

Sygn. akt IV P 8/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Urbańska-Woike
Ławnicy:	Anna Karpińska, Ewa Gutowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Krajewska

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2019 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej im. J. P. II w S.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki M. R. na rzecz pozwanego Domu Pomocy Społecznej (...) w S. kwotę 2 000 zł (słownie: dwa tysiące złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powódka M. R. pozwem wniesionym w dniu 21 czerwca 2018r. domagała się zasądzenia od Domu Pomocy Społecznej (...)w S. na jej rzecz kwoty 76.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia jakiego doznała z powodu mobbingu stosowanego wobec niej w pozwanym zakładzie pracy. Podstawą prawną roszczenia pozwu jest przepis art. 94⁽³⁾ § 3 Kodeksu pracy (KP).

W treści uzasadnienia pozwu powódka zaprezentowała okoliczności stanowiące podstawę faktyczną żądania pozwu. Sytuacje wyczerpujące w pełni znamiona mobbingu przeciwko powódce określone w art. 94³ §2 KP zaczęły występować od stycznia 2015 r. i trwają do dnia dzisiejszego, przy czym w tym okresie mobbing skierowany przeciwko powódce nie przebiegał cały czas w taki sam sposób,

Od stycznia 2015 r. właściwie do chwili obecnej powódka jest izolowana od części zespołu. Część pracowników ma ważny, choć nieoficjalny zakaz utrzymywania kontaktów z powódką.

Od stycznia 2015 r. w stosunku do powódki było prowadzone, głównie przez jej ówczesną bezpośrednią przełożoną B. S., szereg działań zmierzających do upokorzenia, poniżenia powódki w oczach współpracowników, a także podopiecznych DPSu, które są szczegółowo opisane w dalszej części uzasadnienia pozwu. Działania te najbardziej nasilone były w pierwszej połowie roku 2015 r. i już one doprowadziły do rozstroju zdrowia psychicznego powódki, co

wymagało podjęcia przez powódkę leczenia, w tym farmakologicznego i jest udokumentowane m.in. historią choroby powódki załączoną do pozwu.

W drugiej połowie 2015 roku, powódka, na swoją prośbę została skierowana do pracy w innym mieszkaniu (...). W związku z tym jej bezpośrednim przełożonym stał się Pan D. J.. Nowy kierownik powódki nie stosował w stosunku do niej działań mających cechy mobbingu. Natomiast działania mające cechy mobbingu dalej były stosowane wobec powódki przez nową dyrektor pozwanego zakładu pracy Panią D. B. oraz dalej przez Panią B. S., które głównie polegały głównie na izolowaniu powódki od innych pracowników, a także szeregu innych szerzej opisanych w dalszej części uzasadnienia pozwu incydentów, w związku z czym powódka, po złamaniu nerwowym, jakie przeszła w 2015 r. nie mogła powrócić w pełni do zdrowia, gdyż mobbing przeciwko niej, wprowadzając z mniejszą niż w pierwszej połowie 2015 roku intensywnością, dalej był stosowany. W związku z tym, aby móc wykonywać pracę i normalnie funkcjonować, powódka zmuszona była dalej leczyć się farmakologicznie.

Na początku 2016 roku powódka dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z tym odstawiła leki, co doprowadziło do pogorszenia stanu jej zdrowia. W czerwcu 2016 r. powódka dowiedziała się, że jej ciąża jest martwa, z opinii lekarzy, którzy się nią zajmowali wynikało wysokie prawdopodobieństwo, że przyczyny tego tkwią właśnie we wcześniejszym rozstroju zdrowia będącym następstwem stosowanego wobec niej mobbingu. Z tej przyczyny kwota żądanego zadośćuczynienia wynosi 76 tys. złotych. Kwota ta uwzględnia nie tylko sam rozstrój zdrowia powódki, powodujący konieczność leczenia, ale również fakt obumarcia noszonego przez nią płodu i cierpienia fizyczne oraz psychiczne powódki także z tym związane, co także jest skutkiem mobbingu.

W marcu 2018 r. w pozwanym zakładzie pracy przeprowadzona została kontrola przez Powiatowego Inspektora Pracy, w związku z podejrzeniem o stosowanie mobbingu (także wobec innych pracowników). Nie była to kontrola z inicjatywy powódki, jednakże w trakcie kontroli była ona przesłuchiwana przez inspektora, a po tym przesłuchaniu nasiliły się działania mobbingowe przeciwko powódce, polegające na jej izolacji od reszty pracowników. Pracownicy wyraźnie wprost zaczęli jej po tym zdarzeniu komunikować, że nie mogą i nie chcą z nią rozmawiać. Takie zachowania współpracowników były i są inspirowane i inicjowane przez niektóre osoby z kierownictwa, co szerzej zostało wyjaśnione w dalszej części pozwu.

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękanii powódki, częściowo również zastraszaniu i wywołuje u powódki obniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, ponadto szereg opisanych działań miało w istocie na celu poniżenie powódki a także izolowanie jej od innych pracowników. Pozwany zakład pracy niektóre działania wobec powódki stosował celowo. Ponadto, nawet jeśli część działań mobbingowych skierowanych przeciwko powódce nie była inicjowana art. przez Panią Dyrektor pozwanego zakładu pracy, to nie zostały podjęte działania mające na celu eliminację takich praktyk mobbingowych, czym pracodawca naruszył art. 943 § 1 KP.

Istotny jest również fakt, iż na początku 2016 r. powódka dowiedziała się, że jest w ciąży, a 15.06.2016 r. dowiedziała się, że płód jest martwy. W ocenie powódki, będącej również następstwem konsultacji z lekarzami, jest wysoce prawdopodobne, że obumarcie płodu podczas ciąży powódki, było następstwem stosowanego wobec niej mobbingu. Niewątpliwie mobbing wobec pracownika, skoro trwa długotrwanie, może wywołać silną i długotrwałą reakcję stresową organizmu, a u powódki doprowadził do głębokiej, długotrwałej depresji, która wymagała leczenia farmakologicznego. Niewątpliwie z zasad doświadczenia życiowego wynika, że stres często prowadzi do poronienia lub innych komplikacji ciąży. Ocena indywidualnego przypadku oczywiście wymaga zasięgnięcia wiadomości specjalnych, stąd wnioski o powołanie biegłych. Ponadto istnieją przeciwwskazania odnośnie stosowania niektórych przepisanych powódce leków antydepresyjnych w okresie ciąży. Powódka dowiedziała się o ciąży, gdy już w ciąży była i dopiero wtedy odstawiła leki. Oznacza to, że w początkowym okresie ciąży powódka niewątpliwie - nie wiedząc, że jest w ciąży - przyjmowała przepisane jej leki antydepresyjne, mogące ciężą szkodzić. Powódka nie przyjmowałaby tych leków, gdyby nie wcześniejszy i utrzymujący się jeszcze rozstrój zdrowia spowodowany skierowanym przeciwko niej mobbingiem. Wnioskowanym w pozwie dowodem z opinii biegłych z zakresu psychiatrii i ginekologii powódka zamierza wykazać, że mobbing wywołał u niej taki rozstrój zdrowia, który co najmniej znacznie zmniejszył szansę na to, że jeśli zajdzie w

ciążę, to urodzi żywe, zdrowe dziecko. W konsekwencji powódka zmierza do wykazania, że obumarcie płodu poczętego dziecka jest również następstwem stosowanego przez pozwanego wobec powódki mobbingu.

W konsekwencji powódka stoi na stanowisku, że dochodzona niniejszym pozwem na podstawie art. 943§ 2 KP kwota 76.000 zł tytułem zadośćuczynienia jest kwotą odpowiednią w rozumieniu powołanego przepisu. Kwota ta uwzględnia w szczególności:

- rozstrój zdrowia powódki skutkujący obumarciem płodu i jej cierpienia fizyczne i psychiczne z tym związane.
- także wcześniejszy trwający praktycznie cały rok rozstrój zdrowia psychicznego powódki wymagający leczenia farmakologicznego, mający także wpływ na jej zdrowie fizyczne, w szczególności zaburzenia snu, koncentracji, bezsenność które należy zakwalifikować jako cierpienia fizyczne.
- oczywiście sytuacja w pracy, powodująca u powódki długotrwałą depresję, miała także wpływ negatywny na jej życie prywatne, poza pracą.

Kwota ta uwzględnia także fakt ponownego pogorszenia stanu zdrowia powódki po tym, jak 2018 r. pozwany zakład pracy nasilił szykany wobec powódki polegające na izolowaniu powódki od innych pracowników.

Ponadto, dochodzona kwota zadośćuczynienia opiera się na aprobowanym w orzecznictwie założeniu, że „odpowiednia suma” zadośćuczynienia w rozumieniu w/w przepisu powinna mieć nie tylko funkcję kompensacyjną, tj. kompensować cierpienia fizyczne i psychiczne, będące następstwem rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, czas trwania tego rozstroju zdrowia i związanych z nim cierpień, ale powinna także pełnić funkcję prewencyjno-wychowawczą wobec pracodawcy. „Odpowiednia suma” zadośćuczynienia powinna być dla pracodawcy odczuwalnym bodźcem, aby był faktycznie zainteresowany (jeśli nie przed względy moralno-etyczne, to chociaż ekonomiczne) skutecznym przeciwdziałaniem mobbingowi.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany stanowczo zaprzeczył, aby w stosunku do powódki stosowany był w zakładzie pracy mobbing, co dotyczy zwłaszcza działań Dyrektora (...), który w żaden sposób nigdy nie podejmował i nie inspirował jakichkolwiek działań przeciwko jakiemukolwiek pracownikowi, które mogłyby zostać potraktowane jako niewłaściwe, a tym bardziej spełniały przesłanki mobbingu.

