

Sygn. akt VIII **Pa 201/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 17 maja 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. J.

**przeciwko** (...) Komplexowi (...) w Z.

**o** zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 5 października 2017 r. **sygn. akt** IV P 670/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 201/17**

## UZASADNIENIE

Powódka M. J. domagała się zasądzenia od pozwanego (...) Komplexu (...) w Z. kwoty 12 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podała, że zatrudniona jest u pozwanego na podstawie umowy z 10 lipca 2014r. na stanowisku kasjera w pełnym wymiarze etatu. Wyjaśniła, że początkowo nie miała zastrzeżeń do sposobu jej traktowania przez pracodawcę oraz że jej problemy pojawiły się w momencie,

kiedy dyrektor pozwanego A. B. rozpoczęła reorganizację struktury zatrudnienia dopuszczając się dyskryminacji jednych pracowników i faworyzowania innych. Powódka podała, że pracownicy, którzy czuli się dyskryminowani założyli związek zawodowy, który starał się doprowadzić do dialogu z pracodawcą i pracownikami. Wskazała, że zawiązanie związku zawodowego doprowadziło ze strony dyrektora A. B. do szykan, dyskryminacji, straszenia zwolnieniami z pracy i wezwaniem na rozmowy, z których sporządzano skrupulatne notatki służbowe. Powódka podała, że zaczęła odczuwać bardzo silny stres, w związku z którym pod koniec października postanowiła skorzystać z pomocy psychologa, bowiem zaczęły mu towarzyszyć objawy somatyczne (kołatanie serca, bóle żołądka). W tym czasie psycholog stwierdził u powódki zaburzenia nastroju o charakterze depresyjno – lękowym, epizod łagodnej depresji w reakcji na silny stres. W dalszej części powódka wyjaśniła, że związek zawodowy interweniował u władz miasta, które jest właścicielem jednostki organizacyjnej - pracodawcy i sprawa była rozstrzygana na posiedzeniu rady miasta, w którym brała udział. Podniosła, że dyrektor A. B. wezwała ją do złożenia pisemnych wyjaśnień, co do przebiegu posiedzenia komisji, co nie powinno mieć miejsca, gdyż uczestnikiem posiedzenia był związek zawodowy. Wezwanie to spowodowało u niej jeszcze większy rozstrój emocjonalny. Powódka poinformowała, że w tutejszym Sądzie toczy się z jej powództwa postępowanie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy o sygn. akt IV P 334/16. Podniosła, że dochodzi zadośćuczynienia, gdyż uważa, że zachowanie pracodawcy doprowadziło nie tylko do rozstroju jej zdrowia psychicznego, ale stanowiło także naruszenie jej dóbr osobistych - obrazę godności.

Ostatecznie w piśmie z dnia 21 października 2016r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie kwoty 49 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing w związku z rozstrojem zdrowia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Komplex (...) w Z., wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania. Zaprzeczył, aby dyrektor pozwanego A. B. kiedykolwiek dopuściła się dyskryminowania, faworyzowania lub innych zachowań, które miałyby cechy mobbingu względem powódki, czy też innych pracowników. Pozwany zaprzeczył również temu, by fakt założenia Związku Zawodowego (...) wpłynął na sposób traktowania pracowników przez dyrektora A. B., czy też miał doprowadzić do negatywnych działań względem powódki. W ocenie pozwanego wbrew twierdzeniom powódki nowopowstały związek zawodowy nie starał się doprowadzić w sposób przyjazny do rzeczowego dialogu między pracodawcą a pracownikami i wyjaśnił, że między dyrektorem pozwanego a pracownikiem Z. N. – przedstawicielem związku zawodowego od długiego czasu istnieje konflikt, którego następstwem są kolejne postępowania sądowe. Pozwany podał, że to zachowanie tego pracownika, który nękał innych pracowników doprowadziło do wystosowania przez nich wniosku o pomoc w rozwiązaniu zaistniałej sytuacji. Podniósł, że to dyrektor A. B. była inicjatorką wprowadzenia na terenie obiektów pozwanego wewnętrznej polityki antymobbingowej, w tym celu wdrożenia procedury antymobbingowej, która została zakwestionowana zarówno przez powódkę, jak i przez Z. N.. W dalszej części pozwany podniósł, że okoliczność napominania powódki, czy też wzywania jej do dyrekcji nie stanowi o mobbingu z jego strony, a powódka nie wskazała, w jaki sposób była zastraszana. Wyjaśnił, że dyrektor A. B. wzięła udział w posiedzeniu Komisji Praw i (...) przy Urzędzie Miejskim w Z. stąd powzięła informację o rzekomo stosowanym przez siebie wobec pracowników mobbingu. Pozwany zaprzeczył również, aby dyrektor A. B. wezwała powódkę do pisemnych wyjaśnień, gdyż zapytanie dyrektora dotyczyło wskazania wobec kogo dyrektor rzekomo dopuściła się mobbingu i jakim działaniem, bowiem informacje na ten temat nie zostały podane na posiedzeniu. Pozwany wyjaśnił, że w związku z toczącym się między stronami postępowaniem obecnie trwają mediacje i podniósł, że tylko powódka ma problem z wykonywaniem powierzonych jej obowiązków. W jego ocenie powódka nie wskazała konkretnych zachowań dyrektora, które uznała za przejaw mobbingu ani nie wykazała ich związku przyczynowego ze swoim stanem zdrowia, nie wykazała również by wysokość zadośćuczynienia była adekwatna do doznanych przez nią cierpień i krzywd. Pozwany zakwestionował rzetelność opinii sporządzonej przez K. A., która według niego od kilkudziesięciu lat pozostaje w bliskiej znajomości z powódką.

