości, czy dyrektor wszczynający konflikt z pracownikiem o jego rzekome dodatkowe zatrudnienie i oczekujący, że pracownica „przyniesie zaświadczenie z ZUS” o tym, że nie istnieje fakt dodatkowego zatrudnienia pracownika – zachowuje się profesjonalnie i merytorycznie, stosownie do zajmowanego stanowiska. Ewidentny brak oczekiwanego dystansu A. J. (1) jako przełożonego powódki do oceny zarówno efektów pracy powódki jak i składanych przez nią odwołań od oceny kwalifikacyjnej – należy uznać za przejaw swoistej kultury osobistej, ale nie można przyjąć, że doszło do mobbingowania powódki. Przełożony powinien szanować prawo pracownika do podnoszenia w odwołaniu argumentów, które pracownik uznaje za celowe do obrony przed jego niesprawiedliwą oceną. Stąd też Sąd Okręgowy krytycznie odniósł się do podejmowanych przez przełożonego działań, noszących znamiona zachowań nieprofesjonalnych, ale nie dopatrywał się w tych działaniach uporczywości, nękania, zastraszania, izolowania, poniżania, ośmieszania czy też działań zmierzających do wywołania u powódki zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, czy chęci wyeliminowania z zespołu współpracowników.

Podkreślić przy tym należy, że powódka nigdy nikomu nie zgłaszała, że jest poddawana mobbingowi, pomimo licznych ku temu okazji, m.in. w czasie rozmów ze współpracownikami, czy też z bezpośrednim przełożonym T. Z. (1), a także w rozmowie z Prezesem pozwanego. Sama powódka zeznała przed Sądem, że do listopada 2010 r. miała bardzo dobre kontakty z dyrektorem, który bardzo dobrze ją oceniał.

Powódka uporczywym pisaniem pism do księgowej T. W. sama eskalowała problem dodatkowego zatrudnienia. Sąd nie dostrzega obiektywnego „zagrożenia” dla interesów powódki, na który powoływała się powódka „drażąc” temat informacji ZUS.

Twierdzenia powódki co do tego, że wobec niej stosowany był mobbing opierają się w dużej mierze na jej osobistej wrażliwości i indywidualnych cechach charakteru i nie znalazły potwierdzenia w stanie faktycznym.

Subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i nie zostało potwierdzone zeznaniami żadnego ze świadków. Powódka pod koniec 2009 r. chorowała na guzy tarczycy i przechodziła w związku z tym zabieg. Powódka nie miała zaniżonej samooceny zawodowej, która była nieodmiennie bardzo wysoka; miała nawet plany kontynuowania pracy do 64 roku życia (do 2015 r.).

Wobec powódki nie były stosowane żadne niedozwolone prawnie działania mające wpływ na jej stan zdrowia. Powódka nie korzystała z terapii psychologicznej ani leczenia psychiatrycznego, nie cierpiała też na żadne dolegliwości somatyczne o podłożu psychicznym. Sąd nie stwierdził na podstawie złożonej do akt dokumentacji lekarskiej, aby którekolwiek ze schorzeń powódki: guzy tarczycy, nadciśnienie, czy też dyskopatia miały związek przyczynowo skutkowy ze środowiskiem pracy, a tym bardziej odczuwanym subiektywnie przez powódkę mobbingiem. W tych okolicznościach Sąd nie znalazł podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego i dopuszczania dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów. Sąd brał pod uwagę, że nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. To na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że między powstałym skutkiem a działaniem pracodawcy lub innego pracownika wyczerpującym znamiona mobbingu zachodzi związek przyczynowy. Okoliczności te nie zostały w rozpoznawanej sprawie wykazane. Brak jest zarówno dowodów na to, by w stosunku do powódki podjęto jakiekolwiek działania mieszczące się w definicji mobbingu, jak również by zachodził związek między nimi a stanem zdrowia powódki. Podkreślić przy tym należy, że ocena wiarygodności zeznań powódki należy do sądu.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, iż powódka nie była poddawana mobbingowi i brak jest podstaw prawnych do zasądzenia na jej rzecz żadanego zadośćuczynienia. Nie ma podstaw aby uznać, iż roszczenie o zadośćuczynienie może mieć podstawę prawną w przepisach Kodeksu cywilnego stosowanego odpowiednio przez przepis art. 300 Kodeksu pracy. Mając powyższe na względzie, wobec uznania, że brak jest dowodów na to, by powódkę poddawano mobbingowi Sąd powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie oddalił. .