Zarzuty stawiane pośrednio czy bezpośrednio pracodawcy, poza kilkoma konkretnymi przykładami (niewypełniającymi znamion mobbingu) są niekonkretne, nieprecyzyjne, opisane wyłącznie po to i w taki sposób, aby wykazać znamiona mobbingu. Użycie ogólnych zarzutów typu powódka była izolowana przez ten okres, utrzymywana była polityka izolacji, czy też tyło jeszcze szereg innych incydentów, szereg częściowo opisanych incydentów itd., nieopartych konkretnymi przykładami uniemożliwia podjęcie skutecznej obrony przez pozwanego, a jednocześnie jest sposobem na wykazanie podstaw uzasadniających roszczenie powódki.

Pozwany przypuszczał jednocześnie, iż pozew stanowi kolejny etap działań podejmowanych przez grupę pracowników w celu oczernienia pracodawcy w oczach opinii publicznej i zdyskredytowania Dyrektora (...). Polegały one dotychczas m.in. na bezpodstawnym zawiadomianiu licznych organów o nieprawidłowościach w (...), szkalowaniu Dyrektora (...) oraz innych pracowników w internecie, podawaniu nieprawdziwych informacji przedstawionych następnie w audycji (...) (...), sugerujących m.in. związek między działalnością (...), a śmiercią mieszkanki, brak reakcji na problem spożywania alkoholu przez mieszkańców mimo, że obowiązujące przepisy nie wyposażają kierownictwa domów pomocy społecznej we władcze środki umożliwiające przeciwdziałanie temu zjawisku, czy też wskazujące na istnienie mobbingu, co miała potwierdzić Państwowa Inspekcja Pracy. Zarzuty kierowane względem pracodawcy są bezpodstawne, co zaświadczaają wyniki licznych kontroli, stwierdzających jedynie nieznaczne uchybienia (trudno,

aby w tak dużej jednostce jak pozwany, uniknąć wszelkiego rodzaju błędów). Ponadto PIP nigdy nie stwierdziła u pozwanego istnienia mobbingu.

Pozwany podkreślił, iż w okresie pełnienia funkcji przez obecną Dyrektora (...), żaden pracownik nie zgłaszał pracodawcy faktu stosowania wobec niego zachowań noszących znamiona mobbingu, a więc brak było podstaw do podejmowania w tym zakresie działań wynikających z obowiązującej w pozwanym zakładzie procedury antymobbingowej.

Pozwany przypuszczał, iż niniejszy pozew stanowi kolejny etap działań przeciwko pracodawcy. Jest to o tyle uzasadnione, iż jego złożenie pozostaje w związku czasowym z ww. raportem, który dotyczył bezpośrednio tej kwestii. Jednocześnie powódka w okresie rzekomego stosowania wobec niej mobbingu, nie podjęła żadnych działań w celu dochodzenia swoich praw. Dopiero dwie sytuacje związane, zdaniem powódki, z izolowaniem jej w 2018 r. (oczywiście bezpodstawne) wyzwoliły impuls do skierowania niniejszego pozwu. Jest to zupełnie nielogiczne. Doświadczenie wskazuje, iż pokrzywdzony poszukuje obrony i swego rodzaju rekompensaty (nie tylko finansowej, ale przede wszystkim psychicznej) bezpośrednio w okresie największych emocji lub w niedalekim okresie po. W niniejszej sprawie jako punkt kulminacyjny powódka wskazuje fakt poronienia w 2016 r. Dziwi więc skierowanie pozwu dopiero w 2018 r., po dwóch nieporównywalnie mniej znaczących incydentach, które rzekomo skłoniły powódkę do podjęcia tak daleko idących kroków jak pozew o zadośćuczynienie. Tym bardziej, iż rok 2017, jak wskazuje powódka, nie obfitował w działania ukierunkowane przeciwko powódce, a więc miała ona czas i sposobność do wyegzekwowania odpowiedzialności pracodawcy, która w jej odczuciu istniała już w roku 2015.

W ocenie pozwanego z przedstawionych dowodów wynika jedynie, że stan zdrowia powódki mógł mieć związek z sytuacją w pracy, którą jednak w znaczącym zakresie stworzyła sama powódka. Z przyczyn oczywistych przy tego rodzaju dolegliwościach zdrowotnych lekarze muszą opierać się na informacjach przekazywanych przez pacjenta. Zapisy w dokumentacji nie mogą mieć więc waloru dowodowego, gdyż są wyłącznie odzwierciedleniem subiektywnego postrzegania rzeczywistości przez powódkę.

Dodatkowo źródłem stresu związanego z pracą mógł być fakt nieakceptowania przez część pracowników zachowania i postawy powódki. W ocenie pozwanego nie był on jednak uprawniony do nakazania pracownikom utrzymywania z powódką kontaktów na gruncie prywatnym. Pozwany zaprzeczył, aby wprowadzał zakaz kontaktowania się komukolwiek z powódką, lub tolerował tego rodzaju działania innych pracowników. Pracownicy nigdy nie twierdzili, iż nie będą rozmawiać z powódką służbowo.

W dalszej kolejności pozwany szczegółowo ustosunkował się zawartych w pozwie zarzutów, podkreślając ich bezzasadność.

Końcowa strona pozwana wniosła o oddalenie wniosku dowodowego dotyczącego opinii biegłych. Odwołując się do orzecznictwa sądów powszechnych stwierdziła, iż roszczenia ofiary mobbingu związane z zadośćuczynieniem pieniężnym wymagają udowodnienia przez powoda skutku w postaci rozstroju zdrowia. W związku z powyższym, dowód w sprawie stanowić może opinia biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii. Zważyć jednakże należy, iż skoro zgodnie z dyspozycją § 3 art. 94³ kodeksu pracy do zasądzenia zadośćuczynienia niezbędnym jest związek przyczynowy między stosowanym mobbingiem a rozstrojem zdrowia pracownika, to dokonywanie ustaleń w zakresie rozstroju zdrowia celowe jest dopiero w razie wcześniejszego stwierdzenia wystąpienia mobbingu. W sytuacji zatem gdy Sąd na podstawie przedstawionego materiału dowodowego dojdzie do wniosku, iż w sprawie nie miały miejsca zachowania świadczące o mobbingu, to brak jest podstaw, aby dopuszczać dowód z opinii biegłych lekarzy. W niniejszej sprawie pozwany wnosił o oddalenie powództwa przede wszystkim z uwagi na brak stosowania względem powódki działań mobbingowych, a tym samym przeprowadzenie wnioskowanego dowodu jest zbędne dla niniejszego postępowania.

Jednocześnie z daleko posuniętej ostrożności procesowej, pozwany podnosił, iż w jego ocenie roszczenie z tytułu rozstroju zdrowia powstałego przed czerwcem 2015 r. i jego późniejszych skutków uległo przedawnieniu. Jak wskazuje powódka już wtedy w jej ocenie istniały podstawy dochodzenia roszczeń względem pracodawcy. Zaniechanie podjęcia

działań w tym zakresie skutkuje przedawnieniem roszczeń z tego tytułu. Zgodnie bowiem z art. 291 § 1 kodeksu pracy roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Początkiem biegu terminu przedawnienia, ustanowionego w art. 291 § 1 kodeksu pracy, jest dzień, w którym roszczenie pracownika stało się wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje natomiast dzień, w którym uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia. Jak wskazuje Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 25 marca 1981 r., I PRN 6/81, Lex) przy zadośćuczynieniu należy uznać, że bieg przedawnienia powinno się liczyć od dnia, gdy pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Chodzi przy tym o uzyskanie pewnej wiedzy o zaistnieniu rozstroju. W niniejszej sprawie powódka sama wskazuje, iż leczenie z tytułu załamania nerwowego rozpoczęła w lutym 2015 r., i że już wtedy zachodziły przesłanki do wystąpienia do pracodawcy z powództwem. Roszczenie więc z tytułu rozstroju zdrowia oraz jego skutków następujących później m.in. poronienia uległy już przedawnieniu na dzień wniesienia pozwu.

Ponadto pozwany podniósł, iż suma dochodzona wytoczonym powództwem jest nieodpowiednia w rozumieniu art. 943 § 3 kodeksu pracy. Jest ona stanowczo wygórowana. Powódka przede wszystkim nie wskazała żadnego sposobu wyliczenia.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje :

Powódka M. R. od dnia 9 listopada 2010r. świadczy pracę w Domu Pomocy Społecznej (...) w S., początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas określony, a następnie od dnia 1 stycznia 2012r. na czas nieokreślony, na stanowisku terapeutki w dziale opiekuńczo – terapeutycznym, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do zakresu jej obowiązków należy organizowanie pracy terapeutycznej w grupie oraz pracy indywidualnej z mieszkańcami celem ich aktywizacji społecznej. Do obowiązków wszystkich terapeutów należało w ramach terapii zajęciowej sprzątanie posesji wspólnie z mieszkańcami. W tym celu układany był na cały rok grafik ustalający w systemie tygodniowym daty sprzątania przez pracowników poszczególnych Mieszkań.

(dowód : dokumenty w aktach osobowych powódki , zeznania powódki e- protokół z dnia 19 marca 2019r.)

Dom Pomocy Społecznej w S. składa się łącznie z trzech pięter/ Mieszkań.

W dniu 1 grudnia 2011r. w pozwanym zakładzie pracy zatrudniona została na stanowisku terapeutki B. S.. Obie panie wykonywały obowiązki służbowe na pierwszym piętrze Domu Pomocy Społecznej w S. , w tzw. Mieszaniu nr 1. W maju 2013r. B. S. została koordynatorem w zastępstwie odchodzącej na urlop macierzyński B. B., która nie zdecydowała się zaproponować na swoje zastępstwo powódki z uwagi na jej brak panowania nad emocjami. We wrześniu 2013r. nastąpiła u pozwanego reorganizacja, w wyniku której B. S. powierzono stanowisko kierownika Mieszkania nr (...) i tym samym stała się bezpośrednią przełożoną powódki.

