

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2016 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca : SSO Grażyna Otoła-Pawlica

Ławnicy: Henryka Salamucha

Zbigniew Pasik

Protokolant: sekr.sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. P. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki A. P. (1) kwotę 87 022 (osiemdziesiąt siedem tysięcy dwadzieścia dwa) złote z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki A. P. (1) kwotę (...) (pięć tysięcy pięćset trzydzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 4035 (cztery tysiące trzydzieści pięć) złotych proporcjonalnego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Okręgowy w Warszawie kwotę 367,65 (trzysta sześćdziesiąt siedem i 65/100) złotych tytułem kosztów opinii biegłego.

## UZASADNIENIE

Pozwem z 13 sierpnia 2014 r. A. P. (1) wniosła o zasądzenie od pracodawcy (...) (...) w W. na jej rzecz kwoty 110.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu tytułem zadośćuczynienia w związku ze stosowaniem wobec niej mobbingu oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wskazała, że mobberem był A. S. (1), a sam mobbing trwał zarówno wówczas kiedy był on jej współpracownikiem, jak również wtedy kiedy był jej bezpośrednim przełożonym. Powódka wskazywała na ponížanie jej przez komentowanie wyglądu, zachowań i wypowiedzi, używanie ośmieszających zwrotów, ingerowanie w powierzane obowiązki. Zachowania te miały miejsce zarówno na osobności, jak również w obecności współpracowników, przełożonych, a nawet osób obsługiwanych przez powódkę. Zachowanie mobbera prowadziło do negatywnego nastawienia do powódki innych pracowników, w tym I. G., czy G. G..

Zachowania A. S. (1) doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki i konieczność podjęcia przez nią leczenia. Wobec nasilenia się zachowań mobbera powódka zgłosiła zastrzeżenia do pracodawcy, jednak ten nie stwierdził mobbingu i

zapropował jej przeniesienie do innego działu. Ostatecznie działania mobbingowe przełożonego wywołały zaniżoną ocenę powódki jej przydatności zawodowej oraz wyizolowały ją z zespołu (pozew k. 1 – 21 a.s.).

**W odpowiedzi na (...) Spółka Akcyjna w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania wg. norm prawem przepisanych.

Pozwana uzasadniała, że wskutek przeprowadzonego przez Komisję A. postępowania ustalono, że to powódka działała w sprzeczności z zasadami współzycia, kwestionując kompetencje A. S. (1) i utrudniając mu wykonywanie zadań, używając wobec przełożonego obraźliwych określeń typu „gówniarz”, „mały bosiu”, kwestionując wiedzę, umiejętności i doświadczenie przełożonego. W ocenie pozwanego brak jest podstaw do uznania stosowania przez A. S. (1) mobbingu wobec powódki, natomiast działania powódki względem A. S. (1) wykroczyły ponad granice obowiązujących u pozwanej zasad, jak również godziły w dobra osobiste wymienionego (odpowiedź na pozew k. 244 – 263 a.s.).

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. P. (1) pracowała w (...) Spółce Akcyjnej w W. od 1 lipca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; od 1 maja 2011 r. była specjalistą ds. Skarbu z wynagrodzeniem 7.251,79 zł.

Do obowiązków powódki należała realizacja bieżącej dyspozycji gotówkowej, zabezpieczenia krótkoterminowej płynności finansowej, przygotowywanie raportu kasowego zarządzanie portfelem korporacyjnych kart kredytowych, jak również autoryzacja programów płatności, sporządzanie dziennego raportu kasowego, weryfikacji bankowych rozliczeń transakcji skarbowych, sporządzanie krótkoterminowych forecastów płynności, zbieranie codziennych kwotowań bankowych, zawieranie krótkoterminowych lokat, weryfikacja opłat bankowych, zarządzanie portfelem kart kredytowych, przeprowadzenie transakcji na rynku finansowych w ramach przyznanego pełnomocnictw, utrzymywanie kontaktu z dysponentami w bankach (umowa o pracę str. b2, b4 a/o powódki część B, pismo str. 46, 60 a/o powódki część B, karta stanowiskowa pracy str. 51, 61 a/o powódki część B, zaświadczenie k. 119a a.s.).

Dział powódki liczył sześć osób: przełożonego A. S. (1) A. R. (1), G. G., I. G., E. B. (nieobecna w okresie od sierpnia/ września 2012 r. do końca 2013 r.) oraz powódkę.

Wcześniej przełożonymi powódki byli: I. S., M. O. (1) oraz S. G., a ostatnio A. S. (1). Powódka utrzymywała bardzo życzliwe kontakty z przełożonymi, a jej przyjacielskie zwroty do M. O. (1) były nawet przedmiotem sarkastycznych uwag G. G. czy A. S. (1).

W trakcie zatrudnienia powódki obowiązywała (...). Powódka była informowana o możliwości składania skarg do komisji (Strategia A. k. 169 – 183 a.s., zeznania świadków K. P., G. K., M. Ł., A. L., P. G.).