Wyrokiem z 5 października 2017 r. Sąd Rejonowy w Zabrze (IV P 670/16) oddalił powództwo; zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie.

***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:***

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności ustalił, że powódka M. J. była zatrudniona u pozwanego od 1 lutego 2014r. na podstawie dwóch kolejno zawartych umów o pracę na czas określony: pierwsza od 1 lutego 2014r. do 31 lipca 2014r., druga od 1 sierpnia do 31 grudnia 2017r. na stanowisku kasjera, w pełnym wymiarze etatu. Początkowo powódka świadczyła pracę w kasie na basenie mieszczącym się przy Placu (...), a w połowie 2016 r. została przeniesiona do kasy mieszczącej się na obiekcie przy Alei (...).

W lutym 2014r. przed otwarciem obiektu basenowego przy Alei (...) powódka wraz z pozostałymi kasjerkami przeszła jednodniowe szkolenie z systemu kasowego. Do pracy na kasie w obiekcie zlokalizowanym przy Alei (...) powódkę przyuczała również G. N..

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że od momentu oddania do użytku obiektu przy Alei (...) istniała rotacja kasjerów i ratowników pomiędzy dwoma basenami. Powódka została przeniesiona na nowy obiekt niedługo po jego otwarciu, przy czym wiązało się to między innymi z tym, że ograniczono jej obowiązki i wyłączono z nich konieczność otwierania groty solnej. Wszyscy kasjerzy obsługiwali grotę solną mieszczącą się w obiekcie przy Placu (...) w Z. (...) polegała na tym, że po sprzedaniu klientowi biletu kasjer otwierał drzwi groty solnej i włączał pięć przycisków w celu jej uruchomienia.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji, przez pierwszy okres zatrudnienia relacje powódki z dyrektorem pozwanego kompleksu - A. B. oraz z pozostałymi pracownikami układały się poprawnie. Sytuacje konfliktowe zaczęły pojawiać się w związku z prowadzeniem zmian organizacyjnych po udostępnieniu obiektu A. przy Alei (...) i po założeniu związku zawodowego między innymi przez powódkę i Z. N.