Powódka dla podkreślenia swojej pozycji w ośrodku niektórym pracownikom wspominała o tym, iż Starosta (...) należy do jej rodziny.

(dowód : zeznania świadka , D. K. e –protokół z dnia 27 listopada 2018r. M. D. e- protokół z dnia 18 grudnia 2018r. „B. B. e- protokół z dnia 18 grudnia 2018r., M. S. e –protokół z dnia 5 lutego 2019r., relacje powódki e –protokół z dnia 19 marca 2019r.)

Zarządzeniem Nr (...) dyrektora Domu Pomocy Społecznej (...) w S., J. T., z dnia 15 października 2013r. wprowadzona została Wewnętrzna Polityka A. celem przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

(dowód : dokumenty k. 53-58)

W dniu 1 września 2014r. nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora Domu Pomocy Społecznej, które objęła D. B., dotąd nie pracująca w strukturach (...).

Powódka w 2014r. przebywała na kilkumiesięcznym zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy związanej z pobicie przez jednego z mieszkańców. Po powrocie w październiku 2014r. M. R. dołączyła na okres 3 miesięcy do komisji inwentaryzacyjnej powołanej przez dyrektor pozwanego. Skład komisji dyrektor wyznaczyła po zasięgnięciu opinii jednego z pracowników(księgowy), potrzebowała osób odpowiedzialnych. Praca przebiegała bez zakłóceń.

(bezsporne)

Współpraca pomiędzy powódką a kierownikiem Mieszkania nr (...) do końca 2014r. układała się dobrze.

(bezsporne)

Na początku stycznia 2015r. D. B. zaproponowała powódce pracę w magazynie z uwagi na nieobecność dotychczasowego pracownika. Powódka miała spróbować nowych zadań, przy zagwarantowanej możliwości powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy w razie zmiany swojej decyzji. Powódka propozycję przyjęła i niezwłocznie przejęła obowiązki magazyniera.

(bezsporne)

Na przełomie grudnia 2014r. i stycznia 2015r. w gabinecie dyrektor (...) w S. pojawili się: sanitariusz A. M. (1) w towarzystwie M. Z. (1). Pierwszy z wymienionych wyjawiał, iż ma romans z powódką, która w związku z tym nęka jego rodzinę. Z tą sytuacją pracownik sobie nie radzi. M. Z. (1) dodał, iż był świadkiem zachowania powódki, która utrudnia pracę A. M. (1).

Romans A. M. (1) podejrzewała jego żona, która w telefonie odkryła sms-y wysyłane do M. R. Powiadomiła o tym męża powódki. Ostatecznie M. postanowili ratować swoje małżeństwo.

(dowód : zeznania M. M. (2) e-protokół z dnia 5 lutego 2019r., zeznania pozwanej e-protokół z dnia 9 kwietnia 2019r.)

W podobnym czasie dyrektora pozwanego (...) odwiedziła wzburzona B. S. skarżąc się na zachowanie powódki względem niej (zastraszanie , nękanie). Jako świadka postawy powódki, gróźb kierowanych pod jej adresem wskazała M. Z. (1).

(dowód : zeznania świadka B. S. e-protokół z dnia 27 listopada 2018r. zeznania pozwanej e-protokół z dnia z dnia 9 kwietnia 2019r.,)

Dla wyjaśnienia sytuacji D. B. zorganizowała w ostatnim tygodniu stycznia 2015r. w swoim gabinecie spotkanie, w którym uczestniczyli oprócz niej: powódka, B. S., M. Z. (1) A. M. (1). Podczas spotkania głos zabrała B. S. opisując negatywne zachowania powódki wobec niej, które potwierdził M. Z. (1) Następnie krótko wypowiedział się na temat romansu A. M. (1). Powódka była wyraźnie wzburzona, powiedziała, że została źle zrozumiana.

(dowód : zeznania D. S. – B. e-protokół z dnia z dnia 9 kwietnia 2019r., , zeznania świadka B. S. e-protokół z dnia 27 listopada 2018r. , częściowo zeznania powódki , zeznania pozwanej)

W dniu następnym powódka poprosiła dyrektor o zgodę na powrót „na terapię”. Zgoda została udzielona, a prośba bezzwłocznie spełniona.

Po spotkaniu u dyrektor (...) A. M. (1) odwiedzał poszczególnych pracowników opowiadając im o swoim romansie jako temacie ww. spotkania oraz o woli jego zakończenia. W pozwanym zakładzie rozmawiano na temat związku powódki z sanitariuszem, narastały plotki.

(dowód : zeznania świadków : częściowe M. Z. (1) , B. S. , S. J. –C., J. J. , M. R. (1) , D. K. e-protokół z dnia 27 listopada 2018r., M. D. , K. G., e-protokół z dnia 18 grudnia 2018r., M. B., A. G. e-protokół z dnia 5 lutego 2019r.)

Nie istnieje podległość służbowa pomiędzy sanitariuszem M. Z. (1) a B. S.. Grafiki jego czasu pracy sporządzane były przez M. D. (2), kierownika Mieszkania nr (...).

(dowód : dokumenty k. 273-279)

W dniach: 28 stycznia 2015r, oraz od 2 lutego do 6 lutego 2015r. M. R. wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

W okresie pomiędzy usprawiedliwionymi nieobecnościami w pracy powódka została wezwana przez dyrektora - za pośrednictwem B. S. która przekazała informację podczas zajęć powódki z mieszkańcami - w sprawie sporządzonego przez nią sprawozdania rocznego z pracy terapeuty. Dyrektor podała wówczas wskazówki w jakim kierunku należy je poprawić. Powódka nie miała o to pretensji.

W międzyczasie powódka próbowała porozmawiać z B. S. , lecz ta uznała, że już nie ma o czym. Polecenia kierowane przez nią do powódki odbierane były przez ich adresatkę jako przejaw złego nastawienia i intencjonalnego negatywnego traktowania. Relacja pomiędzy nimi stała się napięta. Powódka zdawała się nie akceptować zwierzchnictwa B. S. negując niektóre jej polecenia, np. dotyczące wyjścia na teren posesji z mieszkańcami czy dopominając się, by polecenie było wydane na piśmie. Z kolei B. S. w obecności opiekunki II piętra B. K. w ostrym tonie odezwała do M. R., zostawiając do poprawy przygotowany przez nią plan zajęć.

(dowód : zeznania świadków :B. S. e- protokół z dnia 27 listopada 2018r. , M. D. , B. B. ,e protokół z dnia 18 grudnia 2018r.,M. S. , M. B. e-protokół z dnia 5 lutego 2019r.,B. K. e –protokół z dnia 19 marca 2019r.)

Od dnia 18 lutego 2015r. do dnia 18 sierpnia 2015r. M. R. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy wywołanej zaburzeniami adaptacyjno –reaktywnymi. Na pierwszej wizycie lekarskiej podczas wywiadu przeprowadzonego przez lekarza psychiatrę podała, iż od kilku tygodni ma trudności sytuacyjne w pracy, doszło do zmiany dyrekcji, która zaczęła stosować różnego rodzaju „zagrywki ”. W stosunku do powódki zastosowano leczenie antydepresyjne.

Ostatnia wizyta lekarska w dniu 23 września 2015r. zakończyła się zaordynowaniem leków na okres następnych dwóch miesięcy.

(dowód : zeznania świadka P. R. e- protokół z dnia 16 października 2018r. A. W.; e –protokół z dnia 5 lutego 2019r., dokumentacja lekarska k.20)

W okresie od 31 sierpnia 2015r. do 22 września 2015r. M. R. przebywała na urlopie wypoczynkowym.

(dowód : dokument k. 368-369)

Niezwłocznie po powrocie do pracy powódka decyzją dyrektora pozwanego przeniesiona została do pracy w Mieszaniu nr 2, którego kierownikiem jest D. J. (1). Celem była poprawa sytuacji powódki poprzez zmianę jej otoczenia i odsunięcie od pracowników, którzy zainicjowali styczniowe spotkanie, tj. B. S. i A. M. (1). Z decyzji powódka była zadowolona, nie miała zastrzeżeń do nowego kierownika, odpowiadała jej atmosfera w pracy. Kontakt z B. S. stał się rzadki, ograniczał się do wspólnych spotkań organizowanych przez pracowników terapii czy imprez prowadzonych z inicjatywy dyrektora. Panie podczas tych sytuacji ze sobą nie rozmawiały, wymieniały tylko pozdrowienia.

W grudniu 2015r. D. B. została poinformowana, iż nieprawidłowo naliczony został w przypadku powódki dodatek stażowy, co wiązało się z nadpłatą wynagrodzenia. Tuż po świątach Bożego Narodzenia i powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka poinformowana została przez dyrektora pozwanego o sytuacji oraz o krokach, które, jeśli je podejmie, pracodawca nie będzie dochodził od niej zwrotu nadpłaconego dodatku.

W dniu 30 grudnia 2015r. powódka złożyła w Starostwie (...) pismo z żądaniem wyrównania dodatku za miesiąc grudzień 2015r. W związku z tym do Starostwa wezwana została dyrektorka (...). Wówczas podjęła

decyzję o protokołowaniu wszystkich spotkań służbowych organizowanych w jej gabinecie z pracownikami oraz o każdorazowym przeprowadzaniu rozmowy przy udziale ich kierownika.

