

# UZASADNIENIE

M. B. reprezentowana przez pełnomocnika będącego radcą prawnym pozwem z dnia 14 września 2020 r. domagała się od Zarządu (...) spółki akcyjnej w S. o zapłaty kwoty 72 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 19 października 2018 r. z tytułu działań pozwanej wyczerpujących znamiona mobbingu z art. 94<sup>3</sup> k.p. Na dochodzoną kwotę złożyły się kwota 48 000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz kwota 24 000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu. Nadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazano, że powódka była wieloletnim pracownikiem Zarządu (...) spółki akcyjnej w S.. Do obowiązków pracowniczych powódki, jako kierownika działu zamówień pozwanej spółki, należało przeprowadzanie procedur przetargowych i wyłanianie najkorzystniejszego oferenta. W związku z jednym z przetargów na odpady, rozpoczętym w kwietniu 2018 r. i rozstrzygniętym przez kierowaną przez powódkę komisję przetargową w czerwcu 2018 r. powódka zaczęła być traktowana przez pozwaną w sposób niezgodny z zasadami prawa pracy i naruszający jej dobra osobiste. Przyczyną zachowania pozwanej wobec powódki było rozstrzygnięcie przez powódkę przetargu na odpady niezgodnie z oczekiwaniami prezesa zarządu pozwanej. Wówczas pozwana miała podjąć wobec powódki działania polegające na: umniejszaniu umiejętnościom i kwalifikacjom powódki, zawieszeniu jej w czynnościach służbowych bez podstawy prawnej, groźeniu zwolnieniem dyscyplinarnym, instrumentalnym wykorzystywaniu instytucji prawnych przeciwko powódce, plombowaniu gabinetu powódki, co miało na celu poniżenie jej w oczach współpracowników i narażenie jej na utratę zaufania potrzebnego do zajmowanego przez nią stanowiska, nasyłaniu na powódkę kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w inne miejsce niż aktualne miejsce zamieszkania powódki pomimo wiedzy pozwanej, że powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim pod innym adresem oraz naciskach ze strony pełnomocnika pozwanej na dobrowolne rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę, zarówno telefonicznych jak i w trakcie spotkań z inicjatywy pełnomocnika pozwanej, do których doszło poza siedzibą pozwanej.

Powódka wskazała, iż pozwana zastraszała ją dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy i w tym celu pełnomocnicy pozwanej wydzwaniali do powódki i żądali spotkań poza miejscem pracy powódki, pomimo że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i brała leki przeciwdepresyjne. Podkreślono, iż postępowanie antymobbingowe zostało wszczęte wobec powódki w celu nękania powódki i zostało zawieszono zaraz po tym jak powódka złożyła pozwanej propozycje rozwiązania umowy za porozumieniem. Przed zawieszeniem postępowania pozwana odmawiała powódce dostępu do dokumentów, a postępowanie było prowadzone niezgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w pozwanej spółce, co świadczy o instrumentalnym stosowaniu przez pozwaną postępowania antymobbingowego. Wskazano, iż działanie pozwanej było działaniem celowym, sprzecznym z normami prawnymi i zasadami współżycia społecznego. Skierowane było przeciwko powódce i miało wyłącznie na celu pozbycie się jej z pracy. Podkreślono, że prezes zarządu pozwanej nie tylko wiedział o zaistniałej sytuacji, ale także ją tolerował i sam dopuszczał się bezprawnych zachowań wobec powódki.

Powódka wskazała, iż stosowane wobec niej mobbing i naruszenie przez pozwaną dóbr osobistych powódki takich jak godność, dobre imię, wizerunek w pracy i zdrowie spowodowały, iż powódka podjęła inicjatywę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Podkreślono, iż zachowanie pozwanej doprowadziło do rozstroju zdrowia powódki, która w czerwcu 2018 r. zaczęła uczęszczać na konsultacje psychiatryczne, a po pewnym czasie rozpoczęła leczenie psychiatryczne w poradni zdrowia psychicznego, które kontynuuje do dnia dzisiejszego. Wskazano, że lekarze stwierdzili u powódki zaburzenia depresyjno-lękowe spowodowane działaniami pozwanej.

Podkreślono, że żądane przez powódkę zadośćuczynienie uwzględnia intensywność bezprawnych działań pozwanej skierowanych przeciwko niej oraz ich niekorzystne skutki przejawiające się rozstrojem zdrowia, albowiem postępowanie pozwanej odbiło się negatywnie na powódce, która w okresie intensywnego leczenia przeprowadziła się z dzieckiem do swoich rodziców. Nadto żądane zadośćuczynienie jest adekwatne do stopnia nagannego zachowania pozwanej i uwzględnia fakt wieloletniej nieskazitelnej pracy powódki w pozwanej spółce oraz jej wkład wniesiony do organizacji pozwanej. Suma zadośćuczynienia stanowi równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę

powódki. W ocenie powódki żądana kwota zadośćuczynienia jest odpowiednia i uwzględnia aktualny standardy życia, związany z miejscem zamieszkania i zamożnością stron. Nadto powódka wskazała, iż poza rozstrojem zdrowia, zachowanie pozwanej wpłynęło na pogorszenie jej sytuacji finansowej. Powódka poniosła więc szkodę majątkową spowodowaną rozwiązaniem umowy o pracę polegającą na utracie wynagrodzenia za pracę za listopad 2018 r. kiedy to pozostawała bez pracy, a w dalszej kolejności obniżeniu jej zarobków w porównaniu do wynagrodzenia, które ostatnio pobierała z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce. W miejscu w którym aktualnie jest zatrudniona zarabia o 2.500 zł mniej niż u pozwanej co stanowi jej szkodę. Poza mniejszym wynagrodzeniem za pracę powódka pozostaje również w mniej stabilnym stosunku zatrudnienia, nie gwarantującym takiego komfortu jak umowa o pracę u pozwanej.

Jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia powódka wskazała art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. i art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 448 i art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Data, od której powódka domaga się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie, stanowi dzień następujący po dniu wyznaczonym jako termin końcowy zapłaty odszkodowania wskazany w wezwaniu do zapłaty skierowanym do pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwana, reprezentowana przez pełnomocnika będącego adwokatem, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Pozwana wskazała, iż nie dopuściła się względem powódki żadnych zarzucanych jej działań. Zaprzeczyła, aby groziła powódce zwolnieniem dyscyplinarnym, albowiem umowa o pracę z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia połączonym ze zwolnieniem z obowiązku pełnienia w tym okresie pracy, a nadto pozwana wystawiła powódce pozytywne referencje. Odnosząc się do zarzutu „nasyłania” przez pozwaną na powódkę kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazano, że kontrola pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, w związku ze złym stanem zdrowia, jest w pełni uzasadniona i leży w kompetencjach pracodawcy. Nadmieniono, iż pracodawca mógł powziąć wątpliwość co do zwolnienia lekarskiego powódki, albowiem w dniach 12 września 2016 r. do 20 września 2016 r. powódka, przebywając na zwolnieniu lekarskim, w dniu 19 września 2016 r. przeprowadziła szkolenie dla pracowników Urzędu Gminy W. oraz pracowników innych gmin z nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych. Wskazano, iż plombowanie gabinetu powódki nie miało na celu jej poniżenia w oczach współpracowników i narażenie jej na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania przez nią stanowiska, a stanowiło konieczne zabezpieczenie pomieszczenia przed jego nieupoważnionym otwarciem, co mogłoby narazić pozwaną na zarzuty ze strony powódki, iż pod jej nieobecność zostało coś jej biura bezprawnie zabrane przez pozwaną. Podkreślono, iż biuro zostało zaplombowane brązową, ledwo widoczną taśmą, przez okres jednego dnia.

Dodano, że nie można doszukiwać się związku pomiędzy rozstrojem zdrowia powódki a zachowaniem pozwanej, albowiem jak wynika z przedstawionej przez powódkę dokumentacji lekarskiej, powódka rozpoczęła leczenie psychiatryczne już w 2006 r.

Wskazano, iż postępowanie antymobbingowe, które toczyło się w pozwanej spółce, było skierowane przeciwko powódce, a zgłoszone przez pracownicę jej działu. To nie powódka była pokrzywdzoną w tym postępowaniu, wręcz przeciwnie była osobą wskazywaną jako sprawca mobbingu wobec swoich podwładnych. Nie sposób więc uznać prowadzenia postępowania antymobbingowego w pozwanej spółce wszczętego na wniosek podwładnych powódki za jakikolwiek przejaw mobbingu ze strony pozwanej. Podkreślono, że wnioskiwane przez powódkę protokoły przesłuchań świadków w sprawie antymobbingowej zostały powódce przesłane w dniu 23 października 2018 r. przez E. C..

Wskazano, iż powódka przy rozwiązaniu umowy o pracę nie złożyła oświadczenia, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. i nie wskazywała na twierdzenia, które zostały podniesione wyłącznie na potrzeby wytoczenia przez nią powództwa.

Podkreślono, iż roszczenie odszkodowawcze związane z uzyskiwaniem aktualnie przez powódkę u nowego pracodawcy niższego wynagrodzenia, aniżeli u pozwanej, jawi się jako całkowicie nieuzasadnione, albowiem pozwana nie miała i nie ma wpływu na to gdzie oraz na jakich warunkach zatrudniona została powódka. Na koniec pozwana

zakwestionowała wysokość dochodzonego zadośćuczynienia oraz odszkodowania wskazując, że kwota 72.000 zł jest kwotą stanowczą zawyżoną i mającą na celu nieuzasadnione wzbogacenie się powódki.

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

M. B. była zatrudniona w Zarządzie (...) spółce akcyjnej w S. od 1 kwietnia 2001 r. na okres próbny do 30 czerwca 2001 r. na stanowisku referenta do spraw organizacyjnych. Z dniem 1 lipca 2001 r. zawarła z nią umowę na czas określony do dnia 30 września 2001 r. W dniu 1 października 2001 r. zawarła z M. B. umowę na czas nieokreślony.

M. B. z dniem 1 lutego 2004 r. objęła stanowisko samodzielnego referenta do spraw zamówień publicznych, z dniem 1 czerwca 2006 r. stanowisko specjalisty do spraw zamówień publicznych, z dniem 1 sierpnia 2006 r. stanowisko szefa biura do spraw audytu wewnętrznego, z dniem 1 sierpnia 2009 r. stanowisko szefa biura zamówień publicznych. Z dniem 1 czerwca 2016 r. M. B. objęła stanowisko kierownika działu zamówień publicznych i podlegała bezpośrednio organizacyjnie i merytorycznie prezesowi zarządu, którym od 2016 do 2019 r. był D. S.. K. D. (1) był od 1 marca 2016 r. wiceprezesem do spraw infrastruktury, współpracował z M. B. w sprawach dotyczących realizacji zamówień publicznych i właściwego przeprowadzania postępowań przetargowych.

### **Dowód:**

- zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;
- zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;
- przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218;
- umowa o pracę z 1.04.2001 r.- k. 2 część B akt osobowych powódki;
- umowa o pracę z 1.07.2001 r.- k. 8 część B akt osobowych powódki;
- umowa o pracę z 1.10.2001 r.- k. 12 część B akt osobowych powódki;
- pismo z 29.01.2004 r.- k. 28 część B akt osobowych powódki;
- pismo z 31.05.2006 r.- k. 45 część B akt osobowych powódki;
- pismo z 1.08.2006 r.- k. 58 część B akt osobowych powódki;
- porozumienie zmieniające z 28.07.2009 r.- k. 91 część B akt osobowych powódki;
- porozumienie zmieniające z 25.05.2016 r.- k. 169 część B akt osobowych powódki.

W Zarządzie (...) spółce akcyjnej w S. zarządzeniem z dnia 1 września 2014 r. wprowadzono do stosowania „Wewnętrzną politykę antymobbingową” oraz powołano komisję antymobbingową na okres od 1 września 2014 r. do 31 sierpnia 2018 r. w składzie: przewodnicząca - V. T. (szef biura zarządzania kadrami), członkowie: E. C. (specjalista ds. pracowniczych) oraz H. C. (reprezentant związków zawodowych działających przy (...) S.A.). Zarządzeniem nr (...) z 19 czerwca 2018 r. w skład komisji antymobbingowej jako przewodniczącego powołano adwokata L. L. od dnia 19 czerwca 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. Decyzję o powołaniu na przewodniczącego komisji L. L. podjął D. S., ponieważ chciał żeby prawnik czuwał nad rzetelnym i dyskretnym wyjaśnieniem kwestii dotyczącej mobbingu, którego miała się dopuścić M. B. wobec swoich podwładnych.

### **Dowód:**

- wewnętrzna polityka antymobbingowa- k. 25-28;
- zarządzenie nr (...) z 1.09.2014 r.- 29-30;

-zarządzenie nr (...) z 21.06.2018 r.- k. 31;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175.

W okresie od 12 do 20 września 2016 r. M. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 19 września 2016 r. przeprowadziła szkolenie dla pracowników Gminy W. oraz innych gmin. Pracodawca nie wyciągnął wobec M. B. z tego tytułu konsekwencji dyscyplinarnych.

