

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 5 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Janina Czech, Stanisława Gawlik

Protokolant : Justyna Wicher

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2021 r. na rozprawie

sprawy z powództwa B. S. (1)

przeciwko C.- P. M. ((...)) sp. z o.o. w Ś.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. powództwo oddała,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu,

III. nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w (...)na rzecz adw. K. J. kwotę (...) tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji pełnomocnika powódki z urzędu.

UZASADNIENIE

Powódka B. S. (1) wniosła pozew przeciwko pracodawcy C.- P. Ś. domagając się zadośćuczynienia w kwocie 2100 zł. W uzasadnieniu wskazała, iż zatrudniona jest u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 8.12.2008r. na stanowisku operatora produkcji. W sierpniu 2017r. chciała skorzystać z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, o czym poinformowała przełożoną E. F. (1) wskazując osobę, która miałaby powódkę w okresie urlopu zastąpić. Przed datą urlopu przełożona poinformowała powódkę, iż nie wyraża zgody na ten urlop i powódka może skorzystać z urlopu na żądanie. Powódka podniosła, iż w tym samym okresie urlopu uzyskały dwie inne osoby choć nie uprzedziły o tym jak powódka 3 tygodnie wcześniej. Powódka wskazała, iż nie było to pierwsze takie zachowanie przełożonej, która, jak wskazała powódka, zmusiła ją do wykorzystania zaległego urlopu w terminie przez przełożoną wskazanym, podobnie jak do opieki nad dzieckiem, żeby nie została ona do wykorzystania w grudniu.

W odpowiedzi strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Potwierdzono zatrudnienie powódki u strony pozwanej. Wskazano, iż jak u każdego pracodawcy w firmie obowiązują określone zasady udzielania urlopów. W okolicach marca pracownicy wstępnie deklarują okresy urlopów w okresie wakacyjnym, a ich zatwierdzenie następuje na przełomie kwietnia i maja, gdy jest już harmonogram na nowy okres rozliczeniowy. Zasadą w dziale powódki jest, że terminy okresów urlopowych mogą się pokrywać najwyżej u 2 osób. Powódka zadeklarowała taki urlop w okresie od 18.06-2.07.2017r. i go w tym okresie wykorzystowała. Wskazano, iż pozostałe urlopy udzielane są na bieżąco przy zapewnieniu ciągłości produkcji. Prawdą jest, że powódka wniosła w połowie lipca o udzielenie jej urlopu w dniach 5,6 .08.2017r., otrzymała od przełożonej odmowę albowiem 5 pracowników przebywało na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i przełożona nie wiedziała, iloma pracownikami dysponować będzie w sierpniu, ponadto we wskazanym terminie 2 osoby z działu powódki i jedna z działu druku przebywać miały na planowanych urloпах, wobec czego powódka złożyła wniosek o urlop na żądanie i urlop wykorzystowała. Pracownicy, którzy uzyskali urlop w dniu 6.08 złożyli wniosek 5.08 i zgodę otrzymali albowiem znany

był już w pełni skład osobowy kolejnego dnia i plan produkcyjny. Zdaniem strony pozwanej nie doszło zatem do sytuacji dyskryminacji czy nierównego traktowania pracowników a odmowy kierowane do powódki miały obiektywne uzasadnienie. Jeśli chodzi o zaległy urlop podniesiono, iż powódka powróciła do pracy w 2016r. po długotrwałej nieobecności i wobec zalecenia lekarskiego, aby się nie nadwyreżała zaproponowano jej wykorzystanie części zaległego urlopu wypoczynkowego, na co przystała. Pracodawca kierował się przy tym przepisami kodeksu pracy regulującymi uprawnienia pracownika do wypoczynku i odpowiedzialność pracodawcy przewidzianą w art. 282kp.

Jeśli chodzi o opiekę nad dzieckiem do lat 14 uwaga przełożonej kierowana była do wszystkich pracowników i miała na celu równe traktowanie pracowników w zakresie nieobecności w grudniu.