W dniu 31 grudnia 2015r. powódce w obecności kierownika D. J. (1) wręczone zostało przez dyrektora wezwanie do zapłaty kwoty 13.521,10 zł tytułem bezpodstawnego wzbogacenia z tytułu dodatku stażowego. Ponownie wyjaśniono jej, iż sporządzenie pisma, w którym oświadczy, iż nie miała świadomości nadpłaty dodatku i należności w postaci dodatku zużyła, spowoduje, iż zakład pracy odstąpi od dochodzenia należności. Rozmowa prowadzona była w spokojnym tonie, jednak powódka zareagowała bardzo emocjonalnie zarzucając, iż jest znowu za wszystko karana. Po wyjściu z gabinetu M. R. poprosiła o leki uspokajające, mierzyła sobie ciśnienie. W styczniu 2016r. odbyło się spotkanie powódki z radcą prawnym współpracującym z Domem Pomocy Społecznej w S. celem wyjaśnienia ponownie sytuacji. Ostatecznie, zgodnie z sugestią pracodawcy, M. R. sporządziła pismo o wskazywanej treści i z dniem 18 stycznia 2016r. (data sporządzenia pisma) temat zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia został zamknięty.

(dowód : dokumenty k. 20 , zeznania świadka P. R., T. B. na okoliczność protokołowania spotkania u dyrektora w związku ze skargą innego pracownika ,D. J. ,J. M. e- protokół z dnia 18 grudnia 2018r. , D. W. e protokół z dnia 19 marca 2019r. zeznania stron)

W kwietniu 2016r. powódka zorientowała się, że jest w ciąży. Poinformowała o powyższym pracodawcę. W dniach 3-4 maja 2015r. oraz 9 - 19 maja 2015r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Od 20 maja 2016r. była niezdolna do pracy w związku ze stanem ciąży, stwierdzono obumarcie płodu. Począwszy od 23 lipca 2016r. niezdolność do pracy związana była ze stanem psychicznym powódki po przeprowadzonym w dniu 16 czerwca 2016r. zabiegu po obumarciu ciąży. Lekarz psychiatra zastosował leczenie farmakologiczne rozpoznając epizod depresyjny. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do 18 sierpnia 2016r., a następnie od dnia 31 sierpnia 2016r. do 22 września 2016r. korzystała z urlopu wypoczynkowego.

(bezsporne)

Po powrocie do pracy podczas przypadkowego spotkania z D. B. powódka opowiedziała jej o swoim nie najlepszym samopoczuciu. Dyrektora wyraziła wówczas przypuszczenie, że może powrót do zawodowych obowiązków nastąpił zbyt szybko.

Do końca roku 2016r. oraz przez cały rok 2017 powódka w dalszym ciągu świadczyła pracę w Mieszkanie nr (...), stan zdrowia był na tyle dobry, iż powódka nie korzystała z porad u lekarza psychiatry ani nie stosowała leków. Nadal kontakty z B. S. były sporadyczne. Powódce zdarzało się odwiedzać dyrektora, by porozmawiać o mieszkańcach czy własnych problemach, choć nie szukała z nią kontaktu tak często, jak przed przeniesieniem na drugie piętro. Tematem rozmów nie były relacje powódki z B. S.. D. S. – B. traktowała powódkę z empatią, jak każdego pracownika.

Powódka nieskrępowanie poruszała się po wszystkich Mieszkaniach Domu Pomocy Społecznej w S., w szczególności schodziła na I piętro, tam bowiem znajdowali się także jej podopieczni oraz odwiedzała koleżankę zajmującą od grudnia 2017r. wspólny pokój z B. A. O.. Niekiedy mitygowana była przez kierownika D. J. (1), który uważał, iż winna wykonywać swoje obowiązki w Mieszkanie nr (...).

(dowód : dokumentacja lekarska k. 20 , zeznania świadka A. W.; e –protokół z dnia 5 lutego 2019r., A. O. , J. J. (opiekunka z Mieszkania nr (...), T. B. (pokojowa z Mieszkania nr (...)) e- protokół z dnia 27 listopada 2018r., D. J. e-protokół z dnia 18 grudnia 2018r., M. S. , A. G. e- protokół z dnia 5 lutego 2019r., B. karczmarska e- protokół z dnia 19 marca 2019r., częściowe relacje powódki, relacje pozwanej)

Praca wszystkich pracowników Domu Pomocy Społecznej w S. świadczona jest zgodnie z ustalonymi przez przełożonych grafikami pracy. W 2015r. K. W. (1) przedstawiła prośbę o umożliwienie pracy w godzinach 7.00-15.00 ,albowiem mąż pracuje w systemie zmianowym i nie ma możliwości odbierania dzieci z przedszkola. Wniosek został przez pracodawcę rozpoznany pozytywnie. W listopadzie 2016r. powódka po raz pierwszy zwróciła się do dyrektora pozwanego zakładu o wyrażenie zgody na stałe godziny pracy od 7.00 do 15.00 z powodu opieki nad chorym

dzieckiem, którego stan zdrowia się pogorszył i będzie wymagał poczynając od grudnia 2016r. rehabilitacji w godz. 16.00 -17.15 , co związane jest z jej obecnością.

Zgoda została udzielona na okres 6 miesięcy. W maju 2017r. powódka ponowiła prośbę z tych samych przyczyn, dodatkowo wnosząc o zgodę na pracę w weekendy w godz. od 7.00 do 15.00. Zgoda także została udzielona zgodnie z wnioskiem na okres do 31 grudnia 2017r., powódka złożyła zaświadczenie lekarskie o potrzebie rehabilitacji syna. Kolejny wniosek tożsamej treści złożony został w dniu 6 grudnia 2017r. Po dostarczeniu na żądanie dyrektor zaświadczenia od rehabilitanta pracodawca ponownie wyraził zgodę na pracę w stałych godzinach na okres 3 miesięcy, tj. do 31 marca 2018r. W 2018r. wnioski o pracę w stałych godzinach złożyły jeszcze dwie inne pracownice –K. W. (1) oraz M. P. , wobec czego dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania jednostki dyrektor zgodziła się na pracę powódki w zadeklarowanych godzinach co trzeci miesiąc, naprzemiennie z pozostałymi pracownicami .

W marcu 2018r. wnioski o zgodę na świadczenie pracy w godz. 7.00 – 15.00 złożyły kolejne osoby, łącznie 5 osób domagało się pracy w ww. czasie. W związku z tym, iż brak było możliwości uwzględnienia ich wszystkich, dyrektor nie udzieliła zgody żadnej z pracownic.

(dowód : dokumenty k. 20 ,k 115 -116 , zeznania pozwanej - e- protokół z dnia 9 kwietnia 2019r.)

W grudniu 2017r. został zorganizowany w pozwanym zakładzie koncert kolęd, na który zaproszono gości; w kaplicy poszczególne Mieszkania reprezentowane były przez jednego terapeutę , Mieszkanie nr II - przez B. K. jako organizatorkę spotkania, o co pozostałe terapeutki (w tym powódka) miały żal. Problem za sprawą kierownika J. został przedstawiony dyrektor, ostatecznie terapeutki postanowiły sprawę wyjaśnić pomiędzy sobą.

(dowód : zeznania świadków D. J., B. K. , H. Ł.)

W marcu i kwietniu 2018r. z inicjatywy (...) Związku Zawodowego (...) w S. w pozwanym zakładzie pracy została przeprowadzona kontrola przez Powiatowego Inspektora Pracy. Do Inspektora zgłosiła się powódka, by raz jeszcze wyjaśnić temat nadpłaconego dodatku, a także opowiedziała, iż czuje się mobbingowana.

Termin kontroli PIP zbiegł się w czasie z kontrolą Komisji powołanej przez Starostę celem zbadania zasadności skargi związków zawodowych na złe zarządzanie jednostką przez D. B.. Przeprowadzone zostały dwie kontrole Sanepidu. Ta sytuacja spowodowała podział pomiędzy pracownikami (...) na tych należących do związków zawodowych czy z nimi sympatyzujących i pozostałych, którzy popierali dyrektor, uważając działania związków za szkodzące zakładowi pracy.

(dowód : zeznania świadków : M. Z. ,M. D., M. P., J. J. , B. B., B. K.)

Od tego czasu do dyrektor przychodzić zaczęli pracownicy (B. K., H. Ł., K. G.) ze skargą na zachowanie powódki, która odmawiała współpracy przy sprzątnięciu posesji, przy organizacji zaplanowanych wcześniej imprez, tj. karaoke czy Dnia Rodziny, poruszały sprawę wyjazdu na cmentarz, kiedy czekały na powódkę a ta oskarżyła koleżanki o obmawianie w obecności mieszkańca. Brak woli sprzątnięcia posesji stwierdził kierownik D. J., który ostatecznie wykonał porządkowe czynności za powódkę. Nie wyegzekwowanie polecenia spowodowane zostało obawą przed reakcją powódki i jej komentarzem, że jest prześladowana i „wszyscy się na nią uwzięli”.

(dowód : dokumenty k. 290-293, zeznania świadków : D. J. e- protokół z dnia 18 grudnia 2018r. , K. G. B. K. , H. Ł.)

W pozwanym zakładzie obowiązuje całoroczny harmonogram imprez kulturalnych z wyznaczeniem odpowiedzialnych za organizację terapeutów.

(bezsporne)

Dzień po rozmowie przeprowadzonej w dniu 23 marca 2018r. przez powódkę z Powiatowym Inspektorem Pracy główny księgowy B. D. (1) oraz informatyk M. D. poinformowali ją, iż nie chcą utrzymywać kontaktów towarzyskich , a jedynie służbową drogę komunikacji. Decyzja podyktowana została jej rozmową z Inspektorem Pracy, odczytaną jako

poparcie dla działań związków zawodowych. We wcześniejszym okresie powódka należała do związku zawodowego, ale w obecności M. D. i za jego namową złożyła w 2016r. rezygnację. Ponownie zapisała się do związków w marcu 2018r. i objęła funkcję sekretarza.

Na prośbę powódki kierownik D. J. (1) przeprowadził konfrontacyjną rozmowę z wymienionymi pracownikami i powódką. Ze spotkania sporządzony został protokół. Powódka oświadczyła, iż szanuje decyzję kolegów, przyjmuje wyjaśnienia i wyraża zadowolenie z rozmowy, bowiem czuła się prześladowana.

(dowód : dokumenty k. 100, zeznania świadków :B. D., M. D. e- protokół z dnia 16 października 2018r.,

D. B. o przeświadczeniu powódki co do stosowanego względem niej mobbingu dowiedziała się z załącznika do protokołu PIP zawierającego zeznania M. R.. Z treści protokołu z dnia 24 kwietnia 2018r. wynika, iż kilku pracowników, w tym powódka, wskazywali na występujące działania przełożonych, wypełniające ich zdaniem znamiona mobbingu, polegające na ciągłym krytykowaniu ich w pracy, czy też izolowaniu od pozostałych pracowników. W protokole stwierdzono, iż zarówno z treści zeznań pracowników jak i informacji uzyskanych od pracodawcy wynika, iż nie zgłaszali pracodawcy wskazywanych problemów. W wystąpieniu z dnia 21 maja 2018r. nadinspektor pracy zalecił podjęcie działań zmierzających do wyeliminowania symptomów lub zachowań mogących nosić znamiona mobbingu zgodnie z opracowaną w (...) procedurą przeciwdziałania mobbingowi.

(dowód : , protokół , nakaz i wystąpienie k. 59- 76)

Dyrektor z dniem 18 maja 2018r. wystosowała do powódki pismo przypominające o prowadzonej w zakładzie pracy polityce antymobbingowej i możliwości złożenia wniosku o powołanie komisji antymobbingowej dla wyjaśnienia sprawy, wyznaczenie pracownika lub wskazanie zakładowej komisji związkowej, której przedstawiciel wchodziłby w skład ewentualnej komisji. Pismem z dnia 18 maja 2018r. adresowanym do wszystkich pracowników (...) w S. i Filii w S. D. S. –B. zwróciła uwagę na obowiązek odnoszenia się do współpracowników z szacunkiem, dbanie o budowanie prawidłowych relacji interpersonalnych oraz prawie do zgłaszania pracodawcy zastrzeżeń odnośnie zachowań innych pracowników . Takie informacje staną się podstawą do podjęcia działań wyjaśniających i ewentualnie dyscyplinujących .

(dowód :, pismo k. 117, 118, zeznania pozwanej e- protokół z dnia 9 kwietnia 2019r.)

W czerwcu 2018r. B. S. (1) po kolejnej wizycie powódki u A. O. (1) zwróciła koleżance z pokoju uwagę na częste wizyty M. R. i wyraziła swoje niezadowolenie. Ta z kolei powiadomiła o tym powódkę, która odczytała słowa B. S. jako zakaz poruszania się po Mieszkanie nr (...). Ostatecznie z inicjatywy powódki odbyło się w dniu 7 czerwca 2018r. spotkanie wymienionych pań w obecności dyrektora, która podjęła próbę wyjaśnienia sytuacji i doprowadzenia do porozumienia pracownic. Wcześniej A. O. nie zauważyła niechęci B. S., do powódki, kierownik nie wypowiedziała się na jej temat, a niewiele wcześniej pochwaliła ubiór M. R. .

(dowód : dokument k. 110 -114, zeznania świadków A. O. e- protokół z dnia 16 października 2018r. , B. S. e- protokół z dnia 27 listopada 2018r.)

Powódka w czerwcu 2018r. złożyła wniosek o powołanie Komisji A., choć następnie go wycofała, nie informując dyrektora o przyczynach swojej decyzji.

(bezsporne)

Wówczas w dniu 28 czerwca 2018r. pracodawca zorganizował kolejne spotkanie z udziałem powódki oraz B. S., aby ostatecznie temat wyjaśnić i umożliwić wypowiedzenie się w sprawie konfliktu. B. S. stwierdziła, iż w stosunku do powódki nie zrobiła niczego niewłaściwego, obie panie oświadczyły, iż „ nic do siebie nie mają” i chcą sprawę zakończyć i przejść do normalnych relacji.

(dowód : protokół ze spotkania k.106-107 , zeznania świadków : B. S., zeznania pozwanej)

W dniu 21 czerwca 2018r. powódka złożyła pozew w niniejszej sprawie.

Następnie w dniu 25 czerwca 2018r. ze skargą na powódkę przysłała do Starosty Powiatowego w S. B. S., (po uzyskaniu informacji o złożeniu przez nią wniosku o powołanie Komisji A.). Wskazywała na zastraszanie jej przez M. R..

We wrześniu 2018r. konserwator K. D., wykonujący także obowiązki kierowcy, przekazał powódce informację o incydencie z lipca 2016r. Wówczas wioził pracowników (...), w tym dyrektor pozwanego zakładu pracy, B. S. , B. B. , D. K. oraz B. K. na pogrzeb członka rodziny kolegi. Wówczas B. K. miała się szyderczo wyrażać na temat wymyślonej ciąży powódki. Z całej rozmowy K. D. usłyszał tę jedną wypowiedź, po czym pogłośnił radio.

(dowód : częściowe zeznania świadka K. D. e-protokół z dnia 5 lutego 2019r. , zeznania stron e- protokół z dnia 19 marca 2019r. i 9 kwietnia 2019r.)

W dniu 25 lipca 2018r. w I programie TP wyemitowano niepochebny reportaż dotyczący funkcjonowania (...) w S., co pogorszyło nastroje wśród pracowników i spowodowało ich dalsze podziały. Na jednym z wcześniejszych spotkań związkowych przewodnicząca związku sugerowała J. J. (opiekunka z I piętra), by podała w reportażu, iż „ poszła na zwolnienie, bo chciała psychicznie odpocząć od kierowniczkę”. Tymczasem niezdolność do pracy spowodowana była schorzeniem natury ortopedycznej.

Z kolei informacja o złożonym przez powódkę pozwie przeciwko pracodawcy o zadośćuczynienie uruchomiła nową falę plotek, odżyła sprawa romansu powódki i A. M.. Pracownicy, którzy zgodzili się zeznawać podczas procesu po stronie dyrektor czuli niechęć powódki, wyrażającą się ich ignorowaniem, nie odpowiadaniem na powitanie lub zapytaniem; „ i co, i ty będziesz świadczyć przeciwko mnie ?”. Po wywiedzeniu powództwa w niniejszej sprawie odbyło się jesienią 2018r. kilka kolejnych spotkań w gabinecie D. B. z udziałem powódki i innych pracowników dla wyjaśniania napiętych relacji pomiędzy nimi. Spotkania inicjowane były przez powódkę bądź pozostałe osoby. Protokół sporządzała B. B. (1). Powódka pozostawała na uboczu podczas organizowanych imprez (np. grill jesienią 2018r.) , nie była z nich wykluczana.

(dowód : dokumenty k. 108- 293, relacje świadków : M. D., S. J. –C., J. J. ,D. K., T. B. e – protokół z dnia 27 listopada 2018r. ,D. J. ,B. B., K. G., B. B. , H. Ł. , B. K. e –protokół z dnia 18 grudnia 2018r. , M. B., D. W. e –protokół z dnia 5 lutego 2019r.

W oczach pracowników powódka jawiła się jako osoba otwarta, silna, dominująca, asertywna, która wie czego chce i nie pozwoli sobie manipulować .

(dowód : relacje świadków ; D. K., S. T., M. S. , M. B. , T. B.)

W tym czasie na łamach portalu (...)” część internautów, w tym przewodnicząca (...) Związku Zawodowego (...) w S. B. B. wypowiadało się w niewybrednych słowach o pracy dyrektor ośrodka (...) w S..

W dniu 1 sierpnia 2018r. odbyło się na terenie pozwanego zakładu pracy spotkanie pracowników (...) w S. z dyrektorem placówki oraz Starostą (...) dla omówienia treści wyemitowanej audycji telewizyjnej.

(dowód : dokumenty k. 76-99, 201, 119-123)

W dniu 23 maja 2018r. powódka ponownie zgłosiła się do lekarza psychiatry skarżąc się na trudną sytuację w pracy, to, iż czuje się mobbingowana, prześladowana przez kierownika. Podczas kolejnej wizyty podała, że wobec niej są różne obostrzenia, zakaz chodzenia na inne piętra, ponieważ kierownictwo „nie chciało jej oglądać”. Po zdiagnozowaniu epizodu depresyjnego lekarz wdrożyła leczenie antydepresyjne. Od dnia 30 listopada 2018r. do chwili obecnej powódka jest niezdolna do pracy z uwagi na psychiczny stan zdrowia.

(dowód : dokumentacja lekarska k.20 ,zeznania świadka A. W. e –protokół z dnia 5 lutego 2019r. wyjaśnienia powódki e –protokół z dnia 19 marca 2019r.),

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd zaznacza, iż nie podzielił podnoszonego przez pozwanego zarzutu przedawnienia, uznając za zasadne argumenty podnoszone przez pełn. powódki w piśmie procesowym z dnia 14 września 2018r. (k. 177 verte).

Przed rozpoczęciem rozważań nad zasadnością powództwa przypomnieć się godzi kodeksową definicję mobbingu na tle ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazującego kierunki interpretacyjne tego zjawiska.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 i 3 kp mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W doktrynie przyjmuje się, iż uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 KP.).

Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy powinny być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 KP (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05).

Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec osoby, na skutek którego ofiary stają się bezbronne i tracą możliwość obrony (por. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012r. III APa 27/12)

Trzeba także wskazać, że definicja kodeksowa mobbingu (art. 94³ § 2 KP) nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 KP musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06). Jednocześnie w jednym z ostatnich orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub

zastraszania pracownika, nie można wykluczyć, że wystarczający może być okres 5 tygodni, zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice (por. wyrok z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 kp, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. I PK 243/15.

Samo zatem poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Stąd wypracowany został w doktrynie wzorzec „ofiary rozsądnej”, który z zakresu mobbingu pozwoleli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, (...)).

A zatem, choćby jednorazowe czy parokrotne naganne zachowanie w stosunku do pracownika wywołały u niego złe samopoczucie, to o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę można mówić dopiero przy zwiłokrotnieniu tych działań. Przepis prawa kładzie bowiem nacisk na długotrwałość i uporczywość działań polegających na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, przy czym muszą być one na tyle intensywne, by przyczynić się do postania u pracownika silnego uczucia zastraszania czy beznadziejności sytuacji.

W wyroku z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż nękanie w rozumieniu art. 94[3] § 2 KP oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. Określone w art. 94[3] § 3 KP zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Ponadto zgodnie zaś z art. 94³ § 1 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Jak wskazuje się w doktrynie, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalna pełna skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy., to pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. § 3. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu.

Znaczy to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, do odpowiedzialności za to zjawisko pociągnięty być może jedynie jego sprawca. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 35/11)

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (por. wyrok SN z dnia 5 października (...). II PK 31/07, postanowienie SN z dnia 24 lutego 2012r. II PK 276/11).

Podsumowując raz jeszcze zaznaczyć należy, iż o zjawisku mobbingu świadczy wystąpienie łącznie następujących elementów :

- występują działania w stosunku do pracownika lub zachowania skierowane przeciwko niemu, polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- działania są uporczywe i długotrwałe,
- działania te wywoływać mają u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu ośmieszenie lub poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy, wskazać należy, iż powódka nie udowodniła, by w stosunku do niej stosowany był mobbing zarówno przez dyrektora pozwanego zakładu pracy jak i pracownika B. S.. Brak jest także dowodów na tolerowanie takiego zjawiska przez pracodawcę.

Przypomnieć wypada, iż zgodnie z relacjami powódki jej konflikt z B. S., który stanowić miał podłoże mobbingu, rozpoczął się w okresie po spotkaniu zorganizowanym w gabinecie dyrektora w ostatnim tygodniu stycznia 2015r. To spotkanie powódka traktowała jako punkt początkowy działań mobbingowych podejmowanych przez ówczesnego jej kierownika, które następnie eskalowały w pierwszej połowie 2015r. i doprowadziły powódkę do psychicznego rozstroju zdrowia. Powódka wskazała następnie przykłady wielokrotnych, w jej opinii, zachowań mających świadczyć o konsekwentnym i uporczywym nękanii przez B. S..

- B. S., już na samym wejściu przez powódkę do pracy (wręcz fizycznie stojąc w wejściu do zakładu pracy) wywierała na niej presję. Np. zanim powódka jeszcze zdążyła podpisać listę obecności, już przy samym wejściu do pracy była zarzucana poleceniami, które albo dotyczyły kwestii oczywistych, które powódka doskonale i bez jakiegos przypominania wiedziała, że musi zrobić, albo stanowiły zmianę dotychczasowych planów.

- miesięczne plany zajęć z podopiecznymi sporządzane przez powódkę były ostentacyjne zwracane z informacją, że są złe i do poprawy, bez jednak wskazywania co konkretnie w tych planach było złe.

- w trakcie, gdy powódka prowadziła zajęcia B. S. dezorganizowała je. np. wchodziła do pokoju, w którym były prowadzone zajęcia i kazała powódce zebrać wszystkich natychmiast i wyjść z podopiecznymi na posesję. Niekiedy, przy dobrej pogodzie, planowane zajęcia dało się przeprowadzić na dworze, ale nie zawsze i nie każde. Niektóre zajęcia sportowe, rehabilitacyjne były prowadzone z wykorzystaniem przyrządów, narzędzi, które były w domu, a nie na posesji i nie dało się ich przenieść.

- w trakcie, gdy powódka prowadziła zajęcia z podopiecznymi, B. S. stosowała często praktykę, że wchodziła i przy wszystkich mówiła np.: „M. za 10 minut na górze u pani Dyrektor!”. Takie zachowanie powodowało, że powódka była zasypywana przez podopiecznych pytaniami, sugestiami co do celu wezwania do Pani Dyrektor, co utrudniało koncentrację na prowadzeniu zajęć przez te 10 minut.

Zauważyć należy, iż uzasadnienie pozwu obfituje w mocne określenia wskazywanych incydentów. Zachowania były ewidentnie patologiczne, absurdalne, poniżające, brutalne, rażąco niegodne i wyjątkowo wrogie. Samo spotkanie w gabinecie dyrektora powódka odebrała jako szokujące i upokarzające.

Prawdopodobnie sformułowania tego rodzaju odzwierciedlają ówczesny stan emocjonalny powódki, jednakże - w świetle ustaleń faktycznych - świadczą o przekroczeniu przez nią granicy obiektywnej oceny sytuacji.

W ocenie Sądu, poczynione ustalenia nie pozwalają na podzielenie przedstawianej przez powódkę interpretacji zdarzeń.

Przede wszystkim nie może być mowy o wielokrotnie powtarzalnym oddziaływaniu na powódkę z tej przyczyny, iż realny czas, w którym powódka mogła być potencjalnie narażona na kontakty z przełożoną wynosił około

8 dni roboczych. Ta okoliczność zasadniczo była bezsporna, powódka bowiem sama przyznała, iż bezpośrednio po styczniowym spotkaniu u dyrektor pozwanego w 2015r. wykorzystywała tygodniowy urlop wypoczynkowy (z przedstawionej przez pozwanego ewidencji wynika, iż urlop udzielony jej został także w dniu 28 stycznia 2015r.) Z kolei od 18 lutego 2015r. powódka nieprzerwanie przez okres 6 miesięcy pozostawała niezdolna do pracy. Poza tym dopiero w ostatnim tygodniu stycznia 2015r., po wskazywanym spotkaniu powódka powróciła na stanowisko terapeuty. Tak więc okres stosowania działań -w ocenie powódki- mobbingowych znacznie się zawężił.

Skoro zatem powódka twierdzi, iż zdiagnozowany przez lekarza psychiatrę rozstrój zdrowia stanowił konsekwencję mobbingu, to jasnym jest, iż nie wykazała ona podstawowej jego cechy w postaci uporczywości i długotrwałości negatywnych zachowań.

Sąd uznał za wiarygodne relacje świadka B. K., iż w jej obecności B. S. nakazała powódce poprawienie planu zajęć w sposób budzący zastrzeżenia, jednakże ta jednorazowa, incydentalna sytuacja (skoro plany sporządzane były miesięcznie) nie może wypełniać definicji omawianego zjawiska.

Dodać należy, iż żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, by miały miejsce pozostałe wskazywane przez powódkę przejawy wrogiego nastawienia B. S.. Poza wszystkim zaś Sąd zauważa, iż sytuacje przez nią opisywane, oceniając je obiektywnie, nie świadczą o ustawicznym jej prześladowaniu. Z relacji świadków zawnioskowanych przez obie strony postępowania nie wynika bowiem, by chociażby zachęcanie terapeutów do wyjścia na zewnątrz budynku, nawet jeśli nie wynika to z zaplanowanych na ten dzień zajęć, było czymś niespotykanym. Nawiązując do innego przykładu demonstracyjnie złego traktowania powódki – wzywania na spotkanie do dyrektor ośrodka podczas zajęć z podopiecznymi - zasadniczo nie stanowi on dowodu na dokuczanie pracownikowi. Powódka pamiętała jedynie jedno wezwanie służbowe przez dyrektor w omawianym okresie, nie miała zresztą o to do niej pretensji. Rację ma przy tym pozwany, iż - jak wskazuje się w orzecznictwie - przełożony nie ma obowiązku być zawsze uprzedzająco miły i serdeczny w stosunku do podległych mu pracowników. Ochłodzenie relacji prywatnych i zachowywanie wyłącznie drogi służbowej nie oznacza, że dochodzi do mobbingu.

Sąd podkreśla z całą stanowczością, iż nie neguje rozstroju zdrowia powódki zdiagnozowanego w dniu 17 lutego 2015r. Trzeba natomiast zaznaczyć, iż nie przesądza on o zjawisku mobbingu ani zasadności powództwa. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą SN zadośćuczynienie pieniężne nie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą (por. wyrok SN z dnia 10 października 2012r. II PK 68/12). A takie potencjalne sytuacje w środowisku pracy, mogące oddziaływać na stan zdrowia negatywnie, choć nie wypełniające znamion mobbingu, przedstawia materiał dowodowy.

Z całą pewnością nie był dla powódki obojętny przebieg i temat spotkania z udziałem B. S., A. M. i A. Z.. Ponadto za bezsporne uznać należy, iż w zakładzie pracy mówiło się o romansie powódki, czego świadomość zapewne nie poprawiała samopoczucia. Rozmowy były konsekwencją niedyskrecji A. M., bądź osobistych obserwacji pracowników, dowodzących istnienia pomiędzy powódką a wymienionym relacji wykraczających poza ramy zwykłego koleżeństwa. Z kolei świadek P. R. zły stan zdrowia żony łączył także z decyzją dyrektor o przeniesieniu jej „do magazynu”, co uznał za impuls szukania pomocy u lekarza psychiatry. Nie sposób pominąć przy tym informacji przekazanych przez samą powódkę w czasie pierwszej wizyty lekarskiej. W dokumentacji znajduje się zapis: „od kilku tygodni ma trudności sytuacyjne w pracy, doszło do zmiany dyrekcji, która zaczęła stosować różnego rodzaju „zagrywki”

Istotnie, nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora (...), niemniej z okresu do lutego 2015r. powódka przesłuchiwana w charakterze strony nie oceniała decyzji dyrektor jako niewłaściwych. Z całą zaś pewnością nie wiązała tego wyłącznie z zachowaniem B. S..

Zdecydowana większość przesłuchanych świadków nie zauważyła oznak konfliktu pomiędzy powódką a B. S.. Jedyne nieliczni obserwatorzy zdarzeń dostrzegli wzajemną ich niechęć do siebie w omawianym okresie. Panie np. nie wyrażały się o sobie pochlebnie, co wynika z relacji świadka M. B. oraz B. K.. Ustalony stan faktyczny nie pozwala na stanowcze ustalenie, co stanowiło przyczynę niechęci powódki. Nie ma to jednakże istotnego znaczenia. Sąd przy tym

dał wiarę zeznaniom świadka B. S., iż zgłaszane przez nią dyrekcji incydenty miały miejsce. Skoro bowiem powódka twierdziła, iż do drugiej połowy stycznia 2015r. jej relacje z przełożoną były bez zastrzeżeń, to brak racjonalnych przyczyn, dla których B. S. miałaby M. R. fałszywie pomawiać. Za bezsporne uznać należy, iż w trakcie spotkania słowa kierownika potwierdził M. Z.. Faktem jest, iż następnie w toku postępowania sądowego przedstawił inny obraz sytuacji. Jednakowoż przyczyny tego stanu rzeczy jawią się jako niewiarygodne w świetle dołączonych do akt dokumentów. Świadek nie mógł potwierdzać nieprawdy z obawy przed negatywną reakcją przełożonej B. S., albowiem nie łączyła go z wymienioną podległość służbowa.

Nie trudno zauważyć, iż sporo uwagi pozwany poświęcił na wykazanie przed sądem istnienia rzeczowego romansu. Zdaniem Sądu, materiał dowodowy nie pozostawia wątpliwości, iż powódkę z A. M. łączyły bardzo bliskie relacje. Relacje te za sprawą wymienionego miały się zakończyć dla ratowania małżeństwa. Ta okoliczność ma znaczenie w kontekście przedstawiania alternatywnego podłoża pogarszającego się samopoczucia powódki niż te wskazywane przez nią w pozwie.

Kolejnym przejawem mobbingu, któremu powódka miała być nieprzerwanie do daty wniesienia pozwu poddawana, było sygnalizowane w pozwie wręczenie pod koniec grudnia 2015r. wezwania do zapłaty. Po raz pierwszy zatem D. S. –B. przedstawiona została w roli mobbera.

Z całą pewnością ta sytuacja była dla powódki przykra i stresująca. Jednakże przebieg, ton i treść prowadzonych rozmów z dyrektorem ośrodka, które ostatecznie powódka opisała podczas przesłuchania w sprawie, nie pozostawiają wątpliwości, iż jej subiektywna ocena stanu rzeczy nie pokrywa się z obiektywnym osądem.

Po raz kolejny mobbingiem w jej przekonaniu było zachowanie, które po prostu wywoływało w niej złe odczucia. Tymczasem powódka nie przeczyła, iż de facto pozwany od początku sprawy związanej z nadpłaconym dodatkiem stażowym starał się jej pomóc. Pierwsze i kolejne spotkania służyły nie tylko wytłumaczeniu szczegółowo przyczyny zaistniałej sytuacji, ale wskazaniu sposobu rozwiązania problemu na korzyść powódki i w granicach dozwolonych przepisami prawa. Emocjonalna reakcja powódki, dostrzegającej w tej historii wyłącznie swoje pokrzywdzenie i ukierunkowane, przepelnione złą wolą działania pracodawcy, nie może być oceniona inaczej, jak nieadekwatna do okoliczności sprawy. Zrozumiała to zresztą sama M. R. która ostatecznie nie wiązała tej sytuacji z mobbingiem. Dodać przy tym należy, iż sporządzenie przez nią pisma o treści sugerowanej przez pozwanego skutkowało uznaniem wezwania za niebyłe. Wymiana pism w tej sprawie nie trwała kilku miesięcy, jak podkreślano w pozwie, ale około dwóch tygodni, co wynika z załączonych do odpowiedzi na pozew dokumentów.

Przechodząc do dalszej części rozważań przypomnieć należy, iż powódka jako zasadniczy, wiodący przejaw mobbingu w kolejnych latach 2016-2017 przedstawiała stosowanie względem niej polityki izolacji „wdrażanej systemowo”.

Wielokrotnie podkreślano izolację jako trwającą od 2015r. sposób nękania powódki, który przejawiał się na dwa sposoby: nowozatrudnieni pracownicy dostawali listę współpracowników, z którymi mogą się kontaktować, a część pracowników otrzymała zakaz kontaktów z powódką.

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. II PK 88/08 Sąd Najwyższy podkreślił, iż

izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu, brak jest podstaw faktycznych uzasadniających hipotezę izolacji.

Żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, by w zakładzie pracy obowiązywała lista osób, z którymi wolno rozmawiać. Żaden z nich nie przyznał, by w ww. określonym czasie otrzymał zakaz kontaktów z powódką. Zdziwiony tym zarzutem wydawał się D. J., kierownik powódki. Nie był on świadkiem sytuacji świadczących o izolowaniu powódki ani sam wykluczania powódki nie inicjował. Zwrócił jednakże uwagę na jej nadwrażliwość i skłonność do

przedstawiania się w roli ofiary („wszyscy się uwzięli, jest prześladowana”). Zauważył także, iż powódka sama odsuwa się na bok. Istotne jest, iż wymieniona nie miała zasadniczo zastrzeżeń do D. J. jako zwierzchnika.

Analizując materiał dowodowy Sąd zauważa, iż czworo świadków zawnioskowanych przez M. R. wskazywało na sytuacje, podczas których czy to B. S. , czy to D. S. –B. nakłaniać miały pracowników do unikania powódki. Byli to: M. P. , A. Z. , A. M. oraz A. O.. Opisywane przez nich zdarzenia miały mieć jednakże miejsce w pierwszej połowie 2018r. Wówczas – zdaniem powódki – nastąpiło nasilenie szykan.

W ocenie Sądu, odbiór przez powódkę wypowiedzi B. S. skierowanej w czerwcu 2018r. do A. O. jako ewidentny dowód stosowanej polityki izolacji jest nietrafny.

A. O. zaprzeczyła wprost, by kierownik Mieszkania nr (...) zakazała jej kontaktów z powódką. Treść jej wypowiedzi nawiązywała wyłącznie do konkretnego zdarzenia, a kontekst sytuacyjny prowadzi do wniosku, iż B. S. po prostu nie darzyła powódki sympatią, co było bezsporne, a jej częste wizyty w pokoju przeszkadzały w pracy. Świadek przyznała, iż kierownik nie wypowiadała się negatywnie o powódce, a ostatnio pochwaliła ją za ładną bluzkę. Nie można oprzeć się wrażeniu, iż sama powódka nadała tej sytuacji rozgłos, z ust do ust podawana była przez pracowników informacja o zakazie schodzenia przez powódkę na I piętro , czy wręcz zakazie poruszania się po całym Domu Pomocy Społecznej. Świadczą o tym wymownie np. relacje świadka B. K., która słyszała, iż powódka ma zakaz chodzenia po piętach „jest afera , pani S. zakazała M. schodzić do pani O.”.

Z kolei Sąd nie obdarzył walorem wiarygodności relacji świadków A. M. oraz A. Z., jakoby w okolicach czerwca 2018r. B. S. każdemu z osobna nakazała omijać powódkę. Nie wiadomo z jakiego powodu właśnie do tych dwóch pracowników wymieniona, nie będąca ich przełożoną, miałaby kierować tego typu polecenie. Nie można przy tym stracić z pola widzenia zeznań świadka A. Z. na temat rozmowy w gabinecie dyrektora pozwanego w drugiej połowie stycznia 2015r. Przyczyny, dla których miał podczas rozprawy zdecydować się mówić „ prawdę” nie wytrzymały konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym. Tym samym prawdziwość jego zeznań w pozostałym zakresie budzi uzasadnione wątpliwości.

Ponadto, jak wynika z relacji świadka A. M., jego stosunek do B. S. nie był neutralny, bowiem to właśnie ją winił za ujawnienie romansu przed żoną. Powyższe nakazuje przeprowadzenie oceny jego relacji z tym większą ostrożnością , nie można bowiem wykluczyć, iż osobiste uprzedzenia nie pozostały bez wpływu na ich treść.

Na zakończenie oceny tej części dowodów Sąd zaznacza, iż nie podzielił relacji świadka M. P., jakoby dyrektor ośrodka domagała się unikania powódki w zamian za przedłużenie umowy o pracę. Wizerunek D. S. –B. wyłaniający się z relacji pozostałych świadków zawnioskowany przez strony przemawia za uznaniem jej za osobę empatyczną i uważną. Co istotne, żaden z nich nie słyszał negatywnych uwag kierowanych przez nią pod adresem powódki, nie był świadkiem złych relacji pomiędzy nimi. Trudno zatem znaleźć logiczne wytłumaczenie, dlaczego powódka miałaby się stać dla dyrektora ciężarem, osobą na tyle niewygodną, by od braku relacji z nią uzależniać zatrudnienie fizjoterapeuty.

W koncepcję działań mobbingowych – polityki izolacji - wpisały się w świadomości powódki incydenty z marca 2018r., związane z zachowaniem M. D. oraz B. D..

Materiał dowodowy nie dostarczył argumentów na poparcie jej stanowiska. Logiczne i spójne relacje tych świadków wskazują, iż decyzja o braku chęci dalszego utrzymywania kontaktów z powódką na stopie prywatnej była podjęta samodzielnie, nie pozostawała w jakimkolwiek związku z domniemaną intrygą prowadzoną przez B. S. czy dyrektora pozwanego. Wypływała z ich indywidualnej oceny postawy powódki i była konsekwencją składania przez nią zeznań przed Powiatowym Inspektorem Pracy.

W świetle przeprowadzonych dowodów nieprzekonujący stał się zarzut nasilenia działań mobbingowych po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Poza opisanymi incydentami nie wydarzyło się nic, co mogłoby świadczyć nie tylko o zintensyfikowanym nękanii powódki, ale w ogóle o jej dręczeniu poprzez izolowanie od reszty załogi . Nieporozumienia zachodzące pomiędzy nią a kilkoma terapeutkami swoje źródło miały w niepowiązanych ze

sobą sytuacjach, których inicjatorką nie był żaden ze wskazywanych mobberów. Nie zawiadomienie powódki o organizowanym w ramach projektu unijnego ognisku, a przy tym nie zawiadomienie wszystkich innych pracowników i mieszkańców II piętra, spowodowane było specyfiką tej imprezy i nie dowodzi także stosowania praktyk mobbingowych.

W dalszej kolejności powódka przedstawiała sytuacje związane z rozpoznawaniem jej wniosków o zgodę na świadczenie pracy w stałych godzinach, co już samo w sobie stanowiło o jej uprzywilejowaniu w stosunku do pozostałych pracowników związanych grafikami. Formy nękania upatrywała w kierowanych do niej - poczynając od drugiej połowy 2017r. - poleceń dyrektora odnośnie przedstawiania zaświadczenia rehabilitanta dla wykazania zasadności wniosku.

Inni pracownicy nie musieli szczególnie uzasadniać swoich wniosków, gdyż ich podstawą była opieka nad małoletnimi dziećmi, a fakt ten jest pracodawcy dobrze znany z uwagi na korzystanie z uprawnień związanych z rodzicielstwem. (wnioski K. W.) Powódka z kolei motywowała wniosek odmiennymi okolicznościami tj. opieką nad osobą dorosłą. W ocenie Sądu, polecenie dodatkowego umotywowania wniosku nie było wyszukiwaniem przeszkód formalnych, ale koniecznością jego weryfikacji.

Odniesie się także należy do treści zeznań świadka K. D., który w lipcu 2016r. przysłuchiwał się rozmowie prowadzonej w samochodzie przez jadących na pogrzeb pracowników. Wówczas B. K. kwestionowała ciężą powódki, sugerując sfabrykowanie przez nią dokumentacji lekarskiej. Z całą pewnością takie zachowanie uznać należy za nieakceptowalne. Jednakże incydent ten nie świadczy, ani o istnieniu grupy wspierającej mobberów, ani o upokarzaniu powódki przez obecną w pojeździe dyrektora. Dodać zresztą należy, iż świadek po usłyszeniu ww. wypowiedzi „wyłączył się” z rozmowy, trudno zatem odtworzyć dalszy jej ciąg i kierunek, w jakim się rozwinęła. Warto także zwrócić uwagę, iż o powyższym zdarzeniu powódka powzięła wiadomość dopiero po wniesieniu pozwu.

Po wniesieniu pozwu bezspornie w pozwanym zakładzie pracy panuje nieprzyjemna atmosfera, nastąpił podział pracowników na wspierających związek zawodowy oraz nie akceptujących ich działań, na tych popierających dyrektora i tych zawnioskowanych przez powódkę na świadków. Świadczeniu pracy towarzyszyło także ogólne zainteresowanie pracowników toczącym się procesem w niniejszej sprawie, kolejnymi jego etapami. Z całą pewnością wykonywanie obowiązków w takich warunkach nie jest łatwe czy przyjemne. Zrozumiałe jest, iż ogólna sytuacja, w tym nieporozumienia z niektórymi pracownikami różnych pięter (K. G., H. Ł., B. K., M. B.) mogły spowodować u powódki obniżony nastrój i poczucie braku akceptacji. Co nie prowadzi do automatycznego stwierdzenia, iż kolejny rozstrój zdrowia wywołany został działaniami mobbingowymi.

Mobbing ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu i określonych w art. 94³ § 2 kp zachowań. Konieczne jest zatem ustalenie, że proces trwał przez wiele miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających nie na mobbing (tj. cecha uporczywości i długotrwałości).

Stanowczo podkreślić należy, iż taka sytuacja faktyczna nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do przyjęcia istnienia takiego ciągu zdarzeń, a całe powództwo oparte zostało na kilku przykładach incydentalnych zachowań. Jak wynika z pozwu, powódka w każdym zachowaniu względem niej doszukiwała się działania ukierunkowanego na jej poniżenie, upokorzenie czy też odizolowanie od reszty pracowników. O nadwrażliwości powódki świadczy chociażby jej reakcja na przypadkową rozmowę przeprowadzoną z dyrektorem w sierpniu 2016r. Życzliwość i troska w stwierdzeniu, że może powrót do pracy nastąpił zbyt wcześnie z uwagi na jej samopoczucie, odebrana została jako przejaw wrogości i pretensji.

Raz jeszcze zaznaczyć warto, iż przy ocenie, czy występował mobbing decydują kryteria obiektywne, a nie subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony. Uwzględnić należy także kontekst społeczny, a zwłaszcza odbiór kwestionowanych zachowań w środowisku, w którym zaistniały. Samo przeświadczenie powódki o głębokim pokrzywdzeniu nie stanowi

podstawy do ustalenia mobbingowej odpowiedzialności. Rozsądnie postrzegając rzeczywistość nie sposób dopatrzeć się w zdarzeniach przedstawionych na osi czasu cech działań mobbingowych.

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach niniejszej sprawy, ich prawdziwość nie budzi wątpliwości, nie były także kwestionowane przez strony.

Poza zeznaniami świadków imiennie wskazanych w niniejszych rozważeniach i negatywnie ocenionych, Sąd generalnie uznał za wiarygodne relacje pozostałych osobowych źródeł dowodowych. Ich zeznania uznał jako spójne, spontaniczne i tworzące logiczną całość. Relacje świadków uzupełniając się wzajemnie pozwoliły na stwierdzenie, iż powódka nie była ofiarą mobbingu. Nie chodzi tylko o to, iż w świadomości pracowników powódka funkcjonowała jako osoba silna, stanowcza, asertywna, dominująca, co nieco kłóci się ze wzorcem ofiary bezradnej i załękniętej. Decydujące nie jest także to czy powódka była osobą konfliktową czy powszechnie lubianą. Istotne jest nie wykazanie powtarzalnych, długotrwałych i uciążliwych działań podejmowanych przez pozwaną czy B. S., wywołujących skutki objęte hipotezą normy z art. 94³ par. 2 k.p. Konkluzji tej nie wykluczają zeznania świadków K. B., B. K. czy K. D. , którzy nawiązywali do wykluczenia powódki, postrzegając zdarzenia przez pryzmat otrzymywanych od niej informacji, przejmując jej subiektywne widzenie rzeczywistości. Dyrektor pozwanego od momentu powzięcia wiadomości o postawieniu się przez powódkę w roli ofiary mobbingu podjęła wszelkie dostępne środki dla wyjaśniania i ewentualnego przeciwdziałania takiemu stanowi rzeczy. Temu służyły zarówno pisma kierowane po przeprowadzonej kontroli PIP do powódki i pozostałych pracowników, jak i organizowanie spotkań z powódką i B. S..

W zakresie żądania zadośćuczynienia, w świetle kodeksowej definicji zjawiska mobbingu dopiero ustalenie, iż miał on miejsce uzasadnia w dalszej kolejności ustalenie czy rozstrój zdrowia pozostaje z nim w związku przyczynowym. W niniejszej sprawie Sąd oddalił zatem wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy na okoliczność doznanego rozstroju zdrowia oraz związku obumarcia płodu ze stosownymi działaniami wypełniającymi kryteria mobbingu (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 10 sierpnia 2017r. III Apa 15/17, SA w G. z dnia 5 lipca 2013r. III APA 10/13).

Sąd na podstawie art. 217 § 2 i 3 k.p.c. pominął wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym powódki z dnia 6 grudnia 2018r. oraz wniosek zgłoszony podczas rozprawy w dniu 19 marca 2019r. jako spóźnione.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 94³ § 2 kp a contrario orzekł jak w punkcie I wyroku .

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 102 k.p.c.

Z uwagi na wartość przedmiotu sporu wysokość należnych stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wynosiła kwotę 4.050 zł (§ 2 punkt 6 w związku z § 9 punkt 2 Rozporządzenia MS w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r.)

Stosownie do art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów (albo nie obciążać jej w ogóle kosztami). Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, iż strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia z mocy art. 102 k.p.c. od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, ale łącznie ze wspomnianą trudną sytuacją finansową wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego w rozumieniu powołanego przepisu. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 lutego 2018 r. III AUa 715/17). W ocenie Sądu dodatkowy argument stanowi fakt, iż powódka nie znając przepisów prawa mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności dochodzonych roszczeń. Z drugiej jednak strony reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, co pozwala sądzić, iż nie jest zupełnie pozbawiona rezerwy środków pieniężnych. Tym samym zasądzona kwota 2.000 zł stanowi sumę odpowiednią.

SSO B. Urbańska –Woike