W trakcie zatrudnienia powódka miała opinię sumiennego i lubianego pracownika, była życzliwa, wesoła, rozmowna, czasem żywiołowa w reakcjach, co przez A. S. (1) było oceniane jako: gadatliwa, a nawet krzykliwa.

Z racji długiego okresu zatrudnienia powódka była znana wśród załogi, chętnie nawiązywała kontakty ze współpracownikami, była zainteresowana niesieniem pomocy i nawet podczas przypadkowych spotkań w windzie, czy podczas lunchu bez skrupowania rozmawiała na tematy osobiste. Taki sposób bycia powódki irytował przełożonego A. S. (1), który oceniał go jako mało profesjonalny. W czasie kiedy przełożonymi byli I. S., czy M. O. (1) (Dyrektor (...)), jak również J. B. (poprzedni Dyrektor Pionu (...)) i Członek Zarządu cenili oni powódkę jako pracownika i jej wesołe usposobienie.

A. S. (1) często, w tym nawet w obecności M. O. (1) odnosząc się do powódki używał sformułowań „ta”, przy czym o innych pracownikach nigdy tak nie mówił ( k. 224 a.s., k. 227 a.s., zeznania A. P. (2), A. D., J. K., H. O., B. K., A. K., D. Ż., P. K., D. K. (1), M. K., J. K., M. S., M. G. (1), powódki).

Relacje powódki z A. S. (1) od początku były nerwowe; I. S. czy M. O. (1) wielokrotnie reagowali na nietaktowne zachowania A. S. (1), w tym nawet podczas towarzyskich spotkań zespołu poza pracą. Nietaktowne zachowania A. S.

(1) zauważali również współpracownicy: A. Z. (1), G. G., I. G. a także powódka. A. S. (1) po zwróceniu mu uwagi na jakiś czas się uspokajał (zeznania A. P. (2), D. K. (2), J. R., M. S., G. K., A. Z. (1), powódki).

A. S. (1) nie tolerował głośnych rozmów powódki przez telefon i to zarówno służbowych, jak i prywatnych. M. O. zwrócił uwagę powódce, by prywatne rozmowy przez telefon prowadziła w miejscach do tego wyznaczonych, czemu powódka się podporządkowała.

Eskalacja złośliwych zachowań A. S. (1) wobec powódki nastąpiła w 2012 roku. W dniu 13 grudnia 2012 r. przed kolacją wigilijną departamentu, A. S. (1) zwrócił się do powódki słowami „co ty kurwa nie możesz się powstrzymać, żeby w pracy z nim nie rozmawiać”, co miało się odnosić do kontaktów powódki z jej przyjacielem G. C. również pracownikiem pozwanej, a podczas samej kolacji A. S. (1) kierował do powódki nietaktowne uwagi (np. „nie interesuj się bo kociej mordy dostaniesz”) i wykpiwające gesty. Za zachowanie A. S. (1) po kolacji przeprosił powódkę M. O. (1), który usiłował zwrócić uwagę A. S. (1) na niewłaściwe jego zachowania w stosunku do współpracownicy.

W ciągu następnych dni A. S. (1) nadal wyśmiewał powódkę, w tym jej wygląd, czy strój, pokazywał nieprzyzwoite gesty ( w postaci podnoszenia środkowego palca), a także krytykował złośliwie jej znajomość języka angielskiego mówiąc np. „ty to już nic do (...) nie pisz tym swoim C. – to wiocha”. Powódka mówiła(...) (...)o zachowaniach A. S., który proponował powódce nie przejmowanie się i podkreślał, że powódka jest dobrym pracownikiem a on ją docenia. Zdarzało się, że na skutek wypowiedzi A. S. powódka płakała. ( przesłuchanie A. R. (1) podczas Komisji M. k. 375 – 376v a.s., zeznania świadków J. R., A. R. (1), A. P. (3), powódki).

Któregoś dnia powódka została poproszona przez M. O. o zamówienie kawy i herbaty dla gości A. S. (1). Powódka próbowała telefonicznie ustalić z A. S. ilość i rodzaj zamówienia, lecz nie odbierał. Po wejściu do pomieszczenia, w którym odbywało się spotkanie A. S. (1) zatrzaskał powódce drzwi uniemożliwiając nawet zadanie pytania i lekceważąco wykrzyknął: „do widzenia!”. Po ponownej próbie ustalenia zamówienia, tym razem zaznaczając, że jest tutaj z uwagi na polecenie M. O., S. po raz kolejny zatrzaskał jej drzwi. Po chwili z pokoju wyszedł M. O. (1), zażenowany zachowaniem A. S. (1), zwracając się do powódki by się tym nie martwiła (zeznania A. R. (1), powódki).

Po zakończeniu współpracy M. O. z (...) (...), kiedy A. S. (1) powziął wiadomość o możliwości awansu na zwolnione stanowisko dyrektora jego negatywne zachowania wobec powódki nasiliły się, w tym nawet groźby typu: „szkoda, że I. nie zwolnił cię, jak poszłaś na zwolnienie”. A. S. (1) wiedział, że niezdolność powódki do pracy była spowodowana stresem związanym z jego zachowaniem, a mimo to mówił, że winna być wdzięczna, że I. S. „nie wywalił jej, bo on by to zrobił” (zeznania A. R. (1), D. K. (2), powódki).