Następnie od 2014 r. powódka była dwukrotnie wzywana do dyrektora A. B.. Świadkiem tych rozmów była zastępca dyrektora ds. finansowych D. R.. Pierwsza z tych rozmów dotyczyła złożenia przez powódkę wyjaśnień odnośnie skargi klienta, który zrezygnował z nauki pływania dla swojego dziecka. Dyrektor przyjął wyjaśnienia powódki i poprosiła ją, aby miała na uwadze, to że niektórzy klienci są bardziej wrażliwi. Wobec powódki nie wyciągnięto żadnych konsekwencji, a jedynie pouczono powódkę, jak powinna odpowiadać klientowi. Drugie wezwanie związane było z notatką pani N., która dotyczyła tego, że powódka nie radziła sobie z systemem obsługi klienta na basenie przy Alei (...). Błędy powódki polegały na niezatwierdzeniu transakcji, co skutkowało tym, że klient nie mógł otworzyć szafki i musiał wrócić do kasy. Innym kasjerom takie sytuacje się nie zdarzały. Błędy powodowały, że klienci się z tego powodu się denerwowali. Również w tym przypadku wobec powódki nie wyciągnięto żadnych konsekwencji. Przekazano jej jedynie informacje, że koordynator pani N. jest niezadowolona z jej pracy. Dyrektor pozwanego zaproponowała powódce dodatkowe szkolenie. Powódka nie skorzystała z tej propozycji.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1 października 2015r. powódka wraz z Z. N. i kilkoma innymi osobami założyli związek zawodowy. Kuzynka powódki wynajmująca pomieszczenie na terenie basenu namawiała powódkę do wycofania się z działalności związkowej. Dnia 29 listopada 2015r. Związek Zawodowy (...) podjął uchwałę nr 6 w sprawie mobbingu, zastraszania i wywierania presji, krzyku, szantażu oraz ograniczania i utrudniania wolności związkowej. W uchwale zarząd związku zwrócił się do pracodawcy o zaprzestanie mobbingu, zastraszania, wywierania presji, krzyku, szantażu oraz ograniczania i utrudniania wolności związkowej wobec pracowników, członków związku, a szczególnie działaczy związkowych.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że po założeniu związków zawodowych przez jego przedstawicieli złożone zostały liczne zawiadomienia na policję i prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa między innymi przez D. R., dyrektora A. B., które zaczęły się obawiać jakichkolwiek rozmów z członkami zarządu związku. D. L. czuła się mobbingowana przez Z. N., który nagrywał ją i upominał. Członkowie związku robili zdjęcia pracownikom niezrzeszonym i okazywali je na spotkaniach z władzami miasta.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódce nie zakazano korzystania z kserokopiarki. Kserokopiarka z pomieszczenia kasowego została przeniesiona na obiekt przy Alei (...) po jego otwarciu. Pracownikom pozostawiono możliwość korzystania z kserokopiarki znajdującej się w pomieszczeniach administracyjnych. Dyrektor pozwanego wprowadziła

zakaz przebywania w pomieszczeniu kasowym osobom innych niż kasjerzy. Pracownikom zdarzało się nie przestrzegać tego zakazu. Podobne zakazy wprowadzali wcześniejsi dyrektorzy pozwanego, jednak nie były one w pełni egzekwowane. Część pracowników pozwanego kompleksu unikała rozmów z powódką z obawy przed złożeniem przez przedstawicieli związku zawiadomień o popełnieniu przez nich przestępstwa

Państwowy Inspektor Pracy w wystąpieniu z 14 marca 2016r. zwrócił się do dyrektora pozwanego Kompleksu o podjęcie działań mających na celu przeciwdziałanie występowaniu w zakładzie zjawiska mobbingu.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pismem z 15 marca 2016r. pracownicy niezrzeszeni w nowo założonym związku zawodowym skierowali do dyrektora pozwanego pismo z prośbą o podjęcie stosownych działań oraz o wyciągnięcie konsekwencji wobec Z. N., który w stosunku do współpracowników zachowuje się arogancko, bez kultury i który swoim zachowaniem utrudnia im pracę. W kwietniu/ maju 2015r. zorganizowane zostało spotkanie z udziałem prezydenta Miasta Z., pracowników (...) i strony związkowej. W trakcie tego spotkania powódka zachowywała się niestosownie wobec Prezydenta Miasta, przerywała jej wypowiedzi. Następnie 6 kwietnia 2016r. w (...) przy Alei (...) odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli przedstawiciele Rady Miasta, część pracowników (...) oraz dyrektor pozwanego A. B.. Na spotkanie mimo pisemnego i telefonicznego zawiadomienia nie stawili się przedstawiciele Związku Zawodowego (...). W protokole ustalono, że spotkanie odbywa się w celu podjęcia próby porozumienia między Z. N. - przewodniczącym Związku Zawodowego (...), a pracownikami niezrzeszonymi w tym związku skarżącymi się na ciągłą obserwację ze strony przewodniczącego, robieniem im przez niego zdjęć z ukrycia, kierowaniem pism z pomówieniami do różnych instytucji.

W kwietniu 2016r. dyrektor pozwanego A. B. wprowadziła wewnętrzną procedurę antymobbingową. Powódka i Z. N. zgłosili swój pisemny sprzeciw wobec jej wprowadzenia na oświadczeniach o zapoznaniu się z jej treścią wskazując, że procedury antymobbingowej nie może wprowadzać pracodawca, który ma najwięcej zarzutów mobbingowych. Sprzeciw ten został również wyrażony w piśmie Związku Zawodowego (...) z 29 marca 2014r.

