

Sygn. akt XXI P 76/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSO Grażyna Otoła-Pawlica

Ławnicy: Justyna Olendzka

Elżbieta Łukaszewska

Protokolant: Bartłomiej Fabijański

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

1. powództwo oddała;

2. zasądza od powódki A. K. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 10 800 (dziesięć tysięcy osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. koszty procesu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

/ - / Elżbieta Łukaszewska / - / Grażyna Otoła-Pawlica / - / Justyna Olendzka

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 kwietnia 2015 r. A. K. wniosła zasądzenie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 200 000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.) oraz 264.000 zł odszkodowania (art. 94³ § 4 k.p.) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 12 listopada 2014 r. do dnia zapłaty.

Powódka uzasadniała, iż w jej ocenie była ona systematycznie odsuwana przez mobbera - swoją przełożoną A. C. (1) od obowiązków służbowych i eliminowana z pracy zespołu. Momentem rozpoczęcia działań o charakterze mobbingowych był dzień powrotu z delegacji w B.. Powódka wskazała, że zmieniło się również nastawienie szefa oddziału w (...) - (...) B., która świadomie akceptowała zachowanie przełożonej powódki i nie przeciwdziałała mobbingowi (pozew k. 2 – 39 a.s.).

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych; pozwana zaprzeczyła okolicznościom wskazanym w pozwie i podkreśliła, że spółka posiadała procedurę składania skarg dotyczących mobbingu, z której powódka nie skorzystała. Jednocześnie wskazano, że żadna z powołanych przez powódkę okoliczności nie ma znamion mobbingowych i nie zmierzała do wykluczenia powódki z zespołu (odpowieź k. 206 – 226 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 1 lutego 2013 r. początkowo na podstawie umowy na czas określony do 31 stycznia 2014 r., a następnie na czas nieokreślony na stanowisku kierownika ds. Refundacji, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W zakresie obowiązków powódki leżało – wspieranie Dyrektora D. (...) w formułowaniu, tworzeniu i implementacji strategii w zakresie refundacji oraz ustalania cen, w aktywnościach refundacyjnych, w implementacji strategii cenowo – refundacyjnych w przypisanych obszarach terapeutycznych, lekach lub brendach w celu uzyskania optymalnego statusu refundacyjnego oraz ceny, przygotowywanie dossier refundacyjnych, wspieranie Dyrektora D. (...) w definiowaniu szerszych wymagań refundacyjnych dla istniejących i nowych produktów, tworzenie założeń refundacyjnych dla planów strategicznych, liderowanie, priorytetyzowanie oraz motywowanie działań zasobów międzywydziałowych w celu wspierania planów MA; koordynowanie planów refundacyjnych między istotnymi partnerami w N. R. i G. w ramach (...), przeprowadzania analizy scenariuszy pozycjonowania produktów, przygotowanie narzędzi i materiałów pomocniczych dla zespołów negocjacyjnych (krajowych i regionalnych (opis stanowiska str. 12 a/o powódki część B oraz k. 53 – 54 a.s., tłumaczenie k. 50 – 52 a.s.) .

Stanowisko powódki nie było stanowiskiem samodzielnym i decyzyjnym, nie podlegali jej również pracownicy (okoliczność bezsporna).

Bezpośrednim przełożonym powódki była A. C. (1). Do zespołu pracowniczego należeli również – M. S. (H. E. (...) P. (...) – odpowiedzialna za ocenę technologii medycznych i wycenę leków), K. O. ((...) P. (...) – odpowiedzialna za ocenę technologii medycznych i wycenę leków), K. M. (asystentka) oraz pracownicy terenowi A. R., K. K. oraz H. S.. Nadzór nad całokształtem Spółki sprawowała Dyrektor Generalna – Prezes Zarządu (...) B..

Powódka była umocowana do reprezentacji pozwanej w sprawach procedury refundacyjnych. Miało to jej umożliwić przeglądanie akt postępowania refundacyjnego, odsłuchiwanie protokołów czy składanie pism; mogła także zastępować innego członka zespołu podczas jego nieobecności, jak również prowadzić negocjacje w zakresie cen urzędowych. Tego rodzaju pełnomocnictwa posiadali również inni pracownicy działu (pełnomocnictwo k. 55 a.s., zeznania świadka M. S., J. D., (...) B.).

Powódka, będąc byłym pracownikiem Ministerstwa Zdrowia, nie uczestniczyła bezpośrednio w negocjacjach prowadzonych w tym Ministerstwie i z tego powodu, co do zasady nie uczestniczyła w Ministerstwie w spotkaniach zespołu negocjacyjnego, jednak pojawiała się na niektórych spotkaniach w celach konsultacyjnych. Skład spotkań przygotowawczych do negocjacji i liczba uczestników był dobierany według potrzeb – przez A. C. (1) i (...) B. – w zależności od tego czy sprawa refundacji danego leku była poufna czy też nie. Powódka nigdy nie brała bezpośredniego udziału w negocjacjach, które prowadzili inni pracownicy zespołu. Grupa negocjacyjna składała się maksymalnie z 5 osób w tym zazwyczaj byli to (...) B., K. O., A. C. (1) oraz w zależności od potrzeb, osoby z działu medycznego, prawnego oraz szef franszyzy. Czasami w ramach nieformalnego tłumacza w negocjacjach uczestniczyła 6 osoba. Jednocześnie powódka czasowo zastępować nieobecnego członka zespołu negocjacyjnego, następowało to jednak w drodze wyjątku w przypadku nieobecności któregoś z członków zespołu (...) np. bezpośredniej przełożonej powódki.

Powódka nie była informowana o wszystkich spotkaniach grupy negocjacyjnej, a wzywana wyłącznie w przypadku gdy dotyczyło to zakresu jej obowiązków – polityki refundacyjnej. Każdorazowo powódka była na tego rodzaju spotkaniach, wyłącznie gdy było to konieczne.

Powódka brała udział w spotkaniu zespołu negocjacyjnego sprawie leku U., lecz nie brała ona udziału bezpośrednio w negocjacjach. Z tego też powodu nie poinformowano ją o zawieszeniu (wstrzymaniu) tego postępowania (kwestionariusz osobowy str. 1 a/o powódki część A, pośrednio korespondencja e – mail k. 62 – 63 a.s. oraz k. 64 – 65 a.s., zeznania świadków A. C. (1), K. N. (1), M. S., M. W., J. D., (...) B., częściowo zeznania powódki).