W październiku 2013 r. bezpośrednim przełożonym powódki został A. S. (1). W tym też okresie pozwana zmieniała siedzibę, a powódka została przydzielona do pakowania dokumentów, co A. S. (1) w obecności innego pracownika -D. K. (2) skomentował: „tylko do tego się nadaje”.

A. S. (1) wielokrotnie pokazywał powódce wulgarny gest podniesienia środkowego palca i robił to gdy powódka próbowała uzyskać jego podpis na dokumentach, albo mówił wprost: „zamknij się – do Ciebie nie mówię”, „spadaj”, „zamknij się”, „dobra – wyjdź już”, „czego chcesz”. Zdarzały się że pluł do kawy powódki, kopał krzesło na którym siedziała, nazywał ją „debilem”, „głupią” bądź „niekompetentną” (zeznania A. R. (1), powódki).

Wśród pracowników funkcjonowały zdrobnienia, czy ksywy używane zamiast imion czy nazwisk. Wydzwięk tych określeń bywał przyjazny, bądź prześmiewczy. Powódka była nazywana „babcią”, chociaż bezpośrednio do powódki nikt się tak nie zwracał, a sam przydomek był następstwem przynoszenia przez powódkę do pracy ciasta, którym częstowała współpracowników (zeznania A. Z. (1), powódki).

A. S. (1) ingerował w obowiązki powódki w zakresie wypowiedzi powódki do pracowników banków, z którymi powódka utrzymywała służbowe relacje. A. S. miał zastrzeżenia co do czasu tych rozmów, tematów rozmów nawiązujących do służbowego zagadnienia, rodzaju pozdrowień i wygłaszał poglądy, że kontakty te są „prostackie”. Powódka była

przekonana, że takie wypowiedzi A. S. doprowadziły do zmiany opiekuna banku (zeznania B. K., A. K., D. Ż., D. K. (1), M. K., P. K., powódki).

Powódka w tygodniu pracowała w systemie 4x8,5 godziny, który umożliwiał jej wcześniejsze zakończenie pracy w piątek. Gdy przełożonym został A. S. (1) komentował: „a to czemu ty już wychodzisz, nie masz roboty, to ja znajdę, a w ogóle to jakim prawem”, „on nie wie co ona robi rano i po co przychodzi” albo że ukróci wcześniejsze wychodzenie. Nikt nie komentował takiego samego systemu czasu pracy A. R. (1).

Zdarzały się sytuacje, że niezależnie od tego kto nie wykonał swoich obowiązków i często nie dotyczyło to powódki- A. S. (1) wchodził do pokoju powódki, w którym pracowali również inni i nazywał powódkę „debilem”. Jeśli ktoś przyznał się, że to jego zadanie A. S. (1) dalej nie komentował (pisma str. 65 – 67 zeznania A. R. (1), powódki).

Powódka była odsuwana od projektów i planów zespołowych, co prowadziło do konfliktów. Tak było przy wdrażaniu systemów (...) oraz A. O. w (...). Na wielokrotne pytania powódki, czy zostanie dopuszczona do zapoznania się z systemem A. S. (1) informował, że później, co skutkowało pretensjami G. G. do powódki, że musi sam wszystko robić, a powódka nic.

Powódka jako administrator systemu - została wykluczona z wdrożenia zmian w systemie księgowej elektroniki bankowej w Banku (...). Zamiast niej na szkolenie poszedł G. G.. S. odpowiedział powódce, że „nie była potrzebna i jej to nie dotyczy”. W niedługim czasie - bez przeszkolenia – to powódka została zobligowana do natychmiastowego nadania uprawnień nowym użytkownikom (przesłuchanie A. R. (1) k. 375 – 376v a.s., zeznania J. R., A. D., M. G. (2), A. R. (1), powódki).

W następstwie takich zachowań A. S. wobec powódki w D. wytworzyła się atmosfera niechęci do powódki; współpracownicy czasem nie reagowali na pytania powódki, milczeli, a powódka słyszała lekceważące komentarze A. S. (zeznania A. R. (1), powódki).

Do listopada 2013 r. powódka nie korzystała z leczenia psychiatrycznego, ani pomocy psychologa. Natomiast w następstwie negatywnych zachowań przełożonego powódka poddała się leczeniu. Niekorzystne warunki pracy będące następstwem działań A. S. spowodowały rozstrój zdrowia powódki w postaci zaburzeń o obrazie depresyjno-somatyzacyjno-adoptacyjnym. (dokumentacja medyczna k. 53 – 66 a.s., k. 607 – 617 a.s., opinia biegłego k. 600 – 606 a.s.)

Powódka dwa razy zgłosiła stosowanie wobec niej mobbingu do K. P. – będącej koordynatorem komisji antymobbingowej: wskazując, że A. S. (1) informując o złym zachowaniu wobec niej.