**Dowód:**

-list referencyjny z 20.11.2017 r.- k. 68;

-eksport danych (...) k. 69;

-zeznania świadka M. G.- k.141;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

Uchwałą Zarządu spółki Zarząd (...) S.A. w S. z dnia 24 kwietnia 2018 r. postanowiono o rozpoczęciu procedury przetargowej, której przedmiotem był odbiór nieczystości i wód zaolejonych ze statków. Szacunkową wartość zamówienia określono na kwotę 1 223 075 zł. Przewodniczącą Komisji Przetargowej została M. B., natomiast zastępcą przewodniczącego został dyrektor ds. utrzymania infrastruktury portowej A. M.. Przetarg podlegał pod pion infrastruktury, którym zarządzał K. D. (2). A. M. nie słyszał, aby ktoś z pracowników był niezadowolony z wyników przetargu. Nie było nacisków ze strony prezesa zarządu D. S. na konkretne rozstrzygnięcie przetargu. D. S. rozmawiał z M. B. na temat przetargu – polecał aby wszystkie decyzje były podejmowane zgodnie z obowiązującymi przepisami. D. S. był niezadowolony, że postępowanie przetargowe trwa zbyt długo. W związku z tym, iż K. D. (1) forsował założenie o zorganizowaniu przetargu podzielonego na części obejmujące odrębnie część S. i odrębnie Ś. M. B. podejmowała w tym kierunku właściwe działania.

D. S. wnioskiem skierowanym w dniu 20 czerwca 2018 r. do Zarządu Morskich (...) wniósł o podjęcie uchwały o wyniku postępowania w sprawie odbioru odpadów ze statków na terenie portu morskiego w S. oraz Ś.. W dniu 27 czerwca 2018 r. została podjęta uchwała w sprawie dokonania wyboru ofert dotyczących odbioru odpadów ze statków na terenie portu morskiego w S. oraz ze statków na terenie portu morskiego w Ś.. Uchwała została podjęta stosunkiem głosów 2 „za”, 1 „przeciw”. Głosowali prezes zarządu D. S., wiceprezes do spraw infrastruktury K. D. (1) oraz wiceprezes do spraw rozwoju J. C..

**Dowód:**

-zeznania świadka A. M., 00:03:30-00:46:17, k. 165-166;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218;

-uchwała z dnia 24.04.2018 r.- nienumerowana dokumentacja przetargowa;

-wniosek w sprawie podjęcia uchwały z 20.06.2018 r.- nienumerowana dokumentacja przetargowa;

-uchwała z 27.06.2018 r.- nienumerowana dokumentacja przetargowa.

M. B. jako kierownikowi działu zamówień publicznych podlegały cztery pracownice- M. W. (uprzednio D.), A. O., K. N. oraz E. T..

M. B. w obecności M. W. obmawiała innych pracowników, kierownictwo, zarząd oraz radę nadzorczą. Komentowała wygląd, zachowanie pracowników spółki oraz sytuację w pracy w sposób wulgarny w przesyłanych wiadomościach SMS. M. W. nie komentowała tego, ponieważ M. B. była jej przełożoną, która „ściągnęła” ją do podległego sobie działu. W relacjach M. B. z podwładnymi pojawiały się wulgaryzmy, intrygi i szkalowania osób zatrudnionych w firmie. Współpraca z M. B. stała się niemożliwa. Pracownice chciały odejść z działu, którym zarządzała M. B. ze względu na to, że M. B. negatywnie oceniała ich pracę, buntowała ich przeciwko innym komórkom merytorycznym w spółce, straszyla likwidacją ich działu, wskazywała, że ich dział popełnia błędy, że zarząd jest niezadowolony z ich pracy, obmawiała ich w rozmowach z innymi osobami oraz w korespondencji kierowanej do M. W. źle wypowiadała się o pozostałych trzech podwładnych.

Ostatecznie pracownice podjęły decyzję o złożeniu wniosków o przeniesienie do innego działu po wymianie zdań z M. B. związaną z ich wyjściem w dniu 14 czerwca 2018 r. na Światowe Dni M.. M. B. w sposób dosadny (wulgarny) wskazywała, iż pracownice nie mogą opuścić działu wszystkie naraz, natomiast pracownice uważały, że prezes pozwolił na ich wyjście z biura skoro M. B. w nim zostaje. M. B. następnego dnia wysłała pracownikom maila dotyczącego braku jej zgody na wyjście wszystkich pracownic na drugi dzień Światowych Dni M.. Miała do podwładnych pretensje, że wyszły wszystkie cztery i w związku z tym w ich dziale nie było obecnych pracowników. Podwładne M. B. - M. D., K. N., A. O. oraz E. T. w dniu 18 czerwca 2018 r. złożyły pisemny wniosek do prezesa D. S. o przeniesienie do pracy w innej komórce organizacyjnej spółki. D. S. przeprowadził rozmowę z wiceprezesem K. D. (1) – obaj byli zaskoczeni przekazanymi przez podwładne M. K. informacjami.

D. S. po złożeniu przez podwładne M. K. wniosków o przeniesienie do innego działu i ustaleniu przyczyn ich złożenia (zapoznaniu się z dokumentami przekazanymi przez M. W., w tym wydrukami korespondencji SMS prowadzonej z M. B.), podjął decyzję o wszczęciu postępowania antymobbingowego wobec M. B..

Podwładne nie domagały się wszczęcia postępowania antymobbingowego wobec M. K.. Obawiały się jej, ponieważ podkreślała, że ma znajomości i może każdemu zaszkodzić. Nadto nie występowały ze skargą do związków zawodowych, ponieważ wiedziały, że przewodnicząca związku ma bliskie relacje z rodzicami M. B.. W trakcie postępowania antymobbingowego M. W. przedłożyła wydruki rozmów z komunikatora z M. B., albowiem prezes prosił o potwierdzenie słów pracownic.

W dniu 19 czerwca 2018 r. D. S. wezwał M. B. do gabinetu i przedłożył skargę jej podwładnych, pytał w jaki sposób może załagodzić konflikt. M. B. nie udzieliła odpowiedzi.

W dniu 22 czerwca 2018 r. M. B. poinformowała pisemnie D. S. o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych przez podległe jej pracownice w dniach 14 i 15 czerwca 2018 r. polegającym na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy i wniosła o wyciągnięcie wobec nich konsekwencji służbowych.

### **Dowód:**

-zeznania świadka M. G.- k. 141;

-zeznania świadka M. W. (uprzednio D.)- k. 143-145;

-zeznania świadka A. O.- k. 145-147;

-zeznania świadka K. N., 01:49:57-02:34:59, 168-170;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;

-pismo wewnętrzne z dnia 22.06.2018 r.- nienumerowana karta akt postępowania antymobbingowego.