W ramach wykonywanych obowiązków powódka w zespole (...) prowadziła konsultacje w ochronie, konsultacji udzielała powódce oraz A. C. (1) – doradca R. J.. Powódka oraz A. C. (1) miały ustalone co-wtorkowe spotkania oraz

spotkania indywidualne doradczo-szkoleniowe. Powódka nie posiadała wyłączności na kontakty z R. J., każdorazowo kontakt z doradcą odbywał się za pośrednictwem A. C. (1) – nie było jednak ściśle określonych zasad. (korespondencja e – mail k. 73 – 74 a.s., k. 76 – 77 a.s., zeznania świadka A. C. (1), K. O., R. J.).

W pierwszej połowie 2014 r. wywiązała się kłótnia powódki z jedną z pracownic Ministerstwa Zdrowia, z którą wcześniej powódka pracowała w Ministerstwie i A. C. (1) zwróciła powódce uwagę, że ostra wymiana zdań z urzędniczką była niestosowna, a samo zachowanie powódki naganne. A. C. (1) poleciła powódce przeproszenie urzędniczki. Ten incydent pozwana oceniła jako okoliczność uniemożliwiającą dalszy udział powódki w kontaktach z pracownikami M..

Początkowo zdarzenie to nie niosło ze sobą żadnych konsekwencji – A. C. (1) poinformowała (...) B. o zdarzeniu, prosiła jednak, aby nie wyciągać w stosunku do powódki żadnych konsekwencji. W związku z powyższym pozwana, w późniejszym okresie rozpoczęła postępowanie rekrutacyjne na stanowisko powódki. Zamierzano rozwiązać z nią umowę o pracę, w przypadku znalezienia lepszego pracownika (korespondencja e – mail k. 454, tłumaczenie k. 453 a.s., zeznania świadków A. C. (1), E. S., J. D.).

Poza relacjami służbowymi A. C. (1) utrzymywała z powódką relacje koleżeńskie. W kwietniu 2014 r. powódka wraz z bezpośrednią przełożoną przebywały w B. na warsztatach firmowych. W trakcie tego pobytu, w obecności A. C. (1), powódka otrzymała od męża informację o zdiagnozowaniu u niej komórek nowotworowych na guzku tarczycy. A. C. (1) była świadkiem silnej reakcji emocjonalnej powódki, która powiedziała jej o rozpoznaniu.

Powódka prosiła A. C. (1), aby ta nie informowała współpracowników oraz przełożonych o chorobie, ze względu na obawę przed utratą pracy. Pomimo prośby powódki przełożona poinformowała zespół pracowniczy oraz (...) B. o potrzebie większej wyrozumiałości wobec powódki z powodu jej choroby oraz nieobciążaniu jej nadmiernymi obowiązkami i umożliwianiu jej opuszczania miejsca pracy w przypadku, gdyby gorzej się poczuła (częściowo zeznania świadka A. C. (1), zeznania świadków K. O., K. M., M. S., (...) B., zeznania powódki).

W ocenie powódki- od tego momentu zaczęła być izolowana. Miało miejsce zdarzenie w którym powódka chcąc porozmawiać z Alexandrą B. została zatrzymana przez sekretarkę słowami „A. nie będzie z tobą rozmawiać” (zezn. powódki).

Współpracownicy szukali dla powódki pomocy w postaci odpowiedniego specjalisty z onkologii i psychologa.

A. C. (1) wykazywała dużą troskę o powódkę, że należy ją wspierać w ciężkiej chwili. Ze względu na brak oficjalnego zgłoszenia o pomoc w ramach Funduszu pozwanej Spółki powódce nie udzielono tego rodzaju pomocy. Zdarzało się, że powódka miała w trakcie wykonywania pracy nudności, wymioty oraz migreny. Powódka informowała współpracowników, że chciałaby mieć większy zakres obowiązków, większą ilość tematów, uczestniczyć w spotkaniach i innych miejscach, początkowo nie narzekała jednak na brak obowiązków (zeznania świadków A. C. (1), M. S., M. S., R. J., (...) B., zeznania powódki).

Po powrocie powódki ze szkolenia nie doszło do zmiany jej kompetencji i zadań, powódka posiadała zadania roczne. Kompetencji tych nie przejęła K. M., gdyż wspierała ona cały dział (...) i wykonywała wyłącznie czynności techniczno-organizacyjne, wspierała pracowników merytorycznych (zeznania świadków A. C. (1), K. M.).

Zakres prac merytorycznych zespołu nie był definiowany przez ściśle przypisane leki (nie mieli oni ściśle przypisanych leków do prowadzenia których zostaliby wyznaczani). Ich praca odbywała się na zasadzie pracy zespołowej. Asystentka działu wykonywała czynności techniczne (np. uzupełnianie ogólnych części wniosków o refundację), jak również techniczno-organizacyjne (np. sporządzanie kserokopii, rozliczanie faktur, doręczania pism), nie miała ona wglądów w większość procesów refundacyjnych. Czynności wykonywane przez asystentkę działu, były również wykonywane przez samych pracowników merytorycznych (zeznania świadków K. O., K. M., M. S.).

Jednocześnie powódce powierzano mniej zadań związanych z przygotowaniem wniosków refundacyjnych, dotychczas robili to pracownicy merytoryczni zgodnie z dyspozycją. Poza powódką, czynności te zostawały przydzielane asystentce działu K. M. – przy czym wypełniała ona wnioski wyłącznie w zakresie nie merytorycznym. Uzasadnienia wniosków sporządzała już natomiast powódka – jako pracownik merytoryczny. W przypadku innych pracowników dochodziło do podobnych sytuacji. W ten sposób bezpośrednio przełożona chciała zaoszczędzić czasu pracy pracowników merytorycznych, aby mogli się skupić na innych aspektach swojej pracy – aby kontrolowali projekt w całościowo, a nie wyłącznie w danym fragmencie (zeznania świadka A. C. (1), K. O., J. D., (...) B.).

Powierzono powódce przygotowanie strategii leku (...). Nie uczestniczyła ona we wszystkich spotkaniach prowadzonych w związku z powyższym lekiem. Brak jej uczestnictwa wynikał z tego czy była zdolna coś wniesić na konkretnym spotkaniu. Do opracowania strategii nie musiała mieć natomiast obszernej wiedzy medycznej przekazywanej na spotkaniach. Projekt nie został ukończony do momentu rozwiązania przez powódkę stosunku pracy (zeznania (...) B.).