Sąd I instancji ustalił, że email z 14 kwietnia 2016 r. dyrektor pozwanego poprosiła powódkę o złożenie pisemnych wyjaśnień w formie notatki służbowej w kwestii wskazania miejsca, daty wydarzenia, osób biorących w nim udział oraz o wskazanie jakim czynem zdaniem powódki pracownik w jej obecności dopuścił się mobbingu wobec innego pracownika. Ponadto w związku z tym, że powódka była świadkiem odmowy przyjęcia pism składanych przez nią Z. N. zwróciła się do powódki o opisane tego zdarzenia w notatce służbowej.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w piśmie z 19 kwietnia 2016r. doręczonym powódce 20 kwietnia 2016r. dyrektor pozwanego zwróciła się do powódki o przedłożenie na piśmie posiadanych przez nią dowodów – zarzutów, świadczących o dopuszczeniu się przez nią „rzekomego” mobbingu wobec pracowników przez dyrektora jednostki. Dyrektor poprosiła o wskazane konkretne osoby, wobec których dopuściła się mobbingu i wskazania o jakie działania chodziło. Jednocześnie poinformowała, że normalne i kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dyrektor poinformowała również, że osoba bezpodstawnie oskarżona o mobbing może dochodzić swoich praw w sądzie.

W odpowiedzi na polecenie sporządzenia notatek służbowych powódka wskazała, że do tej części polecenia musi się ustosunkować związek zawodowy, gdyż na posiedzeniu Komisji, które odbyło się 11 kwietnia 2016 r. była na polecenie przewodniczącego związku. Odnośnie drugiej części polecenia wskazała, że dyrektor wręczyła Z. N. pisma żądając potwierdzenia odbioru, jednakże ten poprosił ją o możliwość zapoznania się z ich treścią, wtedy dyrektor kazała jej wysłać pisma pocztą.

Pismem z 22 kwietnia 2016r. powódka wskazała, że porządek obrad sesji Rady Gminy jest jawny i dyrektor może się zapoznać z jego przebiegiem. Powódka stwierdziła, że nie czuje się zobowiązana do tłumaczenia przed pracodawcą, gdyż wszystkie argumenty i dowody potwierdzające fakt mobbingu, jeśli zajdzie potrzeba przedstawi w sądzie. Z kolei przewodniczący Związku Zawodowego (...) z siedzibą w Z. Z. N. wezwał dyrektora pozwanego do wskazania podstawy prawnej takiego polecenia i przypomniał, że powódka była na posiedzeniu komisji na polecenie przewodniczącego

związku oraz że 11 kwietnia 2016r. był dla niej dniem wolnym od pracy i dyrektor może się zwrócić do Urzędu Miejskiego o protokół z posiedzenia komisji.

W dniu 19 maja 2016r. Związek Zawodowy (...) wystosował do Prezydenta Miasta Z. – M. S. odezwę – skargę, w której zarzucił jej bezczynność wobec bezprawia praktykowanego w (...) Kompleksie Rekreacyjnym. Skargę tę uznano za bezzasadną na posiedzeniu Komisji ds. Prawa i (...), której posiedzenie odbyło się w dniu 6 lipca 2016r., a w którym udział wzięli: Z. N., powódka, M. D., Przewodniczący Komisji J. W., wice – prezydent miasta K. L., radni D. W. i radna U. P..

W dniach 24 czerwca 2016r. i 22 lipca 2016r. odbyły się rokowania pomiędzy przedstawicielami Związku Zawodowego (...) (Z. N., powódka i B. K.) ich pełnomocnikiem M. D., a ze strony pozwanej dyrektorem A. B. i D. R. – zastępcą dyrektora ds. finansowo – kadrowych i adwokatem B. L..

Dnia 9 marca 2017r. dyrektor pozwanego przeprowadziła kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez powódkę zwolnienia lekarskiego, w trakcie której ustaliła, że powódka 1 marca 2017r. przebywając na zwolnieniu lekarskim wystawionym za okres od 23 lutego 2017r. do 16 marca 2017r. uczestniczyła w rozprawie sądowej w charakterze oskarżyciela posiłkowego oraz że 6 marca 2017r. uczestniczyła w pikiecie zorganizowanej przez Ruch Sprawiedliwości (...) przed Urzędem Miasta Z.. Wobec powyższych ustaleń pracodawca wstrzymał powódce wypłatę wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego za okres objęty kontrolowanym zwolnieniem lekarskim do czasu wyjaśnienia, w jaki sposób udział w powyższych wydarzeniach był czynnością zaspokajającą podstawowe potrzeby życiowe pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pozostaje pod opieką psychiatry, psychologa i kardiologa. Od marca 2017 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Umowa o pracę z pracownicą M. wygasła po upływie okresu, na jaki została zawarta. Podobnie sytuacja kształtowała się wobec kilku innych osób z zespołu ratowniczego.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd I uznał, że najistotniejszy w kontekście ustalenia, czy zjawisko mobbingu w ogóle miało miejsce był dowód z zeznań powódki. Z zeznań tych natomiast nie wynikało, aby pozwany stosował wobec niej mobbing, a pojedyncze sytuacje jakie opisała powódka nie kwalifikują ich w żadnym stopniu do zaliczenia do mobbingu. Jednocześnie Sąd zaznaczył, że powódka każdą sytuację z udziałem przedstawicieli pracodawcy, nawet zwrócenie jej uwagi w wykonywaniu obowiązków traktowała jako przejaw mobbingu. Za całkowicie absurdalny Sąd I instancji uznał zarzut, że pracodawca skłócił ją z najbliższą rodziną, skoro to powódka złożyła zawiadomienie do organów ścigania o stosowanie wobec niej gróźb przez członka rodziny. Niezrozumiałe są też dla Sądu I instancji oczekiwania powódki, aby pozostali pracownicy pozwanego pozostawali z nią w dobrych relacjach, skoro sama powódka swoim zachowaniem doprowadziła do tego, że pracownicy niezrzeszeni w związku zawodowym założonym między innymi przez powódkę, zaczęli jej unikać. W ocenie Sądu I instancji powódka bez wątplenia narażona była na stres w zakładzie pracy, ale jest on wynikiem wyłącznie jej nieadekwatnego zachowania do określonych sytuacji względem pozostałych pracowników. Jednocześnie w pozwanym zakładzie pracy istnieje bardzo silny konflikt pomiędzy przedstawicielami Związku Zawodowego (...) a pozostałymi zatrudnionymi, co nie oznacza jednak, że jakkolwiek forma obrony ze strony pracowników niezrzeszonych jest przejawem mobbingu względem powódki. Sąd I instancji przesłuchał także nagrania z posiedzenia Komisji Prawa z 6 lipca 2016 r. oraz z rokowań prowadzonych pomiędzy pozwanym, a Związkiem Zawodowym (...) i zdaniem Sądu z tych nagrań w żaden sposób nie wynika, aby przedstawiciele pracodawcy zastraszali powódkę, naruszali jej dobra osobiste. Zdaniem Sądu Rejonowego w tym zakresie nieprawdziwe okazały się zeznania świadka M. D.. Ponadto Sąd podkreślił, że zeznania te nic nie wniosły do sprawy, a świadek uczestniczył jedynie w rokowaniach jakie odbywały się pomiędzy związkiem zawodowym a pozwanym, natomiast informacje o relacjach powódki z pracodawcą miał wyłączenie zasłyszane od Z. N. i B. K..

Sąd Rejonowy oddalił wnioski o przesłuchanie świadków A. M., R. Z., W. G., M. P., J. P., T. K., H. N., R. P., G. W. (1), M. K., gdyż strony w żaden sposób nie wykazały, że nie mogły zgłosić tych wniosków w pierwszych pismach procesowych, do czego zobowiązują ich przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

Sąd I instancji oddalił również wnioski powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, psychologa oraz kardiologa, gdyż wobec braku zaistnienia zjawiska mobbingu wobec powódki był on bezprzedmiotowy.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Ponadto Sąd zaznaczył, że art. 94<sup>3</sup> §1 w zw. z §2 k.p., wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Podniósł także, że dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Sąd Rejonowy wskazał, że dla rodzaju wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki Sąd Rejonowy wskazał, że niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Sąd I instancji wskazał także na najczęstsze działania mieszczące się w zakresie mobbingu, tj.: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika etc. Niezależnie od powyższego, Sąd I instancji zaznaczył, że nie wystarczy ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia, zgodnie z art. 6 k.c. Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Wreszcie Sąd I instancji zaznaczył, że postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. Pierwszy etap polega na ustaleniu, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. Natomiast drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Sąd podniósł, że art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa

do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Sąd podkreślił, że roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powódka była długotrwałe poddana mobbingowi ze strony pozwanego. Działania pracodawcy polegające na sporządzaniu notatek służbowych, odbyciu rozmowy służbowej, czy zabranie ksera z pomieszczenia kasowego i utrudnienia z tym związane nie są dla Sądu I instancji sytuacjami, które można zakwalifikować jako mobbing. Sąd uznał, że powódka nie była notorycznie wzywana do pracodawcy, a do spotkań na gruncie pracodawca pracownik doszło dwukrotnie i to w uzasadnionych sytuacjach celem wyjaśnienia zastrzeżeń przelożonych do pracy powódki. Nie wiadomo także, w jakich sytuacjach miało dojść do naruszenia godności powódki. Uwzględniając strukturę organizacyjną pozwanego Sąd I instancji uznał, że kontakt powódki z dyrektorem pozwanego był marginalny, a do ewentualnych spotkań dochodziło przede wszystkim na gruncie związek zawodowy -pracodawca. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powódka kilka razy dziennie była wzywana do dyrektora placówki, a sama powódka nie potrafiła wskazać chociażby jednej sytuacji, gdy A. B. rzekomo miała ją ośmieszać w obecności innych pracowników, czy krzyczeć na powódkę w obecności klientów i współpracowników. Z nagrań ze spotkań dołączonych do akt sprawy nie wynika, aby A. B. w sposób niewłaściwy odnosiła się do powódki, czy pozostałych przedstawicieli związku, a stroną, która utrudniała prowadzenie tych spotkań była organizacja związkową. W ocenie Sądu to konflikt pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą wpłynął na stan emocjonalny powódki i nie ma on żadnego związku z jej stosunkiem pracy. Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z definicją mobbingu zjawisko to ma mieć charakter uporczywy i długotrwały. W ocenie Sądu Rejonowego, nawet jeżeli jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności. Jednocześnie dla przyjęcia zaistnienia zjawiska mobbingu konieczna jest obiektywizacja oceny zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej.

Powołując się na art. 100 § 1 kp Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przelożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik musi wykonywać polecenia służbowe, które dotyczą pracy, nie są sprzeczne z prawem ani z treścią jego umowy o pracę. Egzekwowanie wykonywania poleceń służbowych nie jest więc mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników. Aby uznać wydawane polecenia służbowe jako przejaw mobbingu, musiałyby one cechować się uporczywością i długotrwałością oraz zmierzać ku nękanii i zastraszaniu pracownika. Zasadą jest, że samo wydawanie poleceń dotyczących pracy nie stanowi mobbingu. Podkreślić należy, że powódce nie wydawano poleceń wykonywania obowiązków, które nie mieściły się w zakresie obowiązków kasjera. Nadto fakt przesunięcia powódki na nowy obiekt wiązał się z tym, że nie chciała ona otwierać groty solnej, a taki obowiązek zostałby na nią nałożony na obiekcie położonym przy Placu (...), gdzie znajdowała się grotą.

Wreszcie Sąd Rejonowy wskazał, że samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

Nadto Sąd podkreślił, że powódka za mobbing uważa to, że wykonywała czynności, które należały do jej obowiązków pracowniczych (otwieranie groty solnej), a takie same czynności wykonywały inne osoby na stanowisku kasjera. Nadto to, że pracownik neguje wykonanie niektórych poleceń i się z nimi nie zgadza to nie oznacza, że pracodawcy można zarzucić stosowanie mobbingu za to, że je wydał. Sąd I instancji zaznaczył, że nawet świadkowie zawnioskowani przez powódkę nie potrafili wskazać ciągu sytuacji, które wyczerpywałyby znamiona mobbingu, a niewłaściwe w ich ocenie

zachowanie dyrektora A. B. na spotkaniach dotyczących wszczętego sporu zbiorowego nie znalazły potwierdzenia w dołączonych do akt nagraniach. Sąd I instancji wskazał, że na nagraniach tych nigdy A. B. nie krzychała i nie poniżała strony związkowej. Także sporządzenie dwóch notatek służbowych opisujących zdarzenia, które faktycznie miały miejsce nie może być postrzegane jako przejaw mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódka nie była izolowana przez pozostałych pracowników na polecenie dyrektora placówki, a unikanie z nią kontaktów przez współpracowników było wynikiem zachowania przedstawicieli związku zawodowego skutkującego tym, że pracownicy obawiali się kontaktu ze związkowcami. Co warto podkreślić, dopóki na terenie zakładu nie powstały związki zawodowe atmosfera w pracy była dobra, a relacje pomiędzy współpracownikami koleżeńskie. Nikt także poza przedstawicielami związku zawodowego nie negocjował zmian organizacyjnych u pozwanego, które musiały nastąpić w związku z otwarciem nowego obiektu. Zdaniem Sądu Rejonowego, w tym zakresie powódka także widziała przejawy mobbingu, co jest całkowicie bezzasadne, zwłaszcza, że nie była traktowana inaczej (gorzej) od innych pracowników kasy.