Po wizycie u psychiatry powódka złożyła oficjalne zgłoszenie o mobbingu. Po przeprowadzeniu czynności w dniach 4 grudnia 2013 r. – 28 stycznia 2014 r. i przesłuchaniu 15 świadków Komisja nie stwierdziła mobbingu, a jedynie naruszenie zasad współzycia pracowniczego obowiązującego w grupie DT Wartości Firmowe. We wnioskach końcowych Komisja zaproponowała przeniesienie powódki do innego Departamentu w celu poprawienia relacji panujących w dziale. Komisja uznała za nieprawidłowe głośne rozmowy powódki i angażowania innych w jej prywatne życie (protokół posiedzeń Komisji A. k. 67 – 69 a.s., zeznania P. G., K. P.).

Na przełomie 2013 – 2014 r. M. B. rozmawiała z A. S. (1) i innymi managerami o redukcji zatrudnienia, wówczas S. uznał, że może zredukować etat powódki, bowiem jej efektywność nie jest dla niego zadowalająca (zeznania M. C. – B.).

Pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy z dniem 22 sierpnia 2014 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. po wyczerpaniu przez powódkę okresu zasiłkowego. Niezdolność powódki do pracy była związana z podjęciem leczenia psychiatrycznego w następstwie mobbingu stosowanej wobec niej przez A. S. (1).

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił** na podstawie zeznań świadków i powódki a także dokumentów zgromadzonych w sprawie w tym dokumentacji medycznej, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron. Jedynie posiłkowo, dla ustalenia wiarygodności zeznań świadków Sąd posłużył się przedstawionymi

przez powódkę „nagraniami” (k. 18 – 52 a.s.). Przedstawione dowody stanowiły adekwatny środek weryfikacji wiarygodności zeznań świadków, uwzględniając zasadę bezpośredniości.

Sąd oparł się na zeznaniach świadków: A. P. (2) (k. 244 - 250 a.s.), D. K. (2) (czas nagrania 00:06:47 - 00:15:48, płyta CD k. 301 a.s.), M. D. (czas nagrania 00:17:01-00:31:53, płyta CD k. 301 a.s.), J. R. (czas nagrania 00:32:53 - 00:59:048, płyta CD k. 301 a.s.), A. D. (czas nagrania 01:01:08 - 01:18:51, płyta CD k. 301 a.s.), J. K. (czas nagrania 01:19:59 - 01:34:48, płyta CD k. 301 a.s.), H. O. (czas nagrania 01:36:00 - 01:54:19, płyta CD k. 301 a.s.), B. K. (czas nagrania 00:06:11 - 00:17:54, płyta CD k. 461 a.s.), A. K. (czas nagrania 00:20:28 - 00:29:30, płyta CD k. 461 a.s.), A. R. (1) (czas nagrania 00:31:04 - 01:18:46, płyta CD k. 461 a.s.), D. Ż. (czas nagrania 01:20:15 - 01:33:06, płyta CD k. 461 a.s.), P. K. (czas nagrania 02:09:29 - 02:16:53, płyta CD k. 461 a.s.), M. S. (czas nagrania 02:18:05 - 02:24:32, płyta CD k. 461 a.s.), D. K. (1) (k. 504v a.s.), M. K. (k. 505 a.s.), M. C. - B. (k. 512v - 513 a.s.), A. Z. (1) (czas nagrania 02:38:19 - 02:49:52 oraz 02:51:33 - 03:00:39, płyta CD k. 579 a.s.) którym to Sąd dał wiarę.

W ocenie Sądu zeznania uznać należało za spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniające się, jak również korelujące z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie zgodnie i wyczerpująco relacjonowali zdarzenia. Co prawda w większości świadkowie ci nie spotkali się z negatywnym nastawieniem A. S. (1) do powódki, natomiast zgodnie relacjonowali specyficzne, pejoratywne wypowiedzi czy zachowania mobbera.

Mając na względzie zeznania świadków A. P. (2) oraz A. R. (1), zważając jednocześnie na zdarzenia opisywane przez D. K. (2), M. D., J. R., jak również A. D., J. K., H. O. oraz M. S. zarówno w zakresie oceny osoby powódki jako pracownika i nieprawidłowego zachowania A. S. (1) względem innych pracowników pozwanej Sąd nadał walor wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie jej relacji z A. S..

Sąd oparł ustalenia również na zeznaniach świadków B. K., A. K., D. Ż., P. K., D. K. (1), M. K. – pracowników Banków obsługujących pozwaną. Wszyscy wskazywali na wysoki poziom profesjonalizmu powódki, rzeczową rozmowę i szybkie załatwianie spraw. Świadkowie nie potwierdzili, by powódka w jakimkolwiek zakresie zachowywała się nieprofesjonalnie, czy też, aby kontakt z nią stanowił utrudnienie, zatem Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne.