Konkludując strona pozwana wskazała, iż w niniejszej sprawie nie doszło ani do nierównego traktowania ani do stosowania mobbingu. Powołano orzecznictwo wskazujące na istnienie po stronie powódki ciężaru wykazania twierdzeń pozwu w zakresie nierównego traktowania i podniesiono, że powódka nie wykazała odmiennego jej traktowania i przyczyn, z których ta odmienność miała wynikać. Przytoczono definicję mobbingu i dokonano analizy wskazującej, iż definicja ta nie znajduje odzwierciedlenia w stanie wskazanym w pozwie.

W dniu 10.09.2018r. działający na rzecz powódki adwokat z urzędu złożył pismo przygotowawcze (k.61 i nast.)w którym wniesiono o zasądzenie na rzecz powódki od strony pozwanej:

- kwoty **5.000 zł.** wraz z odsetkami tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wskutek mobbingu ze strony pracodawcy,

- kwoty 1.560 zł. wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za utracone dochody w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, rozszerzone pismem z dnia 9.01.2019r. (k. 104) do kwoty 3.081,33 zł oraz wskazanej tamże

- kwoty 460 zł. tytułem wydatków związanych z poniesioną terapią,

następnie pismem z dnia 15.07.21r.(k.142) rozszerzyła żądanie do:

- kwoty **3.469,78 zł. brutto** w zakresie utraconych dochodów i

- kwoty **1.350 zł.** w zakresie kosztów terapii

oraz zasądzenia wynagrodzenia dla adwokata działającego z urzędu, a w razie nie uwzględnienia powództwa o nie obciążanie powódki kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazano, iż powódka do czasu objęcia przez E. F. (1) stanowiska lidera nie miała problemów w pracy. Po powrocie do pracy po długotrwałej nieobecności powódka od przełożonej otrzymała reprimendę dotyczącą zatwierdzonego już planu urlopów na 2016r. oraz za wykonywanie badań lekarskich w zakresie odzyskania zdolności do pracy w godzinach pracy; na zgłoszenie powódki do działu HR przełożona została poinformowana o zgodności działań powódki z prawem. Powódka wskazała, iż zachowanie przełożonej w stosunku do niej i kilku innych pracowników było niewłaściwe, co najmniej kilkadziesiąt razy zwracał powódce uwagę, iż jej paznokcie są pomalowane, pomimo, iż wiele innych pracownic również miało pomalowane paznokcie, a sytuacja z urlopem w dniach 5,6.08.2017r. nie miała charakteru jednostkowego. Co zaś tyczy się dnia 5 i 6.08 powódka wskazała, iż miała przygotowane osoby, które ją zastąpią, a o odmowie dowiedziała się dopiero w sierpniu. Powódka wskazała, iż była pilnowana, obserwowana przez przełożoną, przerwy były jej wliczane co do minuty, choć inni mogli korzystać z dłuższych przerw kawowych i obiadowych. Zdarzało się, że liderka podążała za powódką do toalety i mierzyła jej czas. Zwracała też powódce uwagę na łamanie przez nią nakazu pozostawiania telefonu w szafce, choć inni też mieli telefony przy sobie. W ocenie powódki takie zachowanie E. F. (1) przyczyniło się do odchodzenia pracowników z pracy. Powódka z tych powodów płakała, nie była w stanie wykonywać pracy, a od dnia 17.07.2018r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i przyjmowała leki antydepresyjne wobec braku chęci do życia i potrzeby pomocy osób trzecich w życiu codziennym. Rozstrój zdrowia, jak wskazano, nie pozwalał powódce na powrót do pracy. W dalszej części przedstawiono podstawę i uzasadnienie prawne roszczeń powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. (1) zatrudniona była u strony pozwanej od 8.12.2008r. na stanowisku operatora produkcji w dziale (...) brygada B na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Liderką grupy na dzień wniesienia pozwu była E. F. (1) /bezsporne/

Powódka powróciła do pracy w 2016r. po długotrwałej nieobecności i wobec zalecenia lekarskiego, aby się nie nadwyrężała, zaproponowano jej wykorzystanie części zaległego urlopu wypoczynkowego, na co przystała i urlop zaległy wykorzystała w okresie od 13.04 do 10.05.2016r.

Dowód:

Zeznania świadka K. P. e- protokół k.85

Zeznania świadka E. F. (1) k. e- protokół k.85

Pierwszego dnia po powrocie do pracy tj. 8.03.2016r. powódka poinformowała nową przełożoną, iż ma zaplanowany urlop i że zgłaszała to poprzedniemu kierownikowi. E. F. (1) okazała złość, że powódka informuje ją o tym już po sporządzeniu harmonogramu urlopów i poinformowała powódkę, że nie dostanie tego urlopu. Powódka tłumaczyła, że jest pierwszy dzień w pracy a za urlop już zapłaciła. Powódce ostatecznie urlop został udzielony, po rozmowie z dyrektorką HR. Kolejne tego dnia pretensje przełożonej dotyczyły wykonywania badań zdolności do pracy w godzinach pracy; przełożona została przez pracowników działu HR pouczona, że jest to postępowanie zgodne z prawem.

Powódce zwracana była przez przełożoną uwaga na zbyt długie przerwy w czasie pracy, brak rękawiczek przy pomalowanych paznokciach, częste korzystanie z fotela masującego itp. Powódka z tego powodu płakała, stresowała się w pracy. Ataki nasiliły się po złożeniu przez powódkę pozwu w niniejszej sprawie. Od dnia 17 lipca 2018r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, brała leki uspokajające i antydepresyjne. Nie chciało jej się wstać z łóżka, zaniedbała dzieci, dom, nie chciało jej się iść do pracy. Powódka nie zgłaszała w tym zakresie żadnych uwag na piśmie, nie korzystała z niebieskiej linii bezpośredni do USA.

Dowód: zeznania powódki k.128v.-129

Takie zasady jak do powódki przełożona E. F. (1) stosowała do części brygady, według której faworyzowała innych. Przełożona też często zwracała uwagę, że pracownicy nie informują jej wychodząc z hali np. do toalety czy napić się wody, czego wymagała po tym jak przełożony - M. M. zwrócił jej uwagę, że nie potrafi wskazać, gdzie znajduje się 10 z 18 pracowników jej linii. Jeśli chodzi o przerwy E. F. (1) rozumiała je w sposób literalny w zakresie czasu ich trwania. Nie zawsze udzielała też urlopu, choć według pracowników nie było ku temu przeszkód osobowych czy produkcyjnych. Z uwagi na fakt, iż powódka miała pomalowane paznokcie E. F. (1) zwracała jej uwagę w razie braku rękawic. E. F. (1) była nietolerancyjna nawet wobec wyjątkowych sytuacji rodzinnych, nie pozwalała pracownikom odbierać telefonów. Inni przełożeni nie byli w tym zakresie tak rygorystyczni.

Zachowanie E. F. (1) stresowało pracowników. Wielu przez nią płakało, nie skarżyli się bojąc się zemsty, bo postrzegana była jako osoba złośliwa, mściwa, jako przełożona, z którą -w przeciwieństwie do innych- nie można porozmawiać, rozwiązać problemu, nie można było się skupić na pracy. Faworyzowała grupę tych, którzy donosili na innych; nie była miła dla nikogo, tylko niektórym na więcej pozwalała. Niektórzy szukali innej pracy, innej brygady czy zmiany. Jednemu z pracowników K. K. udało się przenieść do innej brygady. Pracownik J. B. zmienił zmianę, żeby nie pracować z E. F. (1).

Dowód:

Zeznania świadka B. K. (1) e-protokół k.122

Zeznania świadka J. B. e- protokół k.122

zeznania świadka B. S. e- protokół k.85

Zeznania świadka K. K. e- protokół k.85

zeznania świadka R. M. e- protokół k.85

zeznania świadka C. D. e- protokół k.85

Zdarzało się, że E. F. (1) stawała za powódką i dyktowała jej w jaki sposób ma wykonać lub nie wykonywać danej czynności. Pracownicy nie byli do tego przyzwyczajeni za poprzedniego przełożonego, który takich działań kontrolnych nie prowadził. W pewnym okresie taką kontrolą została objęta powracająca z urlopu wychowawczego pracownica B. K..

Dowód:

Zeznania świadka B. S. e- protokół k.85

Zeznania świadka B. K. (1) e-protokół k.122

E. F. (1) wymagała spełniania obowiązków takich jak: nie odchodzenie bez potrzeby od linii, prawidłowe wykonywanie pracy, przestrzeganie czasu przerw, aby nie było dezorganizacji pracy, noszenia rękawic w szczególności przy pomalowanych paznokciach, innych w przypadku tipsów. Jako przełożona miała dbać o przestrzeganie regulaminu pracy. Wykonywała to skrupulatnie, szczególnie po rozmowie z przełożonym M. M., kiedy nie potrafiła wskazać, gdzie znajduje się 10 z 18 pracowników jej linii.

Powódka wielokrotnie opuszczała linię, w związku z czym prowadzono z powódką rozmowy dyscyplinujące. Na jedną z nich w dniu 9.07 powódka przyszła bez rękawiczek, choć miała pomalowane paznokcie, na co zwrócono jej uwagę(powinna je mieć na całym obszarze). Potwierdziło to informacje, jakie miał w tym zakresie M. M. od E. F., która zwracała powódce na to uwagę. W rozmowie powódka nie zaprzeczyła, ale wskazała, że nie była na przerwie sama, nie chciała jednak podać nazwiska drugiej osoby. Powódka zwróciła wówczas uwagę, że głównie ona jest karana, czemu M. M. zaprzeczył albowiem rozmowy prowadził także z trzema innymi pracownikami.

Dowód:

Zeznania świadka M. M. (3) k.120,121, e-protokół k.122

E. F. (1) była od 6 lat liderem zmiany, przez półtora roku kierownikiem zmiany i przełożoną powódki. Zwraca uwagę, aby nie było telefonów, były noszone okulary ochronne, rękawiczki, szczególnie jak ktoś, tak jak powódka, ma paznokcie żelowe, aby pracownicy nie wydłużali przerw. W jej przekonaniu uzgodnienia ze związkami dotyczyły urlopu na 1 dzień. Co do urlopu powódki w dniach 5,6.08 nie odmówiła, ale w dacie składania wniosku nie wiedziała, czy będzie mogła jej tego urlopu udzielić, więc doradziła urlop na żądanie. Nie odmówiłaby urlopowi jakby powódka wskazała zastępstwo prawidłowo (nie naruszając dobowego i tygodniowego odpoczynku, a pracownice wskazane na zastępstwo przez powódkę nie mogłyby zastąpić powódki bez naruszenia prawa do odpoczynku. Wszystko swoje zachowania E. F. (1) stosowała w realizacji poczucia, że jest liderem zmiany, ma pilnować, aby produkcja szła a plany były realizowane. Była rozliczana z wyników produkcyjnych, a w jej grupie były one gorsze. Liczyła czas przerwy nie tylko powódce.

Dowód:

Zeznania świadka E. F. e- protokół k.85

harmonogram k. 92

Aby zapewnić równe szanse pracowników w uzyskaniu wolnego w okresie świątecznym przełożona E. F. (1) zwróciła wszystkim uwagę, aby opieka nad dzieckiem do lat 14 nie była zostawiana do wykorzystania w grudniu, gdyż odbiera to szanse na urlop w grudniu pracownikom bez uprawnień do opieki nad dzieckiem.

Dowód:

Zeznania świadka B. S. e- protokół k.85

Zeznania świadka K. P. e- protokół k.85

Zeznania świadka E. F. (1) e- protokół k.85

U strony pozwanej w okolicach marca pracownicy wstępnie deklarują okresy urlopów w okresie wakacyjnym, a ich zatwierdzenie następuje na przełomie kwietnia i maja, gdy jest już harmonogram na nowy okres rozliczeniowy. Zasadą w dziale powódki jest, że terminy okresów urlopowych mogą się pokrywać najwyżej u 2 osób. Powódka zadeklarowała taki urlop w okresie od 18.06-2.07.2017r. i go w tym okresie wykorzystwała.

Pozostałe urlopy udzielane były na bieżąco przy zapewnieniu ciągłości produkcji. Związki zawodowe wypracowały z pracodawcą praktykę, że jeśli pracownik bierze krótkotrwały urlop zgłoszony co najmniej tydzień wcześniej i znajdzie zastępstwo (wśród pracowników, którzy mimo zastępstwa zachowują dobowe i tygodniowe prawo do wypoczynku), bądź można go zastąpić, urlop będzie uważany za planowany i zostanie udzielony. Powódka wniosła w połowie lipca o udzielenie jej urlopu w dniach 5,6 .08.2017r., ale otrzymała od przełożonej odmowę z uzasadnieniem, iż 5 pracowników przebywało na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i przełożona nie wiedziała, iloma pracownikami dysponować będzie w sierpniu, ponadto we wskazanym terminie 2 osoby z działu powódki i jedna z działu druku przebywać miały na planowanych urloпах, przełożona zaproponowała urlop na żądanie-powódka złożyła wniosek o urlop na żądanie; na wniosku przełożona powódki umieściła adnotację: „urlop poza planem urlopowym, brak zgody na urlop w trybie normalnym” Pracownicy- E. C. (1) i B. M. (1), którzy uzyskali urlop w dniu 6.08 złożyli wniosek 5.08 i zgodę otrzymali albowiem E. F. (1) znany był już w pełni skład osobowy kolejnego dnia i plan produkcyjny. Takie zachowanie przełożonej powtarzało się do innych pracowników, w tym. B. S..

Dowód:

Roboczy plan urlopów k.26

Zestawienie obecności pracowników brygady powódki w miesiącach czerwiec- sierpień 2017r.k.30-32

Zeznania świadka E. F. (1) e- protokół k.85

Zeznania świadka K. P. e- protokół k.85

Wniosek urlopowy powódki z dnia 2.08.2017r. k. 27

Wnioski urlopowe E. C. i B. M. k. 28,29

Zeznania A. N. k. 118v.-119

W okresie od 17 lipca 2018r. powódka była niezdolna do pracy.

Dowód:

Zaświadczenie lekarskie k 66-68

Wydruk z wizyty k.143,144,145,146, 147,148,149,150, 152,153,154

Paragon k.151,155

Zaświadczenie k.156,

W sierpniu 2018r. powódka przebywała na wycieczce zagranicznej dokumentowanej na portalu społecznościowym. Wycieczkę powódka opłaciła rok wcześniej.

Dowód:

zdjęcia k. 90,91

umowa z załącznikami k107,108, 109

Od 8.10.2018r. powódka podjęła psychoterapię z powodu zaburzeń adaptacyjnych.

Dowód:

Zaświadczenie k. 106

W dniu 18.09.2018r., 9.10.2018r. , 30.10.2018r. uiściła kwotę 120 zł. za poradę lekarską u psychiatry a w dniu 18.12.2017r. 100 zł. u psychologa.

Dowód: rachunki k. 110-113

W przypadku, gdyby powódka nie przebywała na zwolnieniu jej dochód wyniósłby 13.894 zł. a wyniósł wobec zasiłku od 17.07.2018r. do 30.11.2018r. 10.424,22 zł.

Dowód:

zaświadczenie k.157, 164

Powódka przeszła zaburzenia adaptacyjne pod postacią reakcji depresyjno- lękowej. Działania przełożonej wywoływały u powódki uczucie poniżenia i ośmieszenia, ale bez poczucia zaniżonej przydatności zawodowej, nie doprowadziło do izolacji czy wyeliminowania powódki z kręgu jej współpracowników, nie pogorszyło dobrych relacji z nimi. Doprowadziło jednak do rozstroju zdrowia psychicznego powódki.. Powódka sytuację odczuwała tak, że to ona jedyna jest traktowana inaczej. Podjęta terapia oraz izolacja od przełożonej przyniosły poprawę stanu zdrowia powódki, nadal jednak utrzymują się rezydualne objawy lękowe jako reminiscencje minionych przeżyć. Zaburzenia te nie miały związku z owdowieniem powódki 12 lat wcześniej czy problemami z synem od ok. 10 lat.

Dowód :

Opinia biegłego sądowego k. 163

Opinia uzupełniająca k. 179,203, 230,255

Zeznania uzupełniające powódki k. 283v. e protokół k. 283

Ustaień stanu faktycznego sąd dokonał w zasadzie w oparciu o wszystkie dowody przeprowadzone w sprawie, w tym wszystkie osobowe. Przy czym sąd miał na uwadze, że zeznania świadków dotkniętych negatywnym zachowaniem przełożonej oraz zeznania powódki naznaczone były oceną stanu faktycznego przez pryzmat subiektywnych negatywnych doznań. Zeznania powódki były dotknięte tym subiektywizmem w największym stopniu, w szczególności nie potwierdzonej materiałem dowodowym okoliczności, aby jako jedyna była ofiarą zachowań E. F..

Stwierdzenie okoliczności istotnych dla rozpoznania sprawy w zakresie zdrowia powódki i wpływu na to zdrowie zachowań przełożonej wymagało wiadomości specjalnych i musiało znaleźć oparcie w opinii biegłego

sądowego. W ocenie Sądu, wydana w sprawie opinia uzupełniana wobec składanych pism procesowych, była rzetelna, oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz badaniu powódki i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia. Biegli sądowi obowiązani są orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków i Sąd podzielił dokonane w niej ustalenia.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu wobec ustalenia, iż w niniejszej sprawie nie zostały wypełnione przesłanki pozwalające uznać działania przełożonej powódki za mobbing.

Aby mówić o mobbingu należy przeanalizować czy występują :

1. działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. polegające na uporczywym i długotrwałym
3. nękanii lub zastraszaniu pracownika,
4. wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników – art. 94³ § 2 kp.

Wprowadzenie do definicji mobbingu pojęć „uporczywe i długotrwałe” zawęża stosowanie art. 94³ kp do sytuacji polegających na rozciągniętym w czasie nękanii lub zastraszaniu pracowników. Wyłącza całkowicie jednorazowe sytuacje, choćby odpowiadały wskazanym terminom „nękania lub zastraszania”.

Kolejnymi pojęciami w definicji mobbingu są nękanie i zastraszanie. Zwroty te są szerokie, co umożliwia kwalifikowanie jako mobbing wielu różnych stanów faktycznych. Prof. W. M. wskazuje na 5 przykładowych grup zjawisk, które odpowiadają przesłankom kodeksowego pojęcia mobbingu¹.

Zaburzają one:

-możliwości komunikowania się – np. przerywanie wypowiedzi, przytyki słowne, wyzwiska, a nawet obraźliwe gesty, a także krytykę wykonywanej pracy, uniemożliwienie zabrania głosu, stosowanie różnego rodzaju aluzji;

-stosunki społeczne – np. traktowanie pracownika „jak powietrze” (nie zwracanie uwagi na wypowiedzi pracownika, unikanie pracownika, nie odpowiadanie na listy od pracownika), odizolowanie stanowiska pracy od innych pracowników;

-społeczny odbiór osoby – np. zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, ośmieszanie, szerzenie niepocholebnych opinii (obgadywanie za plecami), niesprawiedliwa ocena zaangażowania w pracy, kwestionowanie podejmowanych przez pracownika decyzji, a nawet propozycje seksualne;

-jakość sytuacji życiowej i zawodowej – np. przydzielanie pracownikowi zadań zbyt trudnych dla niego lub nadmiernej ich liczby celem wyszydzenia go, gdy sobie z nimi nie radzi, powierzanie prac bezsensownych lub nie powierzanie żadnych zadań;

-zdrowie ofiary – np. kierowanie pracownika do prac, które szkodzą jego zdrowiu, zachowania o podłożu seksualnym, znęcanie się psychiczne.

Innymi, częstymi przejawami nękania i zastraszania pracownika jest: rozsiewanie plotek o pracowniku, mówienie o nim źle poza jego plecami, ustne groźby i pogróżki, aluzje pod jego adresem, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika².

Ustawodawca uzależnił uznanie danej sytuacji za mobbing także od zaistnienia wskazanego w definicji skutku patologicznych zachowań pracodawcy. Efektem tych zachowań musi być wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie, czy ośmieszenie go, odizolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z tym, co wskazano wyżej, działania pracodawcy nie muszą być bezprawne, wystarczy iż wywołały jeden ze wskazanych w art. 94³ § 2 k.p. skutków. Wskazuje się ponadto na przesłankę celu zachowań mobbera, tzn. zachowanie to musi być skierowane na poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników³.

Ciężar dowodu (obowiązek udowodnienia, że mobbing miał miejsce) przy dochodzeniu roszczeń na podstawie 94³ § 3 i § 4 kp spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

W niniejszej sprawie wskazać należy, iż definicja ta nie została zachowaniem E. F. (1) wyczerpana w żadnym aspekcie, a na dzień wniesienia pozwu nawet nie były to działania długotrwałe czy uporczywe. Jak wykazał materiał dowodowy, w tym zeznania świadków powołanych przez każdą ze stron, podstawą zachowania przełożonej była chęć prawidłowej realizacji obowiązków lidera, których upatrywała w literalnym brzmieniu zasad bhp, zasad pracy zmierzając do uzyskania maksymalnej dyscypliny pracy wśród pracowników, z których część miała trudności z zaakceptowaniem nowych rygorów. Przy tym zachowania te nie nosiły cech mogących zakwalifikować je jako nękanie czy zastraszanie, których przykłady podano wyżej. Cechy charakteru przełożonej takie jak złośliwość, mściwość sprawiały wprawdzie, że swoje cele realizowała w sposób, który należy poddać krytyce, nie były to jednak działania nakierowane na powódkę a na wszystkich pracowników, którzy nie podporządkowywali się bezwzględnie dyscyplinie pracy. Nie miały na celu ośmieszenia, poniżenia powódki, czy wyizolowania jej z grupy. Jedynym celem było uzyskanie wysokoproduktywnej brygady o wzorowej dyscyplinie pracy. Działania te nie wyizolowały powódki z grupy, nawet na zwolnieniu, co zeznała sama powódka- pracownicy martwili się o powódkę, utrzymywali z nią kontakt telefoniczny. Działania przełożonej nie spowodowały też u powódki zaniżenia poczucia jej wartości i przydatności zawodowej.

Dlatego też roszczenia powódki, które wywiodła z założenia, że stosowano wobec niej mobbing, zostały oddalone. Takie rozstrzygnięcie nie oznacza oczywiście tolerowania, a tym bardziej prawnej dopuszczalności negatywnych zachowań przełożonych. Jest jedynie konsekwencją ustalenia, że działania przełożonej nie stanowiły kwalifikowanej, opisanej w kp instytucji mobbingu. Skrzywdzony pracownik może natomiast dochodzić zadośćuczynienia za naruszenie jego godności, na podstawie przepisów chroniących dobra osobiste (nie należy tego jednak odbierać jako twierdzenie równoznaczne z przekonaniem o zasadności takich roszczeń w niniejszej sprawie)

Z uwagi jednak na fakt, iż pozew, który oddalono, został wniesiony w poszukiwaniu prawnej ochrony przed działaniami przełożonej, a wpływ sytuacji w pracy na rozstrój zdrowia powódki został potwierdzony przez biegłego sądowego, sąd uznał, iż zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające nie obciążanie powódki kosztami sądowymi (102kpc)

1 M. N. [w:] . W. M. (red.), Kodeks..., str. 263.

2 R. P., Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy, Przegląd Sądowy 2004/5/122; numer publikacji: (...), str. 138

3 Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.). W. C., J. S., Państwo i Prawo, 2004 nr 12 str. 64 - t.1.