Sąd I instancji ponownie podkreślił, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż wobec pracownika stosowany był mobbing spoczywa na pracowniku. Zdaniem Sądu powódka nie wykazała w żaden wiarygodny sposób, aby wskazane zachowania miały miejsce.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji oddalił powództwo o zadośćuczynienie.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art.98 kpc, §2pkt.5 i §9 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080). Na podstawie art.102 kpc. Sąd I instancji obstał od obciążania powódki kosztami procesu w pełnym zakresie uwzględniając jej dochody i sytuację rodzinną.

***Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się powódka. Wniosła apelację, w której zarzuciła wyrokowi Sądu I instancji :***

a) ***naruszenie przepisów prawa procesowego, poprzez obrazę art. 328 § 2 k.p.c. i sporządzenie pisemnych motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia dotkniętych wewnętrzną sprzecznością – zdaniem powódki z jednej strony Sąd meriti wskazuje na zeznania Powódki jako kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu, (istnienia zjawiska mobbingu), z drugiej strony, zupełnie pomija ich treść, wybierając w uzasadnianiu jedynie te fragmenty, które przystają do przyjętej koncepcji, nie dokonując jednocześnie oceny złożonych zeznań zgodnie z dyrektywami art. 328 § 2 in fine k.p.c. , co skarżącej utrudnia polemikę z przyjętym rozstrzygnięciem, zaś Sądowi Odwoławczemu właściwą korektę zaskarżonego rozstrzygnięcia;***

b) ***naruszenie przepisów procedury cywilnej, to jest art. 278 k.p.c. w związku z art. 94<sup>3</sup>§ 3 k.p. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłych psychologa i psychiatry, podczas gdy to opinia biegłych posiadających wiedzę specjalistyczną w zakresie schorzeń depresyjnych, ma fundamentalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu, albowiem to jedynie biegli, a nie Sąd, są w stanie ocenić, czy przyczyna uszczerbku na zdrowiu o którym mowa w art. 94<sup>3</sup>§ 3 k.p. wystąpiła u Powódki i co było jej przyczyną***

c) ***naruszenie przepisów postępowania to jest art. 207 § 7 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. i oddalenie wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków z powołaniem się na możliwość wystąpienia przewlekłości postępowania, podczas gdy Sąd, oddalając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych (zgłoszonego w pozwie, a więc w terminie) z uwagi na niestwierdzenie przesłanek mobbingu, z jednej strony już bardzo skrócił postępowanie, z drugiej zaś strony, pozbawił się możliwości ustalenia czy rzeczywiście u***



**pracodawcy występuje mobbing, a co istotne, ustalenie tego faktu, mogło łączyć się z ustaleniem popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1 k.k., a w tym wypadku, mając na uwadze treść art. 304 § 1 k.p.k., zasada kontryktoryjności, obowiązująca w sprawach z zakresu prawa pracy i tak w ograniczonym zakresie, doznaje jeszcze większego obostrzenia na rzecz zasady prawdy materialnej;**

**d) obrazę przepisów prawa materialnego to jest naruszenie art. 94/4/ § polegające na błędnej subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego pod wskazaną normę prawa materialnego i przyjęcie, iż zjawisko występujące w (...) Kompleksie (...) w Z. / znane Sądowi z urzędu z innych spraw/, jest urojeniem przewrażliwionej Powódki, która sama swoim rażąco sprzecznym z zasadami współzycia społecznego postępowaniem zakłóca sprawne działania tej modelowej jednostki organizacyjnej Gminy Z.;**

**W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w 241 k.p.c. w związku z art. 240 § 1 k.p.c. art. 391 § 1 k.p.c. o:**

**a)uzupełnienie postępowania dowodowego o dowód z opinii biegłych zgodnie z tezą dowodową wskazaną w pozwie i dalszych pismach procesowych, oraz przeprowadzenie dowodu z przesłuchania dwóch świadków: R. Z. i G. W. (2) - zgodnie ze wskazaną tezą dowodową;**

**b)zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 49 000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;**

**c)zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania.**

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

**Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja strony powodowej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd I instancji przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku. Albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu I instancji jest pełne i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca.