Komisja A. na wniosek prezesa spółki Zarząd (...) S.A. D. S. wszczęła postępowanie w sprawie skargi złożonej na M. B. dotyczącej stosowania przez nią mobbingu. Pismem z dnia 21 czerwca 2018 r. Komisja zobowiązała M. B. do przedstawienia wszelkich dowodów, w tym zgłoszenia ewentualnych świadków w terminie do 27 czerwca 2018 r. Było to pierwsze postępowanie komisji antymobbingowej w ogóle. Pismem z dnia 27 czerwca 2018 r. M. B. odniosła się do zarzutów podległych jej pracownik wskazując, że pracownicy złożyły wniosek o przeniesienie w celu „przykrycia” ich przewinienia związanego z grupowym wyjściem na Światowe Dni M. w dniu 14 czerwca 2018 r., co stanowiło wyprzedzający atak na jej osobę uniemożliwiający wyciągnięcie konsekwencji z ich niesubordynacji.

**Dowód:**

-pismo z dnia 21.06.2018 r.- k. 15.

-zeznania świadka M. G.- k. 141;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka E. C., 01:43:55-02:02:51, k. 198;

-pismo z 27.06.2018 r.- nienumerowana karta akt postępowania antymobbingowego.

Pracownica działu kadr E. C. w dniu 29 czerwca 2018 r. drogą elektroniczną przesłała pismo podpisane przez prezesa zarządu- D. S. skierowane do M. G. jako przewodniczącej Zarządu (...) zawierające zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z M. B. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. M. G. tego samego dnia przesłała wskazany dokument M. B..

M. G. nalegała na spotkanie z D. S., ponieważ związek zawodowy chciał bronić M. B. i pismem z dnia 2 lipca 2018 r. sprzeciwił się rozwiązaniu z nią umowy o pracę. M. G. została okazana korespondencja wymieniana pomiędzy M. B. a jej podwładną M. W., następnie M. G. była obecna podczas przesłuchania podwładnych M. B.. Po spotkaniu M. G. z D. S. oraz zapoznaniu się z dokumentacją zgromadzoną przez komisję antymobbingową związek zawodowy zrezygnował z obrony M. B. i pismem z dnia 3 lipca 2018 r. wyraził zgodę na rozwiązanie z M. B. umowy na zasadzie porozumienia stron.

**Dowód:**

-zeznania świadka M. G.- k. 141;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;

-wiadomość email z 29.06.2018 r.- k. 191-192;

-zeznania świadka E. C., 01:43:55-02:13:26, k. 198-199;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218;

-pismo z 3.07. 2018 r.- k. 5 część C akt osobowych powódki;

-pismo z 2.07.2018 r.- k. 4 część C akt osobowych powódki.

W dniu 29 czerwca 2018 r. M. B. otrzymała od D. S. pismo w którym wskazano, iż w związku z wszczęciem postępowania w sprawie stosowania przez M. B. działań mobbingowych w odniesieniu do podległych pracowników zawieszają ją w pełnieniu funkcji kierownika działu zamówień publicznych z zachowaniem dotychczasowych uprawnień

pracowniczych na okres nie dłuższy niż do czasu przeprowadzenia postępowania przez powołaną Komisję A.. Jednocześnie M. B. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy do dnia 9 lipca 2018 r. Gdy M. B. opuściła gabinet prezesa zadzwoniła do niej M. G. z informacją, iż związek zawodowy otrzymał do zaopiniowania wnioski o jej zwolnienie dyscyplinarne.

Czasowym przełożonym ówczesnych podwładnych M. B. został D. S.. Nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy działu ds. zamówień publicznych. Prezes nie poinformował podwładnych M. B., z jakich względów M. B. przestaje być ich kierownikiem.

Żadna z zatrudnionych pracowników działu zamówień publicznych nie zajęła miejsca M. B.. Kierownikiem działu została osoba z zewnątrz.

**Dowód:**

- pismo z dnia 29.06.2018 r.- k. 18;
- zeznania świadka M. W. (uprzednio D.)- k. 143-145;
- zeznania świadka A. O.- k. 145-146;
- zeznania świadka K. N., 01:49:57-02:34:59, 168-170;
- zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;
- przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

Do M. B. drogą elektroniczną w dniu 2 lipca 2018 r. o godzinie 14:02 wysłano pismo informujące o terminach posiedzenia komisji antymobbingowej. M. B. w odpowiedzi na zawiadomienie tego samego dnia o godzinie 14:59 poinformowała E. C., iż w związku z rozstrojem zdrowia przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie jest w stanie stawić się na przesłuchanie przez komisję antymobbingową ani uczestniczyć w przesłuchaniu podległych jej pracowników. Wniosła o zmianę terminu przesłuchań po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. W dniu 3 lipca 2018 r. o godzinie 13:37 E. C. wysłała drogą elektroniczną wiadomość M. B., iż komisja antymobbingowa postanowiła nie uwzględnić wniosku o zmianę terminów przesłuchań, albowiem zgodnie z Wewnętrzną Polityką A. komisja jest zobowiązana rozpatrywać skargi bezzwłocznie. Wskazano, iż protokoły przesłuchania stron zostaną udostępnione i będzie mogła ustosunkować się do ich treści.

Mailem z 3 października 2018 r. M. B. wniosła o przesłanie drogą elektroniczną skanów protokołów przesłuchań pracowników przesłuchanych przez komisję antymobbingową w lipcu 2018 r. W dniu 9 października 2018 r. drogą elektroniczną M. B. ponowiła prośbę. Wskazała, iż prośbę ustnie zgłaszała mecenasowi L. w dniu 1 października 2018 r. i została poinformowana, że po zgłoszeniu prośby do komisji niezwłocznie otrzyma kopie protokołów.

W dniu 22 października 2018 r. E. C. poinformowała M. B., iż w związku z podjęciem zawieszono postępowania w sprawie skargi dotyczącej mobbingu zostanie przesłuchana przed komisją antymobbingową w dniu 26 października 2018 r. o godzinie 12:00. W odpowiedzi na wskazaną wiadomość M. B. tego samego dnia ponownie wniosła o przesłanie protokołów przesłuchań. Protokoły przesłuchań zostały przesłane drogą elektroniczną w dniu 23 października 2018 r.

**Dowód:**

- maile z dnia 2 lipca 2018 r.- k. 32-33;
- mail z dnia 3.07.2018 r.- k. 34-35;
- mail z 3.10.2018 r.- k. 36;

-mail z 9.10.2018 r.- k. 37-38;

-maile z 22.10.2018 r.- k. 39;

-mail z 23.10.2018 r.- k. 70;

-zeznania świadka E. C., 02:13:26-02:36:56, k. 199-200.