Pracownicy pozwanej byli i są wysyłani na podwójne wizyty, nie ma przy tym podziału na osoby zajmujące się bezpośrednio sprzedażą czy pracowników biurowych. Ci ostatni również brali i biorą udział w wizytach podwójnych. W tego rodzaju spotkaniach brała udział także A. C. (1), F. R.. Pracownicy uczestniczyli w nich w celu lepszego przedstawienia oferty proponowanej przez pozwaną Spółkę, jak również poznania rynku. Niektórzy nie jeździli na tego rodzaju spotkania. W 2014 powódka brała udział w dwóch podwójnych wizytach – w P. i W. (zeznania świadków A. C. (1), K. O., M. S., M. W., (...) B.).

W 2014 r. powódka prowadziła prelekcję na spotkaniach w sprawach produktów. Tego rodzaju prelekcję prowadziła w O.. Poza powódką w tego rodzaju spotkaniach uczestniczyli inni pracownicy, w tym K. O.. Z wizyt podwójnych nikt nie oczekiwał od powódki złożenia raportu (prezentacja k. 256 – 268 a.s., wydruki raportów k. 436 – 438 a.s., prezentacja leku S. k. 439 – 451 a.s., zeznania świadka K. N. (1)).

W sierpniu 2014 w wyniku satysfakcjonującej działalności pracowników (...) B., za pośrednictwem K. T., wysłała do wszystkich pracowników e – maila w którym podziękowała za udział w projekcie mającym na celu uzyskanie refundacji leku S.. Wśród pracowników nie znalazła się powódka, chociaż uczestniczyła w pracach refundacyjnych leku. Nie tylko powódka została pominięta przy podziękowaniach. (...) B. uwzględniła wyłącznie osoby istotne w jej ocenie do uzyskania refundacji produktu – tj. osoby będące w głównym zespole. Po otrzymaniu e – maila powódka zwróciła się do A. C. (1) o wyjaśnienie sytuacji; mówiła, że jest jej przykro.

Spółka wypłacała swoim pracownikom nagrody uznaniowe. Powódka w wyniku prac nad lekiem S. uzyskała kwotę (...)zł, przy czym poprzednio przyznana nagroda w ramach programu motywacyjnego wynosiła (...)zł. Nagroda została przyznana niezależnie od tego, że powódka upomniała się u przełożonej o podziękowania w mailu (korespondencja e – mail k. 62 – 63 a.s., k. 64 – 65 a.s., k. 66 – 67 a.s., k. 68 – 70 a.s., pismo k. 71 a.s., k. 72 a.s., zeznania świadka A. C. (1), K. O.).

W sierpniu 2014 r. A. C. (1) wystosowała za pośrednictwem e – maila do pracowników (...) polecenie, aby wszystkie wnioski o szkolenia prowadzone przez doradcę R. J. przekazywać asystentce działu K. M.. A. C. (1) poinformowała powódkę, że od września do listopada 2014 r., raz na dwa – trzy tygodnie (...) B. (wraz z nią w charakterze tłumacza) będzie miała spotkania z powyższym doradcą, w których nie będzie uczestniczyła powódka. Wynikało to z faktu, że (...) B. prowadziła poufny projekt. W pozostałym zakresie powódka wraz z A. C. (1) odbywała planowe cotygodniowe spotkania konsultacyjne. Powódka nie umawiała spotkań, jej spotkania nie były odwoływane i nie miała ona utrudnionych kontaktów z doradcą. Na wniosek A. C. (1), była dodawana do wszelkiej korespondencji, w celu uniknięcia powtarzania wykonywania przez doradcę tych samych zadań (korespondencja e – mail k. 73 – 74 a.s., k. 75 a.s., k. 76 – 77 a.s., zeznania świadka A. C. (1), K. O., R. J.).

Jesienią 2014 r. A. C. (1) została zatrzymana przez (...), następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Miała również miejsce sytuacja, w której należało zawieźć pismo do Ministerstwa. Na pytanie K. O. kto ma je zawieźć – czy ma to zrobić powódka czy też asystentka, poinformowano go, że ma to zrobić asystentka, chociaż powódka zaproponowała, że zawiezie pismo. Sytuacja ta wynikała z nieobecności A. C. (1) (zeznania świadka K. O.).

W czasie nieobecności A. C. (1) powódka skarżyła się M. S., że jest odsuwana od zadań. Skarżyła się, że chciałaby być bardziej angażowana w pracę zespołu. M. S. zwróciła się do (...) B. czy powódka mogłaby pracować przy aktualnym projekcie w którym uczestniczyli. (...) B. odpowiedziała jej, że dobrze, iż jej o tym powiedziała i ustali to na następnym spotkaniu. Powódka ostatecznie nie brała w nim udziału (zeznania świadków M. S., (...) B.).

U pozwanej istniała procedura składania skarg, z której pracownicy byli cyklicznie szkoleni. U pozwanej istniała również infolinia służąca zgłaszaniu naruszeń prawa. Z powyższych możliwości zgłoszenia zastrzeżeń powódka nie skorzystała (standardowa procedura operacyjna k. 245 – 254 a.s., zeznania K. O., K. N. (1), E. M., J. D., W. W., (...) B.).

W dniu 10 października 2014 r. powódka zwróciła się do (...) B. za pośrednictwem poczty elektronicznej z pytaniem: dlaczego nie uczestniczy w procesach refundacyjnych, wskazując, że sytuacja ta ma miejsce od momentu warsztatów w B. i jest dla niej frustrująca. W odpowiedzi na maila po zakończeniu przez powódkę dnia pracy skontaktowała się z nią telefonicznie (...) B. informując, że otrzymała informację ale powódka nie chciała rozmawiać na ten temat. (korespondencja e – mail tłumaczenie k. 79 a.s., oryginał k. 80 a.s., zeznania powódki).

Od 13 października do 4 listopada 2014 r. powódka była niezdolna do pracy w wyniku reakcji depresyjno-lękowych (k. 114 a.s., k. 115 – 116 a.s.)

Powódka rozwiązała stosunek pracy z dniem 28 października 2014 r. bez wypowiedzenia, podając jako podstawę stosownie wobec niej praktyki mobbingowe (pismo k. a.s., str. 1 a/o część C a/o powódki oraz k. 82 a.s., potwierdzenie nadania k. 83 a.s.).