Powódka zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, co do okoliczności występowania w pozwanym zjawiska mobbingu. Sąd I instancji rzeczywiście powołał się na istotność zeznań powódki , podkreślił jednak, że z zeznań tych nie wynika, że pozwany stosował wobec powódki mobbing. Te zeznania zaś ocenił mając na uwadze dowody z zeznań świadków i dowody z dokumentów, które należycie i wnikliwie zanalizował . Dopiero w świetle tak zgromadzonego materiału dowodowego wyciągnął określone wnioski . Zapis o istotności zeznań powódki nie oznacza, że należy je przyjąć bezkrytycznie nie wzięwszy pod uwagę wniosków wynikających z innych przeprowadzonych dowodów.

Sąd I instancji zasadnie oddalił wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodu przesłuchania świadków A. M., W. G. , R. Z., jako złożone po upływie przepisane terminu. W sprawach z zakresu prawa pracy powołany art. 207 k.p.c. służący zapewnieniu koncentracji materiału dowodowego ma takie samo zastosowanie jak w innych sprawach z zakresu prawa cywilnego.

Odnosząc się do wniosku o uzupełniające przesłuchanie świadka Z. N. to stwierdzić trzeba, że w trakcie przesłuchania świadka Z. N. były obecne obie strony wraz z pełnomocnikami i miały możliwość zadawania pytań świadkowi. Okoliczności, na które miał być słuchany podczas uzupełniającego przesłuchania były znane od początku . Częstotliwość i intensywność działań określanych jako mobbingowe jest jedną z przesłanek ustalenia czy określone zachowania stanowią mobbing właśnie z uwagi na częstotliwość i długotrwałość ich występowania . Ta okoliczność nie była nową ,nieznaną wcześniej , zatem słusznie Sąd Rejonowy wniosek o uzupełniające przesłuchanie oddalił . Natomiast w zakresie popełnianych przez powódkę błędów , to świadek N. widział notatkę sporządzoną przez świadka N. dotyczącą tychże błędów o czym zeznał gdy był przesłuchiwany, zatem już wówczas miał możliwość zeznawania na ich okoliczność . Słusznie zatem Sąd I instancji oddalił wniosek o jego uzupełniające przesłuchanie. Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uzupełnił postępowania w tym zakresie oddalając wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania świadka Z. N..

Sąd Okręgowy oddalił także wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków G. W. (2) , gdyż powódka na rozprawie w dniu 2 lutego 2017r. sama przyznała, że świadek ten nie była świadkiem zachowań mobbingowych wobec powódki. Natomiast termin na złożenie wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka R. Z. upłynął.

Sąd Okręgowy oddalił również wnioski dowodowe o przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych z zakresu psychiatrii , psychologii i kardiologii , podobnie jak uczynił to Sąd I instancji dzieląc w tym zakresie w pełni argumentację przytoczoną w uzasadnieniu wyroku przez Sąd Rejonowy dotyczącą dwuetapowego postępowania w sprawie dotyczącej żądania zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Ponadto to po ustaleniu , że mobbing występował Sąd korzystając z wiadomości specjalnych biegłych ustala czy doszło do rozstroju zdrowia, zatem wnioski z opinii nie mogą służyć do ustalenia czy do mobbingu doszło czy nie ; po wtóre, nawet jeżeli rzeczywiście powódka miała obniżony nastrój w związku z sytuacją z pracy, to jak wykazało postępowanie dowodowe źródłem takiego złego samopoczucia nie był mobbing, gdyż takiego nie stwierdzono.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn apelacja powódki jako nieuzasadniona, podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. zasądzając je od powódki jedynie w części.

Sąd miał na względzie sytuację majątkową M. J., która co prawda ma stały dochód w postaci emerytury w kwocie 1560 zł netto, dlatego część kosztów zasądzono, jednak emerytura ta jest jedynym źródłem utrzymania powódki. Mieszka sama i leczy się. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie byłaby w stanie ponieść kosztów w całości tj. w kwocie 1350 zł ( §9 pkt 2 i §2 pkt 5 w zw. z §10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ).

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia