

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2014 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Bożenna Kaczorowska

Sędziowie: SSO Wacława Macińska

SSO Robert Kuczyński (ref.)

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2014 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w J.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki K. P.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 czerwca 2014 r. sygn. akt X P 635/12

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Powódka K. P. wniosła przeciwko stronie pozwanej Urzędowi Miasta i Gminy J. w J., o zasądzenie kwoty 25.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę z powodu mobbingu, który miał wywołać u niej rozstrój zdrowia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 18 maja 2012 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 12 maja 2005 r., natomiast w dniu 6 września 2010 r. rozpoczęła pracę w Wydziale Podatków i Opłat. Kierownik wydziału opłat i podatków od samego początku okazywała swoje niezadowolenie w stosunku do jej osoby, cały czas podkreślając, iż nic nie potrafi, jest niewydolna, zbyt mało pracuje i ma za małą wiedzę. Mimo zapowiedzi pomocy ze strony pracodawcy przy zmianie wydziału ograniczyła się ona faktycznie jedynie do wzorów decyzji z lat poprzednich. Powódka zwracając się do przełożonej o wyjaśnienie kwestii błędnych decyzji, nie uzyskała żadnych wyjaśnień, a po tym incydencie kierowniczka zabroniła jej rozmawiać z pozostałymi pracownikami, w tym w sprawach służbowych, ale także korzystać z prywatnego telefonu komórkowego, choć wiedziała, że powódka ma małe dzieci, które zostały z opiekunką. Wskazała, że była permanentnie kontrolowana i inwigilowana albowiem nawet nie zgłoszenie wyjścia do toalety powodowało złość i oburzenie ze strony kierowniczki wydziału. Ciągła presja i nieustanne docinki, zarzucanie braku kompetencji, próba odizolowania od pozostałych pracowników miały na celu utratę wiary we własne siły powódki, a następnie, z nieznanymi przyczynami, negatywna ocena okresowa kwalifikacji, spowodowały, iż powódka podjęła próbę zwrócenia się z problemem do sekretarza gminy, który jednak odmówił podjęcia ingerencji. Zachowania przełożonej spowodowały,

iż powódka nie tylko na każdy krzyk i krytykę jej osoby reagowała płaczem i silnym stresem, ale także utratą wiary we własne siły, co w efekcie doprowadziło do konieczności poddania się terapii u lekarza psychiatry, który zdiagnozował u niej epizod depresyjny reaktywny.

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i nakazał powódce K. P. uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1045,52 zł tytułem zwrotu części wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa a pozostałe nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa .

Wyrok ten oparł Sąd Rejonowy o następujące ustalenia faktyczne: Powódka jest pracownikiem strony pozwanej od 12 maja 2005 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo pracowała na stanowisku referenta w Gminnym Centrum (...), później na stanowisku referenta ds. informacji i obsługi w Wydziale Organizacji i (...). W roku 1999 powódka miała wypadek komunikacyjny, w wyniku którego doznała złamania kości udowej prawej dolnej oraz obrażeń twarzy. W dniu 21 maja 2003 r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności zaliczył ją do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Orzeczenie zostało wydane na okres od 31 maja 2004 r. Ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 14 kwietnia 2003 r., natomiast niepełnosprawność datuje się od lipca 2001 r. Po urodzeniu dziecka we wrześniu 2009 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na jej wniosek udzielono jej urlopu wychowawczego od 28 kwietnia 2010 r. do 27 kwietnia 2011 r. W połowie 2010 r. dwie osoby z wydziału opłat i podatków przeszły na emeryturę. Jedną z tych osób była W. S.. W związku z brakami kadrowymi strona pozwana zaproponowała powódce przebywającej w tym czasie na urlopie wychowawczym aby wróciła do pracy w wydziale opłat i podatków. Powódka wyraziła zgodę i z dniem 6 września 2010 r. na zasadzie porozumienia stron powódce zostało powierzone stanowisko referenta ds. wymiaru podatków. Jednocześnie w dniu 7 września 2010 r. złożyła wniosek o udzielenie jej w poniedziałek, wtorek, czwartek od godz. 14:30 – 15:30 a w środę od godz. 15:30 – 16:30 przerwy na karmienie, co wiązałoby się z wcześniejszym kończeniem pracy. Sąd Rejonowy ustalił zakres obowiązków powódki na powierzonym jej stanowisku oraz wskazał, że w dniu 8 września 2010 r. powódka przeszła profilaktyczne badania lekarskie, w trakcie których nie stwierdzono przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku referenta ds. wymiaru podatków. W trakcie wywiadu lekarskiego powódka zataiła przebyte urazy narządów ruchu i czaszki jakich doznała w trakcie wypadku komunikacyjnego w 1999 r. oraz fakt, iż choruje na padaczkę. Podejmując pracę w wydziale opłat i podatków, powódka nie miała żadnego przygotowania w tym temacie i przez trzy miesiące była szkolona w zakresie opłat i podatków przez W. S., którą łączyła w tym czasie ze stroną pozwaną umowa zlecenie. W pokoju, w którym pracowała powódka pracowało razem 6 osób i wszyscy byli pracownikami wydziału opłat i podatków. Z początkiem 2011 r. powódka zaczęła pracować samodzielnie, jednakże od samego początku nie dawała sobie rady z powierzonymi jej nowymi obowiązkami i popełniała szereg różnych błędów, na co zwracała jej uwagę W. W.. Powódka popełniała więcej błędów niż pozostali pracownicy przez co W. W. częściej zwracała jej uwagę i kazała poprawiać błędne decyzje. Podczas pierwszej oceny dokonanej przez W. W. w kwietniu 2011 r. powódka otrzymała ocenę pozytywną. Podczas rozmowy powódka rozpląkała się mówiąc, iż ma problemy. Wtedy W. W. wzięła część zadań powódki do osobistego wykonania, żeby ta mogła dokładnie wykonać pozostałą pracę. Pomimo tego powódka nie dawała sobie rady z powierzonymi jej obowiązkami. Nadal przygotowywała decyzje z błędami. Wszczyniała postępowania w sprawach zakończonych, nie sprawdzała w systemie, że sprawy są już zakończone. Któregoś dnia powódka poprosiła do osobnego pokoju na rozmowę W. W. i zapytała się jej co do niej ma, gdyż dochodzą do niej słuchy, że ma do niej jakieś uwagi. Wówczas to w trakcie tej rozmowy W. W. nazwała powódkę „smarkulą”. Jednakże nigdy więcej nie mówiła tak do powódki i zwracała się do niej (...). W wyniku odwołania powódki od otrzymanej oceny w sierpniu 2011 r. została przeprowadzona przez W. W. ponowna ocena pracy powódki i wówczas powódka otrzymała ocenę negatywną. W trakcie rozmowy w sprawie otrzymanej oceny powódka ponownie rozpląkała się i wyszła z pomieszczenia. W. W. nie wyróżniała żadnego z podległych jej pracowników i nigdy nie używała w stosunku do swoich podwładnych, w tym również powódki słów obraźliwych i nie zwracała się do powódki w inny sposób niż do pozostałych pracowników. Nie odnosiła się do powódki w sposób lekceważący. Wszystkie uwagi kierownik W. W. dotyczyły błędów popełnianych przez powódkę w przygotowywanych przez nią dokumentach. Takie uwagi były kierowane nie tylko do samej powódki ale również do pozostałych pracowników jeżeli popełnili oni jakiś błąd. Zdarzało się, iż powódka komunikowała się z M. W. (1), pracownicą tego samego wydziału, na karteczkach, ale

wynikało to z tego, iż chciały przekazać pewne informacje tylko między sobą i nie chciały, żeby wszyscy pracownicy w pokoju i petenci o tym słyszeli. Powódka często przerywała pracę, wychodziła, wysyłała i otrzymywała smsy na co W. W. zwracała jej uwagę. W pomieszczeniu w którym pracowała powódka, nie było ustalonych godzin spożywania posiłków. Jednakże z uwagi na to, iż pokój ten służy również do przyjmowania petentów, pracownicy nie spożywają posiłków w czasie kiedy przebywa w pomieszczeniu petent, na co W. W. zwracała kilkakrotnie powódce uwagę.

W lipcu 2011 r. powódka nie świadczyła pracy przebywając częściowo na zwolnieniu a częściowo korzystając z urlopu wypoczynkowego. Po powrocie do pracy w sierpniu 2011 r. zaczęła odczuwać dolegliwości związane ze snem, jak również miała napady padaczki, w związku z czym w dniu 24 sierpnia 2011 r. udała się do lekarza neurologa i przez następne dwa tygodnie przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 18 listopada 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę. W okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. na wniosek powódki strona pozwana udzieliła jej urlopu wychowawczego. Powódka nie otrzymała premii uznaniowej świąteczno-noworocznej w 2011 r.

W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie była obiektem zachowań o charakterze mobbingu ani ze strony pracodawcy, ani któregośkolwiek z jego pracowników, w szczególności zaś jej bezpośredniej przełożonej kierowniczką wydziału W. W.. Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali zgodnie, że nie byli świadkami żadnych niewłaściwych zachowań wobec powódki, ze strony W. W., ani jakiegokolwiek innego pracownika. Kierowniczka wydziału traktowała wszystkich podwładnych w jednakowy sposób, nie wyróżniając żadnego z nich. Choć mówiła donośnym głosem tak żeby wszyscy słyszeli jej słowa to jednak nigdy na nikogo, w tym również na powódkę, nie podnosiła głosu. Nigdy też nie używała słów obraźliwych, czy też wulgarnych, nie odnosiła się też do pracowników w sposób lekceważący. Natomiast jednostkowe zdarzenie kiedy to nazwała powódkę „smarkułą” w żaden sposób nie może jeszcze świadczyć o działaniu o charakterze mobbingowym, tym bardziej, iż jak wynika z zeznań świadka W. W., po tym zdarzeniu, zwracała się do powódki (...). Powódka główny nacisk kładła na fakt, iż kierowniczka W. W. notorycznie zwracała jej uwagę na popełniane przez nią błędy w zakresie przygotowywanych decyzji, co w jej ocenie stanowiło znamiona mobbingu i miało skutkować rozstrojem zdrowia. Sąd Rejonowy uznał, że trudno czynić zarzut stronie pozwanej, iż niejako tolerowała fakt, że kierowniczka wydziału opłat i podatków wydawała powódce polecenia służbowe wykonania nie tylko określonej pracy ale również poprawiania błędów w przygotowywanych przez nią decyzjach. Jeżeli decyzje sporządzone przez powódkę zawierały błędy to wręcz obowiązkiem kierowniczką wydziału było wskazanie powódce popełnionych przez nią błędów. W takich poleceniach w ogóle trudno doszukać się jakiegokolwiek bezprawności w działaniu kierowniczką wydziału. W ocenie Sądu, brak było również podstaw do przyjęcia, by postępowanie W. W. zmierzało do wywołania u powódki poczucia niskiej przydatności do pracy, albowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powódka faktycznie notorycznie popełniała dużą ilość błędów w sporządzanych przez siebie decyzjach, co w konsekwencji musiało skutkować tym, iż W. W. miała najwięcej uwag do pracy powódki. Jednakże powódka z czasem w sposób subiektywny zaczęła odbierać zachowania kierowniczką W. W. jako przejaw niczym nie uzasadnionej krytyki w stosunku do jej osoby, próbując w ten sposób „zrzucić” z siebie ciężar odpowiedzialności za popełniane błędy. Ponadto osobą uprawnioną do podpisywania i odpowiedzialną za wydawane przez stronę pozwana decyzje była tylko i wyłącznie kierowniczka wydziału, trudno zatem przyjąć, iż miałyby ona akceptować decyzje błędnie przygotowane przez podległych jej pracowników. Nie potwierdził się zarzut polegający na odizolowaniu powódki lub wyeliminowaniu jej z zespołu współpracowników poprzez np. zakaz spożywania posiłków, komunikowania się z innymi pracownikami. Powódka cały czas pracowała w jednym pomieszczeniu z pozostałymi pracownikami wydziału opłat i podatków. Świadkowie nie potwierdzają tego jakoby powódka nie mogła spożywać posiłku razem z innymi pracownikami. Zdarzały się sytuacje kiedy kierownik zwracała powódce uwagę między innymi, ażeby nie jadła posiłku w danym momencie, jednakże wynikało to z obiektywnego faktu, iż w pomieszczeniu, w którym pracowali pracownicy wydziału opłat i podatków przyjmowani byli również petenci i nie było ani praktykowane, ani też tolerowane, ażeby w sytuacji kiedy w pomieszczeniu przebywał petent pracownicy spożywali posiłki. Zakaz spożywania posiłku w momencie kiedy w pomieszczeniu przebywał petent nie dotyczył tylko i wyłącznie powódki ale wszystkich pracowników, w tym również samej kierowniczką wydziału. Nadto nie potwierdzono, iż powódka miała zakaz komunikowania się z innymi pracownikami, czy też nie mogła opuszczać pomieszczenia. Za przejaw nękania nie można uznać faktu, iż jednorazowo nie przyznano jej premii