Po rozwiązaniu umowy powódka wezwała pozwaną do zapłaty łącznie 1.000.000 zł zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu. Spółka podjęła działania zmierzające do wyjaśnienia sytuacji, w tym zaprosiła powódkę do rozmowy, powódka jednak odmówiła, oświadczając, że interesuje ją wyłącznie rekompensata. Postępowanie nie zostało zakończone, a zespół nie znalazł podstaw do stwierdzenia mobbingu (pisma k. 84 – 103 a.s., k. 106 – 107 a.s., k. 109 – 111 a.s., k. 112 a.s., k. 113 a.s. zeznania świadków K. O., M. S., E. M., E. M., J. D., (...) B.).

Po wypowiedzeniu stosunku pracy powódka korzystała przez okres 4 miesięcy z pomocy psychiatry (zeznania powódki).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego ujawnionego w sprawie, w tym złożone do akt sprawy dokumenty oraz dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, których prawdziwości żadna ze stron postępowania nie kwestionowała i nie budziły one wątpliwości Sądu.

Ocena okoliczności wynikających z dokumentów prywatnych – takich jak korespondencja e – mail została poczyniona wyłącznie w zakresie okoliczności faktycznych, wyłączając jednocześnie oceny dokonywane przez jej uczestników. Tak dla przykładu przedstawiony e – mail powódki do (...) B. w zakresie w jakim zmierzał do wykazania wykluczenia jej z procesu refundacyjnego (tłumaczenie k. 79 a.s., oryginał k. 80 a.s.) nie posiadał mocy dowodowej. O ile mail ten mógł posłużyć ustaleniu, że tego rodzaju wiadomość została przez powódkę sporządzona i wysłana, to nie prowadzi ona do ustalenia, że okoliczności w nim wskazane faktycznie zaistniały. Przedstawione oceny powódki, jak również lakoniczność w zakresie formułowanych zarzutów nie pozwalały na ustalenie w jakim zakresie powódka – jeżeli została – odsunięta od wykonywania dotychczasowych czynności refundacyjnych. Na uwagę zasługuje również fakt, że większość rzekomych działań o charakterze mobbingowych z których wspomina powódka wynikała z nierzetelności jej respondentów – tak dla przykładu korespondencja (k. 78 a.s. z R. J., k. 81 a.s. z A. C. (1)). Na podstawie powołanych maili – wbrew oczekiwaniom powódki – nie istniała możliwość ustalenia rzekomej chęci wykluczenia powódki.

Sąd Okręgowy nie nadał mocy dowodowej wydrukowi ze strony internetowej k. 117 – 120 a.s. bowiem przedstawienie profilu pracodawcy - określającego się „godnym zaufaniem” nie ma wpływu na ocenę okoliczności faktycznych sprawy.

Co do zasady Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych świadków: A. C. (1) (k. 281v - 284 a.s.), K. O. (k. 284 – 285v a.s.), K. M. (k. 343 – 345 a.s.), K. N. (1) (k. 345 – 346 a.s.), M. S. (k. 346 – 348 a.s.), R. J. (k. 348 – 350 a.s.), E. M. (k. 350 a.s.), E. S. (k. 351 – 352 a.s.), M. W. (k. 352 – 353 a.s.), J. D. (k. 461v – 463 a.s.), W. W. (k. 463 – 464 a.s.), (...) B. (przesłuchanie k. 471 – 479, wraz z tłumaczeniem k. 487 – 509 a.s.).

Zeznania świadków są spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają i korelują z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a zwłaszcza przedstawionymi przez strony dokumentami. Świadkowie zgodnie i wyczerpująco relacjonowali zaistniałe w sprawie okoliczności faktyczne, natomiast występujące drobne rozbieżności między zeznaniami wynikają, w ocenie Sądu, z długiego okresu między czasem składania zeznań, a okresem objętym przedmiotowym postępowaniem. Ponadto zeznania świadków były szczere, złożone bez woli zatajania czegokolwiek lub przedstawienia zdarzeń w sposób stronniczy, wyraźnie korzystny dla którejkolwiek ze stron procesu. Podkreślić należy, że przedmiotowe zeznania co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu pokrywają się i uzupełniają wzajemnie. Z treści złożonych zeznań w sposób nie budzący żadnych wątpliwości wynika, że powódka nie była odsuwana od powierzonych jej czynności. Zachowania bezpośredniej przełożonej A. S., jak również (...) B. miały swoje usprawiedliwienie i nie nosiły znamion nękania powódki, czy też czynności zmierzających do wyizolowania powódki. Wręcz przeciwnie, na podstawie okoliczności faktycznych przedstawionych w zeznaniach w sposób jednoznaczny wynika, że ewentualne odciążanie powódki obowiązkami miało tylko i wyłącznie na celu pomoc w chorobie o której współpracownicy powódki wiedzieli. Jednocześnie brak było podstaw do stwierdzenia, że wysyłanie powódki na wizyty podwójne, czy też konieczność przygotowania prezentacji oraz przedstawienia prelekcji miały na celu pozbycie się powódki z zakładu pracy. Sama okoliczność, iż nikt nie oczekiwał od niej z tego tytułu sprawozdań czy też raportów nie ma znaczenia dla oceny powyższego zachowania, gdyż jak wskazali zeznający w sprawie świadkowie miały one na celu przybliżenie pracownikowi rynku (powódka natomiast pracowała nad polityką refundacyjną, musiała zatem wiedzieć o sytuacji na nim panującej), jak również odpowiednie przedstawienie oferty poprzez wsparcie pracowników terenowych.

Sąd wskazuje, iż subiektywne oceny świadków nie mogą stanowić wiarygodnego materiału dowodowego, dlatego też opierając ustalenia na zeznaniach Sąd nie brał pod uwagę wypowiedzi noszących znamiona ogólnych ocen. Rola świadka sprowadza się do zreferowania okoliczności konkretnych zdarzeń istotnych dla sprawy, natomiast jego sądy i oceny o faktach tworzone w drodze wnioskowań i nie mieszczą się w pojęciu komunikowania informacji o okolicznościach faktycznych.

Jedynie odbiegające w zakresie jednolitości zeznań świadków była relacja A. C. (1). Wskazywała ona, że nie informowała nikogo o chorobie powódki, a zespół pracowniczy dowiedział się o tym na podstawie własnych obserwacji. Wskazać jednak należy, że powyższe pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków K. O., M. S., K. M. (należących do zespołu podległego świadkowi), jak również relacji (...) B. (jej bezpośredniej przełożonej). Świadkowie zgodnie stwierdzili, że o chorobie powódki dowiedzieli się od A. C. (1), a świadek R. J. wskazywał na duże zaangażowanie A. C. (1) w zdrowie powódki.