M. B. pismem z dnia 9 lipca 2018 r. skierowanym do D. S. wniosła o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron wskazując następujące warunki: 3-miesięczne wypowiedzenie, bez świadczenia pracy, którego bieg rozpocznie się po zakończeniu jej zwolnienia lekarskiego, odkupienie telefonu służbowego Samsung G. (...) oraz wystawienie pozytywnych referencji za nienaganną rzetelną pracę merytoryczną w okresie 17 lat zatrudnienia. D. S. przedstawił pismo M. B. innym członkom zarządu, zarząd wyraził akceptację warunków przedstawionych przez M. B..

D. S. pismem z dnia 10 lipca 2018 r. skierowanym do M. B. oświadczył, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2018 roku. W okresie od 30 lipca 2018 r. do 24 sierpnia 2018 r. udzielił M. B. urlopu wypoczynkowego za 2018 rok w ilości 19 dni natomiast w okresie od 27 sierpnia 2018 r. do 31 października 2018 r. zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przedmiotowe pismo M. B. odebrała w dniu 11 lipca 2018 r.

**Dowód:**

-pismo z dnia 9.07.2018 r.- k. 16 oraz k. 6 część C akt osobowych powódki;

-pismo z dnia 10.07.2018 r.- k. 17 oraz k. 7 część C akt osobowych powódki;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

M. B. drogą mailową w dniu 16 lipca 2018 r. o godzinie 8:27 poinformowała pracownice działu kadr – o których wiedziała, że nie przebywają na urlopie wypoczynkowym – E. C. i p. Piskorz, iż po uzgodnieniu z wydziałem zasiłków ZUS w dniach 16-27 lipca 2018 r. będzie przebywała pod adresem ul. (...) w R..

Starszy inspektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych E. D. poinformowała M. B., że w dniu 25 lipca 2018 r, o godzinie 11:25 przeprowadzono kontrolę prawidłowości wykorzystywania przez nią zwolnienia lekarskiego od pracy. Mając na uwadze, że kontrolujący nie zastali M. B. w domu zwróciła się o wyjaśnienie przyczyny nieobecności w terminie 7 dni pod rygorem wstrzymania wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Pismem z dnia 29 lipca 2018 r. M. B. poinformowała E. D., iż na polecenie lekarza zmieniła otoczenie, a o miejscu pobytu poinformowała po konsultacji z pracownikiem ZUS płatnika składek (pracodawcę) po uwzględnieniu, iż w tym okresie zasiłek chorobowy był przez pracodawcę wypłacany. Wskazała, że drogą elektroniczną poinformowała o swoim miejscu pobytu pracownice kadr, o których miała wiedzę, iż nie przebywają na urlopie wypoczynkowym. Podkreśliła, iż wykorzystywała zwolnienie lekarskie w sposób prawidłowy.

**Dowód:**

-mail z dnia 16.07.2018 r.- k. 22;

-zawiadomienie ZUS- k. 23;



-pismo z dnia 29.07.2017 r. skierowane przez M. B. do ZUS- k. 24.

Postępowanie antymobbingowe prowadzone wobec M. B. w lipcu 2018 r. zostało zawieszona, a następnie zakończona wobec rozwiązania przez M. B. umowy o pracę z dniem 30 października 2018 r. M. B. nie została przesłuchana w trakcie postępowania antymobbingowego, ponieważ przebywała na zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:**

-pismo z 17.07.2018 r.-k. 19;

-zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;

-zeznania świadka E. C., 01:43:55-02:02:51, k. 198;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218;

-pismo z 13.11.2018 r.- nienumerowana karta postępowania antymobbingowego.

W dniu 29 czerwca 2018 r. psychiatra J. P. prowadzący Indywidualną (...), który od lat prowadził leczenie M. B., stwierdził u niej zaburzenia adaptacyjne. M. B. wskazywała lekarzowi, iż jest to wynikiem stosowania wobec niej mobbingu w pracy wobec sprzeciwienia się przez nią oczekiwaniom prezesa co do wyboru podmiotu, który ma wygrać przetarg. Wystawił pacjentce zwolnienie lekarskie od 2 do 27 lipca 2018 r. z zaleceniem zmiany miejsca pobytu w celu odreagowania stresu. M. B. kontynuowała leczenie z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych jeszcze w 25 października 2018 r. i dalej. Od czerwca 2018 r. do grudnia 2018 r. M. B. zamieszkała z rodzicami, którzy wspierali ją finansowo. Zażywała leki na uspokojenie. W okresie od 19 do 22 grudnia 2018 r. przebywała w szpitalu z rozpoznaniem zapalenia uchyłków jelita grubego. Rozpoznanie nie znalazło potwierdzenia w badaniach laboratoryjnych.

**Dowód:**

-zaświadczenie lekarskie z dnia 13.11.2018 r.- k. 20-21;

-odpis historii choroby- k. 44-49;

-zaświadczenie lekarskie z dnia 29.06.2018 r.- k. 50;

-karta informacyjna leczenia szpitalnego- k. 51-52;

-zeznania świadka J. K., 00:47:09-01:49:48, k. 166-168;

-zeznania świadka R. K., 02:39:11-03:23:09;

-zeznania świadka A. B., 01:09:02-1:30:39, k. 196-197;

-zeznania świadka J. S., 01:31:24- 01:43:38, k. 197;

-zeznania J. P., 00:03:03-01:07:27, k. 211-213;

-przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

Gdy M. B. nie świadczyła pracy, a czasowym przełożonym jej podwładnych został D. S. zostało zaplombowane wejście do zajmowanego przez nią pokoju służbowego – taśmą z pieczętką. Decyzję w tym zakresie podjął D. S., albowiem w biurze istniał konflikt i prezes nie chciał, żeby ktoś wchodził do pokoju M. B..

Przewodnicząca związku zawodowego (...), po dostrzeżeniu plomby, zainterweniowała u dyrektora naczelnego. Dyrektor wskazał, iż działanie takie zostało podjęte dla bezpieczeństwa, albowiem był to pokój kierownika zamówień

publicznych i była obawa żeby nikt niczego stamtąd bezprawnie nie zabrał. Plomba została usunięta po kilku godzinach od jej umieszczenia. Kiedyś zaplombowano również drzwi K. D. (1).

**Dowód:**

- zeznania świadka M. G.- k. 141;
- zeznania M. W. (uprzednio D.)- k. 143;
- zeznania świadka A. O.- k. 145;
- zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;
- zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;
- przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

W dniu 10 października 2018 r. pełnomocnik M. B. wezwał Zarząd (...) spółkę akcyjną w S. do zapłaty na jej rzecz kwoty 72.000 zł w tym odszkodowania za mobbing i naruszenie dóbr osobistych w terminie 7 dni od otrzymania wezwania pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. (...) S.A. pismem z 19 października 2018 r. wskazał, iż z uwagi na niezasadność żądań kierowanych przez M. B. spółka stanowczo odmawia ich spełnienia.

**Dowód:**

- przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 10.10.2018 r.- k. 41-42;
- pismo z 19.10.2018 r.- k. 53.

M. B. od dnia 1 grudnia 2018 r. jest zatrudniona w (...) Uniwersytecie Medycznym w S. na czas określony- do dnia 29 lutego 2020 r. na stanowisku kierownika działu Zamówień Publicznych za wynagrodzeniem zasadniczym 4 486 zł.

**Dowód:** zaświadczenie z 13.01.2020 r.- k. 57.

M. B. w okresie zatrudnienia w Zarządzie (...) spółce akcyjnej w S. była cenionym i kompetentnym pracownikiem. Nie było uwag do jej pracy, nie były jej wytykane błędy. Nie była w pracy poniżana, obrażana, nie była przymuszana do podejmowania decyzji służbowych. Miała dobre relacje z przełożonymi, z większością była po imieniu. Po odejściu z pracy była wspominana jako dobry fachowiec. Wskazywała swoim podwładnym, iż ma propozycję objęcia stanowiska dyrektora do spraw organizacji i zarządzania, jednakże waha się z przyjęciem tej propozycji ze względu na sytuację rodzinną. Jej relacje z prezesem D. S. (prezesem Spółki w latach 2016-2019) układały się poprawnie.

**Dowód:**

- zeznania świadka M. G.- k. 141;
- zeznania świadka A. O.- k. 145;
- zeznania świadka K. N., 01:49:57-02:34:59, 168-170;
- zeznania świadka D. S., 03:25:03-04:57:57, k. 172-175;
- zeznania świadka K. D. (1), 00:07:05-01:09:02, k. 193-196;
- przesłuchanie powódki M. B., 01:11:14-03:49:39, k. 213-218.

**Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenia powódki o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem i o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu okazały się niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi jeden z obowiązków spoczywających na pracodawcy (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.).

Definicja mobbingu była wielokrotnie doprecyzowywana i wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych. W wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku wydanym przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w sprawie o sygnaturze akt III APa 6/15 stwierdzono przykładowo, 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 więc 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”. Z kolei w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygn. akt II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu”. W tym samym orzeczeniu Sąd stwierdził, że „Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”.

Wskazać należy, iż jak słusznie podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 kwietnia 2022 r. I PSK 208/21 definicja mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie została powiązana ze skutkiem w sferze zdrowia. Czym innym jest więc definicja mobbingu, a czym innym możliwość dochodzenia zadośćuczynienia. Nie jest bowiem wykluczone, że mobbing nie wywoła skutku w postaci rozstroju zdrowia, dochodzi jednak do wypełnienia przesłanek z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Prawo do świadczenia z art. 93<sup>3</sup> § 3 k.p. wymaga kumulatywnego ziszczenia się dwóch czynników - wypełnienia przesłanek mobbingu, a także niezależnie powstania rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu w stosunku do M. B. w okresie od kwietnia 2018 r. do czerwca 2018 r. nie były stosowane praktyki opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Powódka przytoczyła kilkanaście zdarzeń i działań ze strony pracodawcy, które wzbudziły jej opór oraz niezadowolenie i wszystkie z nich, niesłusznie, uznała za mobbing.

Na materiał dowodowy, na bazie którego został skonstruowany stan faktyczny złożyły się, obok niepodważanych przez żadną ze stron dowodów z dokumentów szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym, przede wszystkim zeznania świadków w tym M. G., M. W., A. O., A. M., K. N. oraz E. C.. Świadczy ci są wieloletnimi pracownikami pozwanej (nadto świadek M. G. jest przewodniczącą związku zawodowego) i nie można uznać, aby ich zeznania zostały ukształtowane na korzyść pracodawcy w obawie przed utratą pracy. Zeznania miały, w odniesieniu do wielu

świadców, obszerny charakter i korespondowały z materiałem dowodowym w postaci dokumentów, jak również były wewnętrznie spójne i korespondowały ze sobą. Nie sposób w nich doszukać się negatywnego nastawienia tych osób do powódki i jednoznacznego bezkrytycznego wspierania pracodawcy.

Sąd uznał zeznania świadka J. S. za wiarygodne albowiem zostały potwierdzone przez kartę informacyjną leczenia szpitalnego znajdującą się na kartach 51-52 akt sprawy. Natomiast zeznania świadka J. P. Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie w jakim znajdują potwierdzenie w dokumentacji lekarskiej powódki. Zeznania świadka dotyczące tego, że wobec powódki był stosowany mobbing nie stanowią obiektywnego dowodu, a są jedynie powieleniem wypowiedzi, które powódka w wywiadzie lekarskim kierowała do świadka. To rolą Sądu jest ustalenie czy wobec powódki były stosowane zachowania mobbingowe biorąc pod uwagę materiał dowodowy zebrany w sprawie. Nie sposób uznać, aby zeznania świadka, który wystawiał zwolnienia lekarskie opierając się na opisie zdarzeń przedstawionych jedynie przez jedną stronę były w tym zakresie miarodajne i obiektywne.

Zeznania D. S. Sąd uznał w pełni za wiarygodne. W zakresie konfliktu pomiędzy powódką a podwładnymi i podejmowanymi przez świadka jako prezesa zarządu czynnościami w związku ze wszczęciem postępowania antymobbingowego wobec powódki zeznania zostały potwierdzone przez zeznania M. W., A. O., K. N. oraz dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy. Wskazać należy, iż świadek nie jest już prezesem pozwanej spółki, nie jest również jej pracownikiem nie ma więc powodów, ażeby zeznawać na korzyść pozwanej. Zeznania świadka dotyczące niepodejmowania wobec powódki działań mobbingowych, w tym w zakresie prowadzonego postępowania przetargowego również zostały uznane za wiarygodne, albowiem zostały potwierdzone przez pracowników pozwanej, jak również zeznania K. D. (1).

Jako w pełni wiarygodne sąd uznał również zeznania K. D. (1), albowiem były spójne z pozostałym materiałem dowodowym.

Z większym krytycyzmem Sąd podszedł do zeznań świadków J. K., R. K. oraz A. B.. Rodzice oraz mąż powódki niewątpliwie mieli powody ażeby zeznawać w sposób dla powódki korzystny. Jako wiarygodne sąd uznał zeznania wskazanych świadków jedynie w zakresie stanu zdrowia powódki i przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim, albowiem zeznania te zostały potwierdzone przez zaświadczenia lekarskie, odpis historii choroby znajdujący się na k. 44-49 akt sprawy oraz zeznania J. S. i J. P.. Jako niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka J. K. oraz A. B. w zakresie tego, że powódka w czerwcu 2018 r. została przymuszona przez prezesa S. i przez reprezentujących pozwaną prawników do rozwiązania umowy o pracę. Brak jest w tym przedmiocie jakichkolwiek obiektywnych dowodów, a nadto przeczą temu dowody dokumentarne, a w szczególności pismo z dnia 9 lipca 2018 r., w którym to M. B. wniosła o rozwiązanie z nią umowę o pracę za porozumieniem stron oraz pismo D. S. z dnia 10 lipca 2018 r. skierowane do M. B., w którym wskazał, iż wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zeznania świadka J. K. dotyczące tego, że powódka miała zły kontakt z podległymi jej pracownikami z uwagi na to, że były one negatywnie nastawiane przez prezesa uznać należy jedynie za niczym nieuzasadnione domysły świadka nie znajdujące potwierdzenia w zeznaniach pracownic. Zeznania J. K. dotyczące tego, że powódka „wypłakiwała” się M. G. i mówiła że szef ją tyranizował są niewiarygodne, albowiem świadek M. G. nie zeznawała o takich okolicznościach – wprost wskazała, iż pracodawca nie stosował wobec powódki mobbingu, wręcz szedł jej na rękę proponując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż była dotąd cenionym pracownikiem. Nadto M. G. podkreśliła, iż nie ma wiedzy, aby pełnomocnik pozwanej wpływał na powódkę w celu rozwiązania umowy o pracę, nie słyszała aby ktoś umniejszał jej kwalifikacjom oraz nie pamięta aby powódka zgłaszała jej jakieś zastrzeżenia co do sposobów kontaktowania się z nią przez pełnomocnika pozwanej spółki. Zeznania J. K. oraz R. K. jakoby M. G. w lutym 2022 r. wskazała im, że nie będzie zeznawać na korzyść powódki z obawy przed zwolnieniem są niewiarygodne, albowiem zeznania tego świadka były spójne, jasne, konsekwentne oraz zostały potwierdzone przez pozostały materiał dowodowy. Nadto wskazane obawy zważywszy na wiek świadka oraz przysługującą jej ochronę związkową są sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Podkreślić należy, iż niewiadomym jest co świadkowie mieli na myśli formułując tezy dotyczące tego, że świadek M. G. postanowiła

zeczynać na niekorzyść powódki. Zdaniem Sądu świadek nie zezynała na korzyść czy niekorzyść ale zgodnie z prawdą.

Podobnie oceniono zezynaania powódki, która nie kwestionując przebiegu zdarzeń ujętych w stanie faktycznym, interpretowała je w sposób dla siebie korzystny i mający ukazać ją w roli ofiary mobbingu.

Wskazać należy, że Sąd nie dopatrył się w niniejszej sprawie zaistnienia znamion mobbingu.

Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie – pracownicy pozwanej spółki konsekwentnie wskazywali, iż nie zaobserwowali negatywnych zachowań innych osób wobec powódki, które wypełniałyby definicję mobbingu.

Nie sposób uznać, ażeby jakiegokolwiek działania strony pozwanej, w których powódka upatrywała działań mobbingowych w istocie wypełniały znamiona mobbingu.

W pierwszej kolejności powódka wskazywała na umniejszanie przez pracodawcę jej umiejętnościom i kwalifikacjom, co nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym – wręcz przeciwnie z zebranego materiału dowodowego wynika, iż była ona szanowanym i docenianym pracownikiem. Świadek K. N. wskazała, że powódka miała dobre relacje z przełożonymi, z większością była po imieniu, nie słyszała żeby prezes S. wypowiadał się w negatywny sposób o powódce. Nadto jak wskazała świadek A. O. powódka nawet po odejściu z pracy była wspomniana jako dobry fachowiec.

Kolejno powódka powoływała się na zawieszenie jej w czynnościach służbowych. Wskazać należy, że takie postępowanie pracodawcy było jak najbardziej uprawnione i usprawiedliwione w sytuacji jaka miała miejsce w ustalonym stanie faktycznym, a mianowicie, gdy podległe powódce pracownicy złożyły wnioski o przeniesienie do innego działu powołując się na niepożądane i niewłaściwe zachowanie powódki wobec nich i niemożność dalszej współpracy z M. B., co było przyczyną wszczęcia przeciwko powódce procedury antymobbingowej.

Również zarzuty powódki dotyczące grożenia jej zwolnieniem dyscyplinarnym oraz związane z naciskami ze strony pełnomocnika pozwanej na dobrowolne rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę nie zostały przez stronę powodową udowodnione. Jak wynika z pisma z dnia 9 lipca 2018 r., to powódka wystąpiła o rozwiązanie z nią umowę pracę za porozumieniem stron na przedstawionych przez nią warunkach, co zostało zaakceptowane przez zarząd pozwanej spółki. Brak jest dowodów na jakiegokolwiek naciski w tej kwestii ze strony pracodawcy, natomiast powódka niewątpliwie jako wieloletni pracownik, gdyby uważała, że zwolnienie jej z pracy jest niezasadne i chciałaby w dalszym ciągu pozostać w zatrudnieniu u pozwanej nie kierowałaby wskazanę powyżej korespondencją.

Co do zarzutu zablombowania gabinetu powódki, to w sprawie ustalone zostało, iż niewątpliwie takie zdarzenie miało miejsce, jednakże wskazać należy, iż nie sposób uznać, aby stanowiło to działanie mobbingowe. Takie działanie zostało bowiem podjęte w celu zabezpieczenia dokumentacji znajdującej się w pokoju zajmowanym przez powódkę, a po interwencji M. G. plomby zostały zdjęte po kilku godzinach od ich umieszczenia.

Również „nasłanie” na powódkę kontroli z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w inne miejsce niż aktualne miejsce zamieszkania powódki pomimo wiedzy pozwanej, że powódka przebywa pod innym adresem nie sposób uznać za działania mobbingowe skoro kontrola została przeprowadzona jednokrotnie i znajdowała oparcie w przepisach prawa, albowiem dotyczyła prawidłowości wykorzystania przez powódkę zwolnienia lekarskiego. Jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadził kontrolę próbując zastać powódkę pod adresem znanym wskazanym ubezpieczycielowi a nie pracodawcy, co również uzasadnienia treść obowiązujących przepisów. Należy zauważyć, że w ustalonym stanie faktycznym pracodawca zwracając się o kontrolę zwolnienia lekarskiego powódki miał prawo odczuwać wątpliwości co do zasadności tego zwolnienia.

Wreszcie zarzuty powódki dotyczące bezprawnych nacisków prezesa S. w związku z przetargiem nie znalazły potwierdzenia. Wskazać należy, iż niczym zadziwiającym nie jest, że prezes zarządu spółki, w przypadku tak dużego zlecenia jakim był przedmiotowy przetarg (szacunkową wartość zamówienia określono na kwotę 1 223 075 zł) jest

zainteresowany jego przebiegiem. Samo kierowanie oczekiwań wobec powódki, która zajmowała się bezpośrednio tym przetargiem uznać należy za uprawnienia pracodawcy, a nie bezprawne działania kierowane wobec powódki. Nadto żaden z przesłuchanych pracowników nie wskazał, ażeby w związku z przetargiem były na powódkę wywierane bezprawne działania. Świadek A. O., która była sekretarzem komisji przetargowej wskazała, że nie kojarzy aby zarząd w związku z tym postępowaniem nakazał powódce złożenie wyjaśnień. Świadek A. M. wskazał, iż nie ma wiedzy aby był stosowany wobec powódki mobbing w związku z przetargiem, żeby ktoś wywierał na powódkę presję. T. zeznał K. D. (1). Nawet gdyby przyjąć, że D. S. oczekiwał innego rozstrzygnięcia przetargu, w ramach którego postępowanie prowadziła powódka, brak jest okoliczności lub dowodów świadczących o tym, że wymuszała na powódce dokonywanie konkretnych czynności w postępowaniu przetargowym. Strona powodowa nie wykazała również, aby swoim zachowaniem ówczesny prezes pozwanej miał powódkę w jakikolwiek sposób zastraszać czy wywierać na nią presję, albo też wydawać powódce sprzeczne z prawem polecenia a w efekcie odmowy ich wykonania – podejmować działania zmierzające do jej poniżenia, polegające na nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwnie, swoimi zachowaniami, będącymi przedmiotem badania przez komisję antymobbingową, sama powódka doprowadziła do swoistego wyeliminowania się z grupy pracowniczej, stając się pracownikiem szczególnie uciążliwym, w szczególności dla swoich podwładnych.

Podkreślenia wymaga, iż powódka wskazywała, iż bezprawnych działań wobec niej dopuszczano się od wszczęcia postępowania przetargowego w przedmiocie odbioru nieczystości i wód zaolejonych ze statków. Jak wynika z uchwały Zarządu Spółki z procedurę przetargową wszczęto dnia 24 kwietnia 2018 r., a zakończono w dniu 27 czerwca 2018 r., natomiast postępowanie antymobbingowe zostało wszczęte wobec powódki pod koniec czerwca 2018 r., a od 2 lipca 2018 r. powódka przebywała już na zwolnieniu, po czym nie powróciła do pracy, bowiem w dniu 9 lipca 2018 r. wniosła o rozwiązanie umowy o pracę. Nawet jeśli bowiem uznać, iż w związku z przedmiotowym przetargiem ze strony prezesa S. pojawiły się zachowania niepożądane, to wskazać należy, iż sam fakt, ich wystąpienia nie skutkuje automatycznie zakwalifikowaniem ich jako mobbingu. Ten bowiem stanowi agresywne działania lub zachowania pracodawcy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę zawodową przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników trwające przez odpowiednio długi okres. Zaistniałe z udziałem powódki sytuacje, choćby i rozpoznawane całościowo, nie mieszczą się w tej definicji. Działanie o charakterze mobbingu może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Powódka zaś upatrywał mobbingu w działaniach pracodawcy, które z istoty stosunku pracy są przez pracodawcę wykonywane. Zainteresowanie prezesa w zakresie postępowania przetargowego, niezgadanie się z podległym pracownikiem jakim była powódka czy żądanie podjęcia wobec niej działań związanych z przetargiem nie sposób uznać za przekraczające normalne zwierzchnictwo, które pracodawca pełni nad pracownikami.

Reasumując powódka nie sprostowała ciężarowi dowodowemu i nie wykazała, aby działania pracodawcy szczegółowo wymienione w pozwie były celowo wymierzone w jej osobę i zmierzały do jej nękania czy też poniżenia. Dobór tych zdarzeń, wskazuje powódka odnosi się do byłego już pracodawcy w sposób niezwykle krytyczny i każde jego działanie ocenia jako wrogie swojej osobie. Obiektywna ocena tych zdarzeń prowadzi zaś do przyjęcia, że ze strony pracodawcy nie można dopatrzeć się zachowań posiadających znamiona mobbingu, co skutkowało oddaleniem powództwa. Podkreślenia również wymaga, że powódka jako wieloletni pracownik miała wiedzę o istniejącej u pozwanej polityce antymobbingowej i pomimo wskazywania w pozwie na podejmowane wobec niej działania niepożądane nie zdecydowała się wszcząć owej procedury. Z uwagi na brak wykazania sytuacji mobbingowych nie było podstaw do badania czy wystąpiła druga przesłanka w postaci rozstroju zdrowia u powódki. Skoro bowiem powódka nie był mobbowana, to ewentualny zły stan jej zdrowia nie był związany z sytuacją w miejscu pracy. Dlatego też niecelowe i jedynie generujące koszty postępowania byłoby powoływanie dowodu z opinii biegłego na okoliczność rozstroju zdrowia powódki, o co wniosowała strona powodowa. Konsekwencją uznania, że powódka nie doznała mobbingu niezasadne było również roszczenia w przedmiocie odszkodowania o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. ponadto rozwiązując umowę o pracę nie wskazała mobbingu jako przyczyny dążenia do zakończenia stosunku pracy.

Konsekwencją poczynionych ustaleń i rozważań Sądu było stwierdzenie, że podstawą roszczeń powódki nie mogły być również przepisy art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 448 i art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., albowiem strona powodowa nie wykazała zaistnienia sytuacji, w których pracodawca w sposób bezprawny naruszałby jej dobra osobiste, w tym poprzez stosowanie mobbingu. Strona powodowa nie wykazała, aby pozwana uchybiła godności powódki lub wywołała u niej rozstrój zdrowia.

Mając na uwadze powyższe, oba roszczenia powódki, jako bezpodstawne, podlegały oddaleniu, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszy wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu zawarte w punkcie drugim wyroku wydane zostało w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi koszty celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanej kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika wynikającej z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)