świętecznie - noworocznej w 2011 r., która miała charakter uznaniowy. Z uwagi na nie ustalenie istnienia mobbingu Sąd pominął opinię biegłego w zakresie rozstroju zdrowia.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła powódka i zaskarżyła wyrok w całości. Zarzuciła mu naruszenie prawa materialnego tj. art. 94³ § 3 k.p. i przyjęcie, że bezpośredni przełożony powódki (kierownik Wydziału) nie stosował wobec niej praktyk mobbingowych, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż kierownik Wydziału - W. W. - bezpośredni przełożony powódki, stosowała wobec niej praktyki mobbingowe i to w sposób trwały i uporczywy. Zarzuciła także naruszenie przepisów prawa procesowego przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowania, a zwłaszcza art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów z przekroczeniem zakresu swobodnej oceny dowodów i w efekcie ustalenie, iż brak było ustawowych przesłanek mobbingu, w sytuacji gdy działania kierownika polegające m.in. na ciągłej presji na osobie powódki, nieustannych docinkach, zarzucaniu braku kompetencji, izolowaniu powódki od pozostałych pracowników, a także wyzywaniu powódki doprowadziły ją do rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń depresyjnych reaktywnych

Ponadto skarżąca zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku i przyjęcie, że: działania kierownika Wydziału Opłat i Podatków Urzędu Miasta i Gminy w J., wobec powódki, nie nosiły znamion mobbingu, w sytuacji gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż kierownik Wydziału W. W. - bezpośredni przełożony powódki stosowała wobec niej praktyki mobbingowe i to w sposób trwały i uporczywy; przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie wskazali, że nie byli świadkami żadnych niewłaściwych zachowań wobec powódki, podczas gdy zeznania przesłuchanych w sprawie świadków zaprzeczają powyższym wywodom; powódka popełniała więcej błędów niż pozostali pracownicy przez co W. W. częściej zwracała jej uwagę i kazała poprawiać błędne decyzje, w sytuacji, gdy powyższe nie zostało w żaden sposób wykazane przez stronę pozwaną, a popełniane przez powódkę błędy były konsekwencją opracowywania decyzji na wzorach przekazanych jej przez poprzedniego pracownika; powódka była traktowana przez W. W., tak samo jak inni pracownicy, podczas gdy zeznania świadków zaprzeczają tym ustaleniom.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 25.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami płatnymi od dnia 18 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje ewentualnie w przypadku stwierdzenia, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja powódki nie była uzasadniona i jako taka nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym w przepisie art. 233 k.p.c., a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonanym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji dokonał wnikliwej i prawidłowej oceny dowodów dochodząc do trafnych wniosków w zakresie ustalenia czy dochodziło do stosowania mobbingu wobec powódki. Z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, że w stosunku do powódki był stosowany mobbing, przez który należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika

lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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. Powódka jako przykład stosowania wobec niej praktyk mobbingowych wskazała zachowanie przełożonej W. W., która zwracała jej uwagę na popełnione błędy, zabraniała spożywania posiłków, wychodzenia z pokoju, kontaktowania się z pozostałymi pracownikami. Powódka wskazała również, że nie otrzymała premii uznaniowej świąteczno - noworocznej w 2011 r. Stwierdzić jednak należy, że nie wszystkie wskazywane przez powódkę okoliczności oraz zachowania pracodawcy miały miejsce, a pozostałych nie sposób uznać za mobbing. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Strona pozwana w postaci przełożonej nie podejmowała czynności mających na celu wykazanie powódce, że jest osobą nieprzydatną do pracy, nie nękała jej, nie izolowała dążąc do wyeliminowania z zespołu współpracowników. Powyższe wynika z zeznań świadków, które wbrew stanowisku powódki zaprezentowanemu w apelacji, zostały ocenione prawidłowo. Nie ulega wątpliwości, że najlepszym źródłem informacji o sytuacji powódki w pracy są osoby pracujące z nią w tym samym dziale i w tym samym pokoju, a mianowicie K. G., M. W. (1), J. P. i M. W. (2). Żadna ze wskazanych współpracownic nie potwierdziła nieprawidłowego zachowania przełożonej w stosunku do powódki, nie wskazywała na lekceważący ton, wyzwiska, nadmierną kontrolę, nękanie czy specjalne zakazy. Z ich zeznań wynikało natomiast, że kierownik działu nie zachowywała się w stosunku do powódki inaczej niż w stosunku do pozostałych pracowników. Pracownicy podały, że nie było ogólnego zakazu rozmów, ani kontroli wyjść do toalety. Uwagi kierowniczkę dotyczące rozmów dotyczyły wszystkich pracowników i zdaniem świadków miały na celu utrzymanie atmosfery właściwej do wydajnej pracy. Wprawdzie zdarzało się, że powódka komunikowała się z M. W. (1) na kartkach, jednak nie wynikało to z jakichkolwiek zakazów przełożonej, a miało na celu wymianę uwag tylko między nimi, a nie na forum, przy pozostałych pracownikach i petentach. Wymienieni świadkowie nie potwierdzili, aby powódka miała zakaz wychodzenia z pokoju, a przytoczyli tylko jedną sytuację, w której przełożona po powrocie powódki do pokoju zapytała ją gdzie była. Fakt, że powódka mogła wychodzić z pokoju i nie czuła się ograniczona czy też zastraszona w tym zakresie wynika z zeznań A. S., która podała, że powódka przychodziła do niej (pracuje ona w innym skrzydle) i w sprawach służbowych, ale też prywatnych, aby się wyzalić. Trwało to kilka miesięcy. Gdyby powódka rzeczywiście miała ograniczenia czasowe do wychodzenia z pokoju z pewnością nie chodziłaby wielokrotnie do innego skrzydła budynku w sprawach prywatnych, gdyż bałaby się reakcji przełożonej. Nadto skoro powódka przez kilka miesięcy chodziła w trakcie pracy do innego, dość znacznie oddalonego od jej stanowiska pracy pokoju oraz sekretariatu, który znajdował się piętro wyżej, co musiało zajmować trochę czasu, nie dziwi w tej sytuacji pytanie przełożonej po jednej z jej dłuższych nieobecności w pokoju „gdzie była”. Zeznania świadków nie potwierdziły także, aby powódka miała zakaz spożywania posiłków. Jak wynika z jednoznacznych i spójnych twierdzeń w tym zakresie, pracownicy mogli jeść, kiedy mieli wolną chwilę z uwzględnieniem jednak obecności petentów w pokoju. Dotyczyło to również kierownika wydziału. Takie ustalenia nie dziwią i wydają się prawidłowe w sytuacji, gdy do pokoju oprócz pracowników mieli wstęp również petenci. Żaden z pracowników nie słyszał, aby kierownik zwracała powódce uwagę, że je posiłek o niewłaściwej porze, a uwagi przełożonej, o których ta sama zeznała dotyczyły posiłków przy petentach. Powódka uważała, że kierownik uwzięła się na nią krytykując ją częściej niż innych pracowników i wytykając popełnione błędy. W tym miejscu wskazać należy, że W. W., kierownik Wydziału Podatków i Opłat, a jednocześnie przełożona powódki była odpowiedzialna za pracę swojego wydziału, w tym za wydawane decyzje podatkowe. Tylko ona mogła podpisywać takie decyzje i z tego względu musiały one zostać przez nią zaakceptowane. Natomiast jak wskazała sama powódka przed przejściem do Wydziału Podatków i Opłat nie miała żadnego doświadczenia w sprawach podatkowych. Wprawdzie przeszła trzymiesięczne szkolenie, ale mimo tego popełniała liczne błędy w sporządzanych przez nią decyzjach. Kontrola ze strony kierownik nie może zatem budzić żadnych wątpliwości i nie sposób uznać jej za szykanowanie powódki. Kierownik ponosząca odpowiedzialność karną i finansową za wydane decyzje nie może sobie pozwolić na jakiegokolwiek nieprawidłowości, a kontrola pracowników należy do jej kompetencji. Wskazać należy, że przełożona poprawiając błędy w decyzjach powódki nie krytykowała jej samej, nie stosowała wyzwisk ani nie zachowywała się w inny niegrzeczny sposób. Kontrola ze strony W. W. dotyczyła nie tylko powódki ale również pozostałych pracowników, którym również wytykała błędy i zwracała decyzje do poprawy. Fakt, że w przypadku powódki była to większa ilość niewątpliwie wynikał m.in. z jej krótszego stażu w Wydziale Podatków i Opłat oraz poznawania dopiero specyfiki zagadnień podatkowych. Powódka sama przyznała,

że nie miała czasu dokształcać się w tym zakresie, gdyż w pracy miała dużo obowiązków, a w domu dwoje dzieci. Zwracanie uwagi powódce nie miało także niestosownej formy i nie sposób uznać, aby chodziło o wywołanie u powódki poczucia niskiej przydatności do pracy. Zatem działań kierownik w tym zakresie nie można uznać za bezprawne.

Powódka we wniesionej apelacji powołuje się na fakt, że wszyscy wymienieni wyżej świadkowie potwierdzili, że płakała w pracy i wychodziła wówczas z pokoju i z tej okoliczności wywodzi niewłaściwych zachowań przełożonej. Owszem świadkowie ci wskazali, że powódka raz (jedna osoba wskazała że dwa razy) płakała, jednak nie znali przyczyn takiego zachowania. Jedynie M. W. (1) i sama kierownik podały, że miało to związek z okresową oceną pracy powódki. Wskazać trzeba, że powódka pomimo otrzymania pierwszej oceny okresowej pozytywnej nie była zadowolona i wniosła odwołanie, natomiast przy kolejnej ocenie jej praca wypadła negatywnie, co spowodowało tak emocjonalną reakcję powódki. Nie można jednak takich sytuacji uznać za oznakę mobbingowania powódki. W ocenie Sądu Okręgowego płacz był reakcją powódki na wynik oceny. Przełożony, zaś ma prawo do dokonania oceny pracownika zgodnie z własnym przekonaniem i stosownym uzasadnieniem takiej decyzji. Wskazać trzeba, że pierwsza ocena powódki (dokonana w kwietniu 2011 r. po czterech miesiącach samodzielnej pracy) była pozytywna (choć nie na tyle wysoka aby satysfakcjonowała powódkę), pomimo błędów przez nią popełnianych. Fakt ten świadczy o tym, że przełożona wiedząc, iż początki pracy w nowym Wydziale mogą być trudne dla każdego pracownika, mimo jej kłopotów z prawidłowym wykonywaniem obowiązków, doceniła jej starania i w ten sposób spróbowała zmotywować K. P. do dalszej pracy. Powódka uznała jednak, że ocena ta (najniższa z pozytywnych) nie odzwierciedla jej pracy i złożyła odwołanie. Kolejna ocena miała miejsce w sierpniu 2011 r. i była już negatywna, a przełożona szczegółowo ją uzasadniła wskazując liczne błędy popełniane przez powódkę, świadczące, że przez kolejny okres nie poczyniła żadnych postępów w pracy.

Odnosząc się do sytuacji w której, przełożona nazwała powódkę „smarkulą” zauważyć trzeba, że była to sytuacja jednorazowa i w pozostałym okresie pracy kierownik zwracała się do powódki w sposób odpowiedni. Takie zachowanie kierowniczkę, mimo, że nieprawidłowe nie może stanowić przykładu na stosowanie w stosunku do powódki mobbingu.

Dalej uznać trzeba, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zeznań pozostałych świadków. P. N., E. G. i A. S. pracowały w innych wydziałach i na innych piętrach, natomiast P. K. to były pracownik strony pozwanej (lata 2003 -2007). Natomiast M. P. to mąż powódki, a A. L. to jej matka. Przede wszystkim osoby te nie były świadkami żadnych negatywnych zachowań W. W. w stosunku do powódki, a całą sytuację znały jedynie z jej jednostronnej i subiektywnej relacji. Nie znali więc rzeczywistej sytuacji i przyczyn złego nastroju powódki. Jak wskazała biegła przeżywane stresy mogły powstać na tle wyobrażeń powódki, co do nastawienia do niej kierownictwa wydziału. Jednak jest to subiektywne odczucie powódki, która niewątpliwie mogła przeżywać sytuacje stresowe w związku ze zmianą stanowiska pracy, na którym nie miała doświadczenia i nie radziła sobie zbyt dobrze pomimo trzymiesięcznego szkolenia. Nie można jednak uznać, że miało to związek z mobbingiem.

W tym miejscu podkreślić trzeba, że mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość i długotrwałość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06) przyjął, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany. Przy tych ustaleniach nie jest możliwe "sztywne" wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Przy ocenie przesłanki "uporczywości i długotrwałości" należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Powódka rozpoczęła pracę w nowym Wydziale 6 września 2010 r. i przez pierwsze trzy miesiące była szkolona przez W. S.. Jak sama wskazała na początku jej relacje z kierownik W. W. były dobre, dopiero po jakimś czasie zaczęły się działania, które jej zdaniem można uznać za mobbing. Następnie powódka opisując okoliczności dokonania pierwszej oceny okresowej w kwietniu 2011 r. zeznała, że „To był taki czas, że ja zaczęłam

lepiej czuć się w pracy, wiedziałam, że mogę iść do kierowniczk, dopytać jeśli czegoś nie wiem.” i dalej „Złożyłam odwołanie, dostałam odpowiedź o jego przyjęciu i że ponowną ocenę będę miała za 3 miesiące. Było to w kwietniu. W tym czasie kierowniczka uspokoiła się, było lepiej.” Z dalszych zeznań powódki wynika, że przez pierwsze dwa tygodnie lipca 2011 r. była na zwolnieniu lekarskim z powodu operacji córki, a następnie na dwutygodniowym, zaplanowanym wcześniej urlopie, więc przez cały lipiec nie było jej w pracy. Podała, że „Miedzy styczniem a lipcem nic ważniejszego się nie działo.” Kolejne, negatywne zdaniem powódki zachowania przełożonej miały miejsce od początku sierpnia 2011 r. i podczas drugiej oceny okresowej. W dniu 24 sierpnia 2011 r. powódka udała się do neurologa (u którego leczyła się od 2001 r. z powodu padaczki), gdzie dostała dwutygodniowe zwolnienie lekarskie. Dopiero wówczas powódka zarejestrowała się do psychiatry, który wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 18 listopada 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Od dnia 1 stycznia 2012 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym. Z powyższego wynika, że nie sposób przyjąć, że działania przełożonej powódki (abstrahując od tego czy jak twierdziła powódka miały charakter mobbingu czy też nie) były uporczywe i długotrwałe. Powódka twierdziła, że relacje były najpierw poprawne, potem że nie, a następnie że znowu zaczęła się lepiej czuć w pracy. Kolejny okres w którym relacje z kierownikiem były złe to sierpień 2011 r. Wówczas powódka po trzech tygodniach od powrotu do pracy po miesięcznej nieobecności udała się na dwutygodniowe zwolnienie lekarskie, na którym przebywała także od połowy listopada do końca roku. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zatem było przyjąć, że zachowanie przełożonej spełniało przesłankę uporczywości i długotrwałości.

Na uwagę zasługuje fakt, że powódka udała się do lekarza w sierpniu a więc w czasie bezpośrednim po ocenie negatywnej, którą niewątpliwie mogła przeżywać, co z kolei mogło się odbić na jej kondycji zdrowotnej. Jednakże nie miało to obiektywnego związku z zarzucanymi przełożonej działaniami.

Na podstawie prawidłowej oceny dowodów Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, i obiektywnie oceniając wskazywane przez powódkę zdarzenia uznał, że nie wyczerpywały one znamion mobbingu. Tym samym nie doszło do naruszenia prawa materialnego tj. przepisu art. 94³ § 3 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo zdefiniował zjawisko mobbingu, przytoczył właściwe przepisy prawa uznając, że nie była ona poniżana, nękana czy izolowana z zespołu. W ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia powódki w tym zakresie były tylko jej subiektywnymi odczuciami. Przełożona traktowała wszystkich pracowników jednakowo, a jej działania, które nie były bezprawne czy naganne dotyczyły nie tylko powódki, ale także pozostałych podwładnych.

Powódka subiektywnie odbierała obiektywne działania swojej przełożonej.

Z uwagi na powyższe apelacja powoda podlegała oddaleniu na zasadzie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy oparł na art. 102 k.p.c. uznając, że powódka przebywa na urlopie wychowawczym i w związku z tym nie uzyskuje żadnych przychodów znajduje się zatem w szczególnej sytuacji uniemożliwiającej jej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

A zatem Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.