Sąd co do zasady dał wiarę powódce (czas nagrania rozprawy z dnia 00:05:20 – 02:14:25, płyta CD k. 524 a.s.) tylko w zakresie, w jakim pokrywały się one z wynikami postępowania dowodowego. Relacje powódki nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu faktycznego, są nacechowane subiektywną oceną i silnym ładunkiem emocjonalnym. Żaden ze świadków nie potwierdził istnienia jakichkolwiek zdarzeń mogących nosić znamiona mobbingu. A. C. (1) – bezpośrednia przełożona powódki i wskazywana początkowo przez powódkę jako główna osoba poddająca ją działaniom mobbingowym – wskazywała, że jest zaskoczona tym, że powódka uznała ją za mobberkę, bowiem kierowała zespołem najlepiej jak potrafiła oraz nie zmieniła powódce zakresu zadań po szkoleniu w B.. Normalną reakcją osoby na informację, że jej koleżanka ma rozpoznane nowotworu i źle się czuje będzie próba ułatwienia jej pracy – czy to poprzez odciążenie z obowiązków czy pomoc asystenta.

Zachowań o charakterze mobbingowym nie potwierdzają również świadkowie K. O., M. S., K. M., stwierdzając, że nie wiedzą nic na temat czegokolwiek mogącego świadczyć o mobbingowym charakterze zachowań bezpośredniej przełożonej A. C. (1) czy też (...) B.. Co prawda świadek M. S. wskazywała, że powódka płakała, jak również to, że narzekała na wykluczenie z prac zespołu – wskazać należy, że miało to miejsce kiedy A. S. nie była już przełożoną powódki. Wręcz przeciwnie świadek wskazywała, że powódka przejawiała frustrację związaną z chęcią posiadania większego zakresu obowiązków, uczestniczenia w Ministerstwie i innych miejscach. Żaden ze świadków nie stwierdził również, aby celowo odbierano powódce obowiązki pracownicze, jeżeli to następowało, to były to czynności, które w gruncie rzeczy wykonywali wszyscy pracownicy zespołu. Brak konfliktu między powódką a A. C. (1) potwierdzają również zeznania R. J.. Potwierdzają one natomiast twierdzenia M. S. o „frustracji” związanej z chęcią posiadania większego zakresu obowiązków.

Przesłuchani w sprawie świadkowie E. M., E. S., M. W., J. D., W. W., (...) B. (wskazywana w zeznaniach powódki jako główna mobberka, wbrew początkowemu stanowisku procesowemu) również nie potwierdzili istnienia jakichkolwiek okoliczności mogących świadczyć o zachowaniu polegającym na zamierzonym uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu powódki.

Wbrew twierdzeniom powódki informacja o jej chorobie nie stanowiła również podstawy do jakichkolwiek negatywnych konsekwencji ze strony pracowników pozwanego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazywał, że pomagano jej poprzez poszukiwanie specjalistów, którzy mogliby pomóc powódce w jej sytuacji. Okoliczności dotyczące powierzenia powyższej informacji przez A. S. pozostałym pracownikom powódki nie ma natomiast żadnego znaczenia dla oceny roszczeń pracowniczych. Na powyższe wskazują zeznania chociażby A. C. (1), K. M., R. J. czy też J. D., jak również A. B..

Brak było podstaw do stwierdzenia pomijania powódki przy spotkaniach zespołu negocjacyjnego. Zeznający świadkowie i sama powódka, wskazywali, że nigdy do niego nie należała. Zajmowała się ona częścią zagadnień – jej rola ograniczała się do wsparcia zespołu negocjacyjnego. Brak udziału we wszystkich spotkaniach, czy też negocjacji nie były ograniczeniami jej zadań. Powódka nie potrafiła wyraźnie wskazać w jakim zakresie rzekomo była pomijana przez przełożonych w zakresie organizowanych spotkań – wskazując jedynie, że miała mniej zadań i ignorowano ją. Stosownie do zeznań A. C. (1), jak również wtórującym im zeznaniom K. N. (1), M. S., M. W. oraz (...) B. – wskazujących, na ograniczony miejscowo skład negocjacyjny z Ministerstwem Zdrowia, jak również fakt, że w spotkaniach ze względu na poufność procesu uczestniczyli tylko i wyłącznie pracownicy, których obecność była konieczna. Jednocześnie świadek W. W. wskazywał, że powódka brała udział we wszystkich spotkaniach na których był obecny – tzn. o tych o których on wie.

Za sprzeczne wewnątrznie należy przy tym ocenić twierdzenia procesowe powódki z jej jednoczesnymi zeznaniami. Powódka wskazywała bowiem, że niektóre z jej zadań były niewystarczająco merytoryczne czy też potrzebne (np. wykonanie podwójnych wizyt, przygotowanie prezentacji), jednocześnie upatrując mobbingu w nieprzydzielaniu jej zadań czysto technicznych – jak np. zawożenie pism do Ministerstwa, kierowanie kalendarzem spotkań z zewnętrznym ekspertem czy też wypełniania rubryk ogólnych wniosków o refundację.

Sprzeczne wewnątrznie pozostają zeznania powódki jakoby nie otrzymała odpowiedzi na maila zaadresowanego do (...) B. w dniu 10 października 2014 r. Wskazać bowiem należy, że zeznając w dalszym toku postępowania wskazała ona, że w istocie (...) B. do niej zadzwoniła, informując ją, że jest gotowa do rozmowy na tematy poruszone w mailu.

O ile Sąd daje wiarę powódce, iż praca – a właściwie odciążenie jej obowiązkami – mogło okazać się dla niej rzeczą stresującą, gdyż oczekiwała względnej stabilizacji w związku z informacją o chorobie nowotworowej (czas nagrania rozprawy z dnia 02:02:21 – 02:14:25, płyta CD k. 524 a.s.), ocena zachowań przełożonych na tle okoliczności sprawy jest diametralnie odmienna od przedstawionej przez powódkę. Powódka w trakcie stanowiskach procesowych wskazywała na coraz to nowe zdarzenia mające być, w jej ocenie zdarzeniami o charakterze mobbingu, zmieniając jednocześnie osobę mobbera wraz z wynikami przeprowadzanego postępowania dowodowego. Silne nacechowanie

emocjonalne powódki, jak również uczucie pokrzywdzenia przez konkretne osoby w ocenie Sądu Okręgowego nie miały racjonalnych podstaw i stanowiły wynik trudnej sytuacji życiowej powódki.