Sąd oparł się również na zeznaniach M. Ł. (czas nagrania 01:35:03-02:07:07, płyta CD k. 461 a.s.), P. G. (k. 508 - 509 a.s.), K. P. (k. 509 - 510v a.s.), A. L. (k. 510v-511 a.s.), G. K. (czas nagrania 00:07:19 - 01:01:09, płyta CD k. 579 a.s.) – członków komisji antymobbingowej– uznając zeznania za wiarygodne. Sąd nie uwzględniał natomiast zeznań świadków w zakresie relacji dotyczących przebiegu postępowania antymobbingowego – w tym oceny tych świadków zeznań osób trzecich. Posłużyły one jednak wyłącznie do ustalenia przebiegu posiedzeń komisji i jej stanowiska końcowego.

Za nieposiadające mocy dowodowej Sąd uznał zeznania M. J. (k. 511v-512 a.s.), M. P. (k. 512 - 512v a.s.), D. W. (czas nagrania 03:03:37 - 03:31:01, płyta CD k. 579 a.s.), E. B. (czas nagrania 01:02:34 - 01:18:13, płyta CD k. 579 a.s.), W. W. (czas nagrania 04:13:33 - 04:20:53, płyta CD k. 579 a.s.), A. R. (2) (czas nagrania 04:04:01 - 04:13:17, płyta CD k. 579 a.s.).

Zeznania świadków M. J., M. P., D. W. oraz A. R. (2) nie wnoszą nowych okoliczności do przedmiotowego postępowania, w istocie zmierzając wyłącznie do wykazania faktu niezastnienia mobbingu. Ich lakoniczność sprawia również, że w ramach przedmiotowego postępowania nie mogą służyć jako materiał dowodowy służący do oceny wiarygodności pozostałych dowodów w sprawie.

Sąd y za nieprzydatne uznał zeznania E. B., bowiem w okresie spornym (tj. końcówka 2012 – końcówka 2013 r.) przebywała na urlopie macierzyńskim, zatem relacje świadka nie były bezpośrednie, a wskazywały, że podnoszone przez G. G., I. G. oraz A. S. (1) okoliczności mające wykazać nieprawidłowe zachowania powódki dotyczyły okresu wcześniejszego (tj. głośna rozmowy przez telefon).

Sąd przy ocenie zeznań powódki uwzględniał poglądy G. G. (czas nagrania 01:20:11-02:37:04 oraz 02:49:52-02:51:33, płyta CD k. 579 a.s.), I. G. (czas nagrania 03:32:43 - 04:04:01, płyta CD k. 579 a.s.), jak również A. S. (1) (k. 505-508

a.s.), uznając ich zeznania za niewiarygodne. To powódka argumentowała, że wraz z upływem czasu i nasilaniem się nieadekwatnych zachowań A. S. (1), współpracownicy zaczęli odsuwać się od niej i ją ignorować.

Odnosząc się do zeznań świadka A. S. (1) Sąd ocenił je jako relacje subiektywne. Świadek nie ukrywał niechęci do powódki jakkolwiek oceniał, że jako przełożony ma do niej prawo, podnosił, iż powódka zachowywała się nieprofesjonalnie, czego nie potwierdzali świadkowie - pracownicy Banków z którymi powódka utrzymywała kontakty służbowe. Poza mobberem nikt nie zarzucał powódce nadmiernej wylewności, czy zbędnych rozmów. Wręcz przeciwnie, świadkowie wskazywali na rzetelność i bardzo dobre relacje. Za sprzeczne z materiałem dowodowym, Sąd uznał relacje A. S. (1) w zakresie „rozmów” z przełożonymi: I. S., M. (...) O.(...)Sąd ustalił wyłącznie jedną dyscyplinującą rozmowę M. O. (2) z powódką i to na prośbę A. S. i chodziło o prywatne rozmowy telefoniczne ( zeznania powódki). Okoliczność ta nie przesądza jednak o nagminności takich zachowań powódki.

Z zeznań świadka A. P. (2) w sposób niebudzący wątpliwości wynikało, że powódka pozostawała z przełożonymi ( M. (...) O. (...), I. S., jak również J. (...) (...) w bardzo dobrych relacjach, cenili ją jako pracownika, natomiast to A. S. (1) wykazywał wobec powódki odmienny stosunek, aniżeli do pozostałych pracowników. Nie zasługują na wiarę twierdzenia A. S. w zakresie w jakim wskazuje na kwestionowanie przez powódkę jego poleceń. Wspomniana w tym kontekście sytuacja - powiedzenie, że zrobi coś jutro ( rejestrowanie nowych pracowników do systemu bankowego), posiadało uzasadnienie w okolicznościach niezależnych od a dotyczących problemów technicznych banku. Pracownica banku, zeznała bowiem, że wynikało to z problemów technicznych, co też później w rozmowie z A. S. (1) potwierdziła. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby powódka wykonywała w sposób niewłaściwy powierzone jej zadania, czy też „migła się” od ich wykonania. Zeznania D. K. (2), M. D., J. R., A. D., J. K., H. O. oraz M. S. , potwierdzają rzetelność i profesjonalizm powódki. Nieusprawiedliwioną ocenę powódki przedstawia w swych zeznaniach G. G., wskazuje on na „niższość powódki”, twierdząc, że wyłącznie ona odstawała od „ludzi na poziomie” ( tj. pozostałego składu pracowniczego).

Zeznania G. G. wykazały dążenie A. S. (1) do każdorazowego „dopasowywania” zadań niewykonanych do powódki. Po przeanalizowaniu przedstawionych przez powódkę nagrań potwierdził on, że A. S. (1) zamierzał znacząco zredukować zadania powódki, tak by ją „spuścić” tzn. zwolnić z pracy (k. 51 a.s., zeznania G. G. 02:05:51 – 02:18:37, płyta CD k. 579 a.s.). Potwierdzają to również zeznania świadka podczas komisji antymobbingowej w której wskazywał on, że „A. potrafi być zasadniczy i obcesowy, jeżeli uważa, że ktoś wtrąca mu się niepotrzebnie w nie swoje sprawy” na pytanie odnośnie uciszania słowami „bądź cicho, nie o to chodzi”. W tym też kontekście wierzyć należy, że relacje współpracowników powódki w tym G. G., I. G. w zakresie w jakim wskazywali na niewłaściwe zachowanie powódki stanowiły wyłącznie usprawiedliwienie dla zachowań A. S. (1). Z powyższych okoliczności wynika, że negatywne zachowania A. S. (1) tłumaczone były ekspresyjną osobowością powódki i charakterem wykonywanych przez nią zadań. Aprobata zachowań A. S. (1), skutkowałą wykluczeniem powódki z zespołu pracowniczego i obawą innych pracowników przed kontaktami z powódką wobec niechęci do niej - mającego pozycję w hierarchii pozwanej spółki - mobbera. Zeznania koncentrowały się bowiem na przytaczaniu negatywnej oceny powódki, pomijając reakcję A. S. (1). Przykładem tego rodzaju zachowania jest wskazywanie przez G. G. na odejście – z uwagi na osobę powódki – A. Z. (1). Zeznając w charakterze świadka wskazywał on, że A. Z. (2) miała odejść z zespołu, ponieważ nie chciała męczyć się z powódką (tak zeznania świadka 02:30:25 – 02:32:45, płyta CD k. 579 a.s.). Zeznając na tym samym terminie rozprawy, podczas konfrontacji, świadek A. Z. (1) wskazywała na negatywną ocenę zachowań zarówno powódki, jak i A. S., negując przy tym, aby kiedykolwiek informowała G. G., że powodem zmiany miejsca pracy jest powódka (zeznania A. Z. (1) czas nagrania 02:46:53 – 02:49:52 oraz 02:51:33 – 02:52:59, płyta CD k. 579 a.s. oraz zeznania G. G. 02:49:52 – 02:51:33, płyta CD k. 579 a.s.). Powołany świadek potwierdziła również interwencję pracowników na zachowania A. S. (1) u M.'a O.'a. Powyższa okoliczność wskazuje zatem na brak wiarygodności w zeznaniach współpracowników powódki w zakresie relacji między powódką, a A. S. (1). W ocenie Sądu zeznania powyższych świadków w znacznej mierze stanowią celowe przemilczenia i wyolbrzymianie zachowania powódki. Oscylują one bowiem na gruncie paru, co do zasady, tożsamy zachowaniach powódki, unikając w swych relacji jakiegokolwiek oceny bezpośredniego przełożonego A. S. (1) (tak np. zeznania I. G. 03:56:39 – 04:01:06, płyta CD k. 579 a.s.).

W tym też kontekście Sąd nie uwzględnił zeznań świadka A. S. (1), które dotyczą kontekstu zeznań świadka M. C. – B. podającej, że A. S. (1) brał pod uwagę redukcję etatu powódki.

Sąd uznał zeznania powódki A. P. (1) (00:04:28 - 01:16:49, płyta CD k. 595 a.s.) za w pełni wiarygodne, przekonujące, szczerze, konsekwentne, spontaniczne i logiczne, ponadto potwierdzone pozostałymi dowodami. Relacje powódki przekonująco i obiektywnie oceniają zachowania bezpośredniego przełożonego wobec niej, które zdarzały się przy w różnych okolicznościach – poczynając od spotkań „sam na sam”, poprzez ostentacyjną krytykę w obecności innych współpracowników. Sąd za niewiarygodne uznał twierdzenia A. S. (1) jakoby jego zachowanie wobec powódki wynikało z obowiązków przełożonego uprawnionego do krytyki pracownicy niewłaściwie wykonującej swoje obowiązki.

Za wiarygodnością zeznań powódki przemawiają zeznania świadków K. P. oraz G. K., które wskazywały, że powódka od dawna informowała je o negatywnych zrachowaniach A. S. (1) wobec niej. Doświadczenie życiowe Sądu wskazuje, że osoba która dwukrotnie zgłasza pracodawcy stosowanie wobec niej mobbingu, szuka również pomocy wśród współpracowników opowiadając o poniżających działaniach mobbera.

Zeznania świadków potwierdziły negatywne nastawienie bezpośredniego przełożonego do powódki, a jego nieuzasadniona krytyka i dyskredytacja powódki na gruncie zawodowym, poniżenie oraz zaniżenie poczucia własnej przydatności zawodowe doprowadziły do powstania rozstroju zdrowia powódki. Oceniając związek niezdolności do pracy powódki z warunkami pracy Sąd oparł się na opinii biegłej z zakresu psychiatrii B. D. (k. 600 – 606 a.s.), która przeprowadziła badanie i przeanalizowała wszystkie dostępne dokumenty medyczne powódki. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania wniosków biegłej i stwierdzonych zaburzeń adaptacyjnych o obrazie depresyjno somatyzacyjnym oraz ustąpienie objawów po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, co skutkującego ustąpieniem czynnika stresowego wskazuje na wyraźny związek przyczynowo -skutkowy między rozstrojem zdrowia, a warunkami pracy powódki w latach 2011 – 2014. Sąd na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek dowodowy pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłej, bowiem rozstrzygnięcie wątpliwości pozwanego w zakresie dookreślenia przez biegłą warunków pracy wywołujących u powódki rozstrój zdrowia nie mieści się w obowiązkach biegłej (k. 625 a.s.) Sąd pominął również wnioski dowodowe pozwanego złożone na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. bowiem okoliczności sporne, dotyczące zwolnień grupowych w latach 2015 – 2016, czy nieobecność I. G. zostały dostatecznie wyjaśnione.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

istotą sporu jest zadośćuczynienie w kwocie 110.000 zł związane z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem. Nie budzi wątpliwości, że roszczenie to ma charakter odszkodowawczy i wynika z naruszenia obowiązków pracodawcy - art. 94 pkt 2b k.p. w zw. z art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p..

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi. Definicja mobbingu zawarta jest w § 2 przywołanego artykułu, zgodnie z którym mobbing to 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 izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing cechuje ciągłość oddziaływania na pracownika, uporczywość i długotrwałość w nękanii lub zastraszaniu pracownika, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotę mobbingu stanowi zatem przesładowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera.

Określenie „długotrwałe” nękanie jest jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing. Przepis nie precyzuje długotrwałości nękania, chociaż przyjmuje się, że spełniony będzie przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione

za wywołujące skutek zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Dla uznania mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa.

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

Mobbing jest procesem złożonym od działań najbardziej niedostrzegalnych, prześladowczych, trudnych do zidentyfikowania przez ofiarę poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji aż do skrajnych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy.

W ocenie Sądu nie budziło wątpliwości, że A. S. (1), przełożony powódki wskazywany jako mobber, dopuszczał się względem powódki zachowań poniżających, ośmieszających, zmierzających do wykluczenia powódki z zespołu pracowniczego, co powodowało u powódki poczucie frustracji, bezwartościowości i izolacji. Za działania mobbingowe należy uznać uwagi przełożonego np. co do radosnego nastroju powódki, jej odświeżonego stroju, czy koloru butów, mimo, że był to kolor firmowy, aprobowany przez Zarząd pozwanej, który promował wszystkie elementy stroju pracowników utrzymane w kolorze firmowym (...) M.. Nie można uznać za dopuszczalne wulgaryzmów wypowiedzianych przez przełożonego wobec powódki na spotkaniu wigilijnym w 2012 r. typu „co kurwa nie możesz się powstrzymać, żeby w pracy z nim nie rozmawiać”, poprzez „nie interesuj się bo kociej mordy dostaniesz”, poprzez wykpiwanie znajomości języka angielskiego powódki słowami „ty to już nic do (...) nie pisz tym swoim C. – to wiocha” oraz wskazywanie powódce, że poprzedni przełożony powinien ją zwolnić z pracy, notoryczne uciszanie słowami „spadaj”, „zamknij się”, „dobra, wyjdź już”, czy też określanie jako „prostackie” jej relacji z pracownikami banków. Nie ulega wątpliwości, że kwestionowanie jej indywidualnego czasu pracy stanowi przejaw nękania. O bezprawności takiego postępowania mobbera decyduje forma i okoliczności.

Analogicznie należy ocenić ciągłe umniejszanie kompetencji powódki poprzez odsuwanie jej od nowo wdrażanych projektów czy odbieranie dotychczasowych zadań. Co do zasady, przełożony ma uprawnienia kształtowania organizacji pracy, niemniej ma również obowiązek sprawiedliwego rozdzielania zadań i obiektywnej oceny efektów pracy. Nieuzasadnione i niezrozumiałe przez powódkę odbieranie jej zadań, czy też pomijanie w rozdziale obowiązków jest objawem mobbingowania pracownika. Takie zachowania bezpośredniego przełożonego powódki poniżało ją i izolowało w środowisku pracowniczym. Zachowanie mobbera wymuszało na powódce konieczność usprawiedliwiania się, tłumaczenia zasadności podjętych decyzji, jak również ciągłego niepokoju co do podejmowania kolejnych decyzji podejmowanych w ramach wykonywanej pracy, co w konsekwencji wywoływało u powódki stanu napięcia i permanentnego stresu o obrazie depresyjno-somatyzacyjno-adaptacyjnym. Celem i zamiarem bezpośredniego przełożonego było wykluczenie i poniżenie powódki.

W ocenie Sądu, wykazane wyżej okoliczności stanowią mobbing, stosowany długotrwanie - co najmniej od grudnia 2012 r. do grudnia 2013 r., uporczywie, który skutkowało u powódki zaniżeniem własnej wartości, które doprowadziło do rozstroju zdrowia A. P. (1). Biegła sądowa psychiatra uzasadniła przekonująco, że zaburzenia powódki ustąpiły po rozwiązaniu z powódka umowy o pracę, czyli po zaniknięciu czynnika stresowego. Historia choroby potwierdza, że powódka od maja 2015 r. nie korzysta z pomocy psychiatry i psychologa, a stan psychiczny powódki nie wymaga już leczenia farmakologicznego.

W ocenie Sądu A. P. (1) została poddana mobbingowi, a mobberem był A. S. (1).



Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Kryteria orzekania o należnym pracownikowi zadośćuczynieniu za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem ustala się na zasadach wynikających z prawa cywilnego (por. wyrok SN z dnia 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151). Zadośćuczynienie zarówno na gruncie prawa pracy jaki i prawa cywilnego stanowi pieniężną formę rekompensaty za doznaną krzywdę, która stanowi ogół ujemnych przeżyć i cierpień poszkodowanego pracownika. Powódka nie przedstawiła dokumentów potwierdzających koszty leczenia farmakologicznego, zatem Sąd orzekając o wysokości zadośćuczynienia musi ustalić je w wysokości odczuwalnej rekompensaty, gdyż ma ono na celu złagodzenie doznanych przez nią cierpień. Przewartościowanie krzywdy z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem na odpowiednią kwotę pieniężną leży w granicach tzw. uznania sędziowskiego.

Stosując powyższe zasady Sąd uznał, iż żądana przez powódkę wysokość kwoty jest nadmierna. Czasookres mobbingu wynosił niespełna rok (tj. od momentu spotkania wigilijnego i narastającego wraz z upływem czasu, skutkującego rozstrojem zdrowia powódki skutkującym jej niezdolnością do pracy). O ile bowiem Sąd ustalił, że relacje interpersonalne powódki z A. S. (1) przedstawiały się negatywnie od momentu rozpoczęcia współpracy, uznać należało, że dopiero wystąpienie wzmoczonego negatywnego zachowania, połączonego z późniejszym objęciem stanowiska przełożonego powódki stanowiło eskalację zachowań mobbingowych, których celem było nękanie i wyizolowanie powódki z grupy pracowniczej. Jednocześnie Sąd uwzględnił, że powódka wycofując swoje pierwsze doniesienie u pracodawcy w ramach systemu przeciwmobbingowego częściowo doprowadziła do pogorszenia swojej sytuacji pracowniczej. Uwzględniając wynagrodzenie zasadnicze powódki, Sąd ocenił, że kwota 87.022 zł (stanowiąca kwotę dwunastomiesięcznego wynagrodzenia pracowniczego powódki - stosownie do czasookresu trwania mobbingu) jest adekwatna do doznanej krzywdy a powódka nie pozostaje już pod opieką specjalistów.

Sąd zasądził na rzecz A. P. (1) od (...) Spółce Akcyjnej w W. kwotę 87.022 zł tytułem zadośćuczynienia, jednocześnie uznając za zasadne roszczenie powódki w zakresie odsetek od kwoty roszczenia głównego. Pozwana Spółka pozostawała w zwłoce z zapłatą owej należności, więc przysługują powódce odsetki ustawowe za okres zwłoki, na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. Oznacza to, iż zgodnie z żądaniem zgłoszonym w treści pozwu, Sąd zasądził na rzecz powódki odsetki ustawowe od powyższej kwoty od dnia 1 listopada 2014 r. tj. od dnia następującego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu (k. 94 ).

O odsetkach za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. Sąd y orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 2 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.1830). Powyższe rozróżnienie, ma charakter czysto formalny i wynikało z wprowadzonej w powołanej noweli kodeksu cywilnego zmiany nomenklatury stosowanej w art. 481 k.c.

W pozostałym zakresie powództwo o zadośćuczynienie ponad kwotę 87.022 zł jako bezzasadne należało oddalić.

W zakresie kosztów procesu Sąd stwierdził, iż sprawę powódka wygrał w 79,11 %. Tym samym na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1, 2 i 3 k.p.c., mając na względzie wynik postępowania, Sąd postanowił o stosunkowym rozdzieleniu kosztów postępowania w ten sposób, że na rzecz powódki zasądzić stosunkową kwotę kosztów sądowych w wysokości uiszczonej opłaty sądowej od pozwu 1.500 zł wraz z kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 4.035 zł (obliczonymi na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 7 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) –  $7.200 * 75\% = 5400 * 79,11\% = 4.717,40$  zł – 682,60 zł (20,89% kosztów przegranej) = 4.035 zł) (punkt 3 sentencji).

Mając na uwadze zasady art. 103 § 1 k.p.c. w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd zobowiązał pozwanego do zwrotu kosztów opinii pisemnej biegłej, których powódka – jako pracownik nie miała obowiązku uiścić.