Postanowieniem z 29 września 2016 r. Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego psychiatry, który nie miał znaczenia z uwagi na brak podstaw do stwierdzenia mobbingu, co stosownie do art. 217 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do jego pominięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje: powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Istotą sporu jest zadośćuczynienie związane z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem, jak również odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z tego powodu. Roszczenia mają charakter odszkodowawczy i wynikają z naruszenia obowiązków pracodawcy względem powódki unormowanych w art. 94³ § 1 k.p..

Sąd Okręgowy wskazuje, że po podniesieniu przez pracownika wobec pracodawcy zarzutu mobbingu, na nim spoczywa obowiązek wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tym zarzucie. Dopiero wykazanie przez pracownika tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, decydując się na dochodzenie roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia z tytułu mobbingu, zobowiązana była do wykazania okoliczności stanowiących przesłanki mobbingu. Sąd rozstrzygając sprawę opierał się na przedstawionych przez strony dowodach, co do których zarówno powódka jak i pozwany mieli pełną swobodę ich wykazywania.

Mobbing jest procesem złożonym z etapów, od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych, trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące coraz większe obszary, aż do skrajnych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy. Istotę mobbingu stanowi prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Dla skutecznego wykazania zaistnienia mobbingu konieczne jest wykazanie nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu, czyli poniżenia, ośmieszenia, izolowania pracownika i ewentualnych skutków działań pracodawcy w postaci rozstroju zdrowia.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę własnej przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu. Oceniając wskazane przesłanki zachodzi więc konieczność stworzenia obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, (wyrok SN z 7 maja 2009 roku, sygn. akt II PK 2/09). Do działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: krytykowanie, ustne groźby, pogróżki, różne aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, zlecenie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd nie stwierdził obiektywnego zaistnienia działań i zachowań pracodawcy – przełożonych wskazanych jako mobberów: A. C. (1) oraz Dyrektora Generalnej – Prezesa Zarządu (...) B., nakierowanych na nękanie, zastraszanie, poniżanie i ośmieszanie powódki. Takie okoliczności obiektywnie nie wynikają z przeprowadzonych dowodów, poza subiektywnym przekonaniem powódki.

Brak dowodów na to, by A. C. (1) w jakikolwiek sposób nękała powódkę nieuzasadnione polecenie prac niezwiązanych z jej zakresem obowiązków, odbieranie zadań pracowniczych. Świadczenie zeznali bowiem, że nie zauważyli aby celowo, w sposób umyślny odbierano powódce przypisane do niej zadania. Ewentualne zmiany organizacyjne w zakresie kalendarza spotkań czy też

Podniesiono, że zmianie uległy dotychczasowe zachowania A. C. (1) wobec powódki, liczba telefonów wykonywanych w sprawach osobistych malała, a finalnie A. C. (1) zaprzestała ich wykonywania. Zmiana stosunków interpersonalnych, niezwiązanych ze stosunkiem pracowniczym, nie może stanowić samoczynnie okoliczności stanowiącej przejaw mobbingu. Jednocześnie wskazać należy, że wbrew podniesionym zarzutom zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazywał na zaprzestanie A. C. (1) jakichkolwiek relacji interpersonalnych. O ile mogły one ulec zmianie (materiał dowodowy nie potwierdza jednak tej okoliczności), mogła ona być spowodowane wieloma względami – poczynając od informacji o chorobie powódki, aż do kłopotów w pracy związanych z prowadzonym przeciwko A. C. (1) postępowaniem karnym. Każdorazowo jednak, o ile fakt porzucenia relacji poza pracowniczych można ocenić jako naganne moralnie, to jego ocena w aspekcie spełniania przesłanek mobbingu musi być negatywna. Nie ulega wątpliwości, że tzw. „mobbing” może również przejawiać się daleko posuniętą interwencją mobberów w życie personalne danej osoby, jednak zaniechanie relacji koleżeńskich (nawet związane ze zmianą zarządzania personelem) jest prawnie dopuszczalne. Przepisy prawa pracy nie gwarantują bowiem utrzymania relacji osobistych na dotychczasowym poziomie, a wyłącznie chronią przed agresywną napaścią na pracownika przez mobbera/mobberów w rozumieniu art. 94³ § 3 k.p.

W ocenie Sądu identycznie należy ocenić sytuację mającą miejsce po szkoleniu w B. z którym powódka wiąże mobbing ze strony (...) B.. Sformułowanie użyte przez asystentkę (...) B., iż nie będzie ona rozmawiała z powódką nie dowodzi, że odmawiała ona w ogóle z nią kontaktów i że ta informacja (wypowiedź sekretarki, a nie samej Prezes) ma związek z działaniami mobbingowymi, wskazuje natomiast na wzrastającą subiektywną wrażliwość powódki. Tego rodzaju wnioskowania przeczą chociażby okoliczności wynikającej z późniejszych relacji powódki z (...) B., jak chociażby kontakt telefoniczny po otrzymaniu korespondencji e – mail w sprawie stosunku pracy. Jednocześnie wskazać należy, że (...) B. była Prezesem zarządu – Dyrektorem Generalną pozwanej Spółki, ergo poza utrzymywaniem relacji z kontrahentami, miała ona podległych 500 pracowników. Rozgoryczenie powódki, że nie poświęcała jej tyle czasu co niegdyś jest nieuzasadnione w świetle zeznań samej (...) B. - która wskazuje, że nigdy z powódką ściśle nie współpracowała (tzn. nie była jej bezpośrednią przełożoną i nie знаła wyników jej pracy – nie była ona z nimi bezpośrednio zapoznawana, a oceniała je bezpośrednio przełożona powódki).

Nie sposób podzielić poglądu jakoby nieuwzględnienie powódki w podziękowaniach za pracę nad lekiem S. czy też mniejsza nagroda (750 zł z sierpnia 2014 r., a nagroda z marca 2014 r.) stanowiła przejaw mobbingu. Nie sposób przypisać sytuacji takiej znamiona mobbingu. Pracodawca ma bowiem prawo wyboru pracowników, którzy w ramach wykonywanych działań zasługują na szczególne wyróżnienie, nie wyróżnienie powódki nie oznacza, że jej praca nie została doceniona. Pracodawca przyznał jednak powódce nagrodę za pracę nad lekiem S.. O ile wysokość nagrody może okazywać się dla powódki niesatysfakcjonująca, to nie oznacza to mobbingu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwala również na stwierdzenie czy praca powódki nad zadaniem była porównywalna z pracą chociażby J. B., w stosunku do której powódka uznawała, że „nie mniejszy udział”. Brak jednoznacznej odpowiedzi bezpośredniej przełożonej w celu wyjaśnienia dlaczego nie uwzględniono jej w oficjalnych podziękowaniach pozostaje w tej sytuacji bez znaczenia; podziękowania formułowała sama (...) B., uwzględniając wyłącznie członków głównego zespołu. Bezpośrednia przełożona A. C. (1) nie miała zatem wystarczającej wiedzy dla udzielenia powódce odpowiedzi. Sąd nie dostrzega powodów, dla których A. C. miałyby tłumaczyć decyzje (...) B...

Samo przyznanie powódce nagrody przeczy twierdzeniom jakoby jej zaangażowanie w pracę było niezauważalne. A contrario świadczy to o świadomości pracodawcy o wkładzie powódki. Ocena w jakiej wysokości zasługiwała na nagrodę należy do wyłącznych kompetencji pracodawcy. Nie sposób stwierdzić, aby miała ona charakter działania sprzecznego z prawem, czy też kwalifikowanego charakteru naruszenia praw pracowniczych – tj. mobbingu. Powódka nie przedstawiła dowodów umożliwiających stwierdzenie dyskredytowania pracy powódki. Samo pominięcie jej w e – mailu z podziękowaniem nie stanowi natomiast podstawy do uznania, że wkład jej pracy był równy pracownikom uwzględnionym przez (...) B., czy też w końcu stanowiło intencjonalne pominięcie powódki w celu jej poniżenia.

Subiektywna ocena powódki w zakresie rzekomego ograniczenia potencjału merytorycznego nie może stanowić również o poddawaniu powódki działaniom o charakterze mobbingowym. Wskazać bowiem należy, że do stwierdzenia

istnienia mobbingu koniecznym jest stwierdzenie okoliczności spełniających jego ustawowe kryteria. Samoistna ocena powódki, że jest ona niedowartościowana przez zachowanie pozwanego pracodawcy, czy też alienowana nie spełnia tych kryteriów. Wskazać jednocześnie należy, że odsunięcie powódki od czynności czysto technicznych takich jak – uzupełnienie wniosków o udzielenie refundacji czy też organizacji szkoleń z doradcą R. J. (czy też prośba przelożonej o załączanie jej do korespondencji między nim a powódką) nie zmierzały do pomniejszenia wykorzystania merytorycznych kompetencji powódki. Wskazać bowiem należy, że czynności techniczne w postaci obsługi kalendarza spotkań, faktur i zleceń dla zewnętrznej kancelarii (z którymi również wiąże zachowania mobbingowe powódka) były jej powierzone sporadycznie i tymczasowo. W istocie każda z tych czynności mogła być wykonywana przez któregokolwiek z działu (...) i nie były związane z istotą pracy powódki, jako Kierownika ds. Refundacji. Ponadto, jak wyjaśniła bezpośrednio przelożona powódki zmiany te prowadziły do ustalenia określonego porządku organizacyjnego, w celu uniknięcia blokowania terminów doradcy w zakresie wykonywanej działalności, jak również służyły odciążeniu powódki (jak również innych pracowników merytorycznych) od czynności czysto technicznych, umożliwiając im sprawowanie pieczy nad całokształtem prac. Wskazać bowiem należy, że do głównego zakresu obowiązków powódki należało przygotowanie i pomoc w strategii refundacyjnej dla leków, kontakty z interesariuszami w obrębie refundacji, przygotowywanie listów, wiadomości, komunikacji w sprawie refundacja. Rzekomo odebrane powódce kompetencje stanowiły czynności czysto techniczne bądź organizacyjne odbiegające od merytorycznego charakteru powierzonych jej prac. Niewątpliwie przy tym powódka uczestniczyła przy pracach nad przygotowaniem strategii leku (...). Powódka nie przedstawiła natomiast żadnych twierdzeń oraz dowodów wskazujących na celowe pomijanie jej przy spotkaniach grup negocjacyjnych czy też innego rodzaju wykluczeń pracowniczych. Na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego stwierdzić należało, że obecność powódki na powyższych była uzależniona od konieczności jej udziału – wniesienia wkładu w zakresie dyskusji nad negocjacjami. Jej nieobecność (o ile rzeczywiście występowała) natomiast, na gruncie materiału dowodowego, nie może być poczytywany jako odsunięcie od pełnienia dotychczasowych obowiązków, poniżenie czy też dyskredytowanie jej wiedzy merytorycznej.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że materiał dowodowy nie wykazał alienacji powódki w kontaktach z doradcą R. J.. Żadna z osób wskazanych przez powódkę jako mobberki nie zabroniła jej kontaktów z powyższym doradcą, co więcej z korespondencji e – mail wynika, że miała ona co-wtorkowe spotkania z jego udziałem. Zmiany w zakresie od września do listopada wynikały z indywidualnych konsultacji (...) B. (w których A. C. (1) uczestniczyła jako tłumacz), a przez to zmiany w cotygodniowych spotkaniach w których uczestniczyły A. C. (1) i powódka nie były przejawem nękania powódki. Nie jest zrozumiałe w jaki sposób tego rodzaju zmiana mogłaby wpływać negatywnie na powódkę, gdyż poza odwołaniem raz na 2 lub 3 tygodnie spotkania z ekspertem nie prowadziło to do jej alienacji z zespołu. Zmiana w zakresie sposobu kontaktu i uporządkowanie kwestii organizacyjnych w zakresie współpracy działu (...) stanowią natomiast działania uprawnione i nie zmierzały do poniżenia bądź alienacji powódki, a wyłącznie miały na celu jej odciążenie i uporządkowanie prowadzonej współpracy (uniknięcie dublowania czynności, czy też wyznaczania terminów, które byłyby puste).

Pozwana zasadnie wskazuje, że nie sposób stwierdzić aby „zmiana” roli powódki w zespole była spowodowana informacją o jej stanie zdrowia. Stosownie do ustaleń- informację o złym stanie powódki – pracownicy i bezpośrednio przelożona uzyskali w pierwszej połowie 2014 r. również z tego tytułu, że powódka brała w pracy leki, stosowała dietę, źle wyglądała. Zastrzeżenia w zakresie powierzanych powódce obowiązków miały miejsce dopiero od sierpnia 2014 r. W tym też czasie doszło do dezorganizacji pracy w związku z interwencją (...) i nieobecnością bezpośrednio przelożonej powódki – A. C. (1).

Gołosłownymi okazują się twierdzenia jakoby powódka była wysyłana na spotkania podwójne czy też prelekcje jedynie w roli obserwatora. Zeznania świadka K. N. (2) potwierdziły, że powódka przedstawiała prelekcję i przedstawiała plan produktu. Sąd nie ustalił, aby udział powódki w spotkaniach podwójnych był czynnością zmierzającą do wyeliminowania powódki, a tym bardziej „bezsensowną” jak twierdzi powódka. Powódka nie wykazała, aby wyjazdy zmierzały do zaniżenia oceny jej przydatności a w istocie miały one na celu zapoznanie powódki z rynkiem

farmaceutycznym. Powódka nie była jedyną osobą zajmującą się pracą biurową, które uczestniczyły w tego rodzaju wyjazdach.

W ocenie Sądu całokształt okoliczności sprawy wskazuje, iż ocena zachowania zarówno bezpośredniej przełożonej czy też byłego Prezesa Zarządu pozwanej Spółki wynikała z błędnego przeświadczenia o utracie do niej zaufania wywołanego – lżejszym podejściem do wykonywanych przez nią obowiązków. Stwierdzić bowiem należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego niewątpliwie wynika, iż współpracownicy powódki – w tym w szczególności bezpośrednia przełożona powódki A. C. (1) – wykazywali szczególne zainteresowanie stanem zdrowotnym powódki, starając się odciążyć ją od powierzonych zadań. Nie sposób tym samym uznać, że działania na które wskazuje powódka są działaniami mobbingowymi. Doświadczenie życiowe, jak również same zeznania powódki, wskazuje na oczekiwanie powódki stabilizacji życiowej w sferze pracowniczej – tj. chęci zachowania dotychczasowego obciążenia pracą – nie tylko tą istotną z punktu widzenia jej stanowiska, ale również jakiegokolwiek – nawet prostych czynności technicznych od składania pism w Ministerstwie, aż po uzupełniania ogólnych rubryk wniosków o decyzję w sprawie refundacji. Powyższe wynika natomiast z informacji powódki o rozpoznaniu o nowotworze. Nie ulega bowiem wątpliwości, że informacja o chorobie zachwiała życiem prywatnym powódki.

Sąd nie kwestionuje rozpoznania u powódki zaburzeń depresyjno-adaptacyjnych, lecz nie stwierdza związku przyczynowo skutkowego ze środowiskiem pracy i działaniami osób wskazanych przez powódkę jako mobberzy.

Sąd nie stwierdził by powódka w jakikolwiek sposób była eliminowana czy wykluczana z zespołu pracowniczego. W ocenie Sądu, powódka do zachowań przełożonych i innych pracowników podchodziła emocjonalnie; za mobbing powódka uznaje wszystkie sytuacje, które nie były zgodne z jej oczekiwaniami. W początkowej fazie postępowania wskazuje jako mobbera bezpośrednią przełożoną A. C. (1), a w końcowych zeznaniach tym mianem określa już prezesa (...) B. (motywuując to jak się okazuje brakiem pamięci (...) B. o jej osobie, co też w sposób jednoznaczny wskazuje na ambicjonalne podejście powódki) obciążając tę ostatnią za niepowodzenia, uchybienia czy problemy związane z zakresem wykonywanych obowiązków – jednocześnie powierzenia pracy, a z drugiej strony odbieraniem powierzonych już zadań pracowniczych.

W ocenie Sądu u pozwanego nie istniał jakiegokolwiek konflikt na podłożu pracowniczym. Wszyscy ze współpracowników powódki, w tym jej bezpośrednia przełożona, jak również Prezes Spółki, okazywały w stosunku do powódki wiele życzliwości pomagając w ustaleniu odpowiednich lekarzy specjalistów, jednocześnie widząc jej kondycję fizyczną pozwalającą na opuszczanie miejsca pracy czy też odciążając ją od czynności typowo technicznych. Przyczyną „wyalienowania” była ocena powódki, że tego rodzaju postępowanie i niespełnienie jej oczekiwań co do możliwości „oderwania się pracą od nurtujących ją problemów zdrowotnych”. Żaden z pracowników pozwanego nie unikał kontaktów interpersonalnych z powódką. Brak jej udziału natomiast w spotkaniach przygotowujących zespół negocjacyjny był natomiast zależne od oceny bezpośredniego przełożonego i (...) B.. Pracodawca ma natomiast prawo do ustaleń składu pracowniczego uczestniczącego w zakresie wykonywanych obowiązków i tego rodzaju ustalenia nie mogą stanowić przejawu szykanowania pracownika czy też prób jego poniżenia. Wbrew subiektywnemu odczuciu powódki działaniom i zachowaniom podejmowanym przez współpracowników powódki i jej przełożonych w opisywanych sytuacjach (w ustalonym stanie faktycznym) nie można przypisać motywu, jaki przyświeca działaniom i zachowaniom mobbingowym nakierowanym na wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Nie miały też one charakteru nękania, zastraszania, poniżania czy ośmieszania. Pracodawca podjął działania zmierzające do wyjaśnienia konfliktu i zarzutów powódki, skoro bezzwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy przez powódkę z uwagi na stosowany do niej mobbing (wcześniej tego rodzaju stwierdzenie ze strony powódki nie padało) zainicjował powołanie komisji w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, lecz powódka odmówiła w niej udziału. Jednocześnie nawet najmniejszy sygnał ze strony powódki nie pozostawał bez odpowiedzi – zarówno A. C. (1), jak i (...) B., reagowały na uwagi powódki, chcąc rozwiązać nurtujący ją problem „braku satysfakcji” z wykonywanej pracy.

Skoro stan faktyczny niniejszej sprawy nie wypełnił dyspozycji art. 94³ § 2 k.p., nie jest zasadnym zastosowanie przewidzianych w art. 94³ § 3 i 4 k.p. środków ochrony. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do oceny, że pozwany dopuszczał się wobec powódki mobbingu. Opierając się na ustalonych

okolicznościach oraz przepisach prawa, wobec uznania, że brak jest dowodów na to, by powódkę poddawano działaniom mobbingowym Sąd powództwo oddalił, o kosztach zastępstwa prawnego strony pozwanej orzekając na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 7) oraz § 12 ust. 1 pkt 2) Rozporządzenia 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.

Sędzia: