

**Sygn. akt VP 621/18**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

19 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 19 października 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko Centrum Usług (...) w R.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki G. K. na rzecz pozwanego Centrum Usług (...) w R. kwotę 3 600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania powódki kosztami sądowymi.

Sygn. akt VP 621/18

## UZASADNIENIE

2 listopada 2018 roku powódka G. K. wniosła przeciwko pozwanemu Centrum Usług (...) w R. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 50 000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że jej przełożony A. M. swoim działaniem systematycznie wpływał na zaniżenie jej oceny przydatności zawodowej poprzez wywoływanie poczucia poniżenia oraz ośmieszał ją wśród współpracowników. Powódka zaznaczyła, że A. M. krytykował jej zachowanie w obecności podwładnych oraz w nieuzasadniony sposób podważał jej autorytet, co wywoływało w niej poczucie wstydu i upokorzenia. Powódka dodała, że A. M. zakłócając jej komunikację z innymi pracownikami poprzez stałe przerywanie wypowiedzi i sugerowanie, iż jej tok myślenia jest błędny, narażał ją na utratę zaufania podwładnych, które było niezbędne z racji zajmowanego przez nią wysokiego stanowiska. Powódka podkreśliła, iż w związku z bezzasadną degradacją, obniżono jej również wynagrodzenie o 1 000 zł miesięcznie. Powódka wskazała, że uwłaczającej godności sytuacji doznała także wtedy, gdy po dwudniowym urlopie wypoczynkowym powróciła do pracy i dowiedziała się, że pokój, których dotychczas zajmowała został zamknięty, a wszystkie jej rzeczy osobiste zostały wyniesione na korytarz. W ocenie powódki, została ona również poniżająca potraktowana poprzez nałożenie na nią przez pracodawcę kary nagany oraz przez wytoczenie przez A. M. prywatnego aktu oskarżenia o zniesławienie. Powódka podkreśliła, że niejednokrotnie z uwagi na zachowanie przełożonego była rozchwiana emocjonalnie i często odczuwała lęk przed pójściem do pracy, a od listopada 2017 roku zmaga się z depresją.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwany zakwestionował twierdzenia powódki w zakresie w jakim wskazała ona na działania A. M., który miał systematycznie wpływać na zaniżanie oceny przydatności zawodowej powódki oraz ośmieszanie jej wśród współpracowników. Pozwany wskazał, że to powódka swoim zachowaniem permanentnie zmierzała do podważenia autorytetu przełożonego poprzez jego zniesławienia w zakresie sfery zawodowej jak i prywatnej. Zdaniem pozwanego, stanowisko powódki wynika wyłącznie z jej rozgoryczenia związanego ze zmianą jej stanowiska pracy. Przy tym pozwany wyraźnie podkreślił, że zmiana stanowiska pracy, nałożenie kary porządkowej czy też wytoczenie prywatnego aktu oskarżenia nie są zachowaniami realizującymi znamion mobbingu. Z ostrożności procesowej pozwany zakwestionował także żadaną przez powódkę kwotę tytułem mającego występować mobbingu.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Umową z dnia 1 czerwca 2007 r. powódka G. K. została zatrudniona w Miejskim Zespole (...) w R. na stanowisku dyrektora na czas określony do 31.05.2008r. Umową z dnia 27.08.2008 r. strony przedłużyły zatrudnienie do 31.12.2010 r. W dniu 17.12.2010 r. powódka zawarła umowę na czas nieokreślony.

Powódka zajmując stanowisko dyrektora prawidłowo wykonywała swoje obowiązki.

W dniu 21.09.2015 r. powódka z uwagi na swój stan zdrowia musiała zrezygnować z funkcji dyrektora Miejskiego Zespołu (...) w R. i na podstawie porozumienia z 30.12.2015 r. zmieniono jej warunki pracy i płacy: zatrudniona została na stanowisku zastępcy dyrektora Miejskiego Zespołu (...) w R.. W tym czasie (od 15.10.2015 r.) powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku ujawnionym schorzeniem nowotworowym. W dniu 24.01.2017 r. strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków płacowych.

Pismem z dnia 31.10.2017 r. powódka została poinformowana, że z dniem 1.11.2017 r. ulegnie zmianie nazwa zakładu pracy na Centrum Usług (...) w R..

Pismem z dnia 13.11.2017 r. powódka została poinformowana, że z tym dniem w związku reorganizacją jednostki zostaje przeniesiona na stanowisko Kierownika Działu (...) z zachowaniem wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy. Z tym dniem strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków pracy i płacy. Powódce zmieniono miejsce świadczenia pracy - na inny pokój. U pozwanej kierownicy działów zajmują pokoje wraz z innymi pracownikami. Taka pragmatyka wynika z warunków lokalowych.

W dniu 1.03.2018 r. strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków pracy - powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika Działu (...).

Powódka od 23 maja 2018 roku do 30 listopada 2018 roku stale przebywała na zwolnieniu lekarskim, z wyłączeniem okresu od 28 maja 2018 roku do 15 czerwca 2018 roku, kiedy wykorzystwała urlop wypoczynkowy. ZUS kontrolował prawidłowość wykorzystywania

zwolnień lekarskich przez powódkę.

Powódka była niezadowolona z faktu, iż zmieniono jej stanowisko z Dyrektora na

Zastępcę Dyrektora, a następnie na Kierownika, a w ostateczności na starszego księgowego. Powyższe wpływało na jawną niechęć powódki do osoby, która przejęła obowiązki Dyrektora - A. M.. W ocenie pozostałych pracowników powódka nie mogła pogodzić się z faktem, że przestała pełnić funkcję dyrektora. Powódka w obecności innych pracowników wypowiadała się niepocholebnie o życiu osobistym A. M., jak również w sposób negatywny komentowała jego działalność zawodową. Powódka w obecności innych pracowników krytykowała dyrektora m.in. i za to gdzie jeździ na wakacje, jak się ubiera, z kim się spotyka, z kim mieszka. Powódka wskazywała także, że Dyrektor jedynie wzoruje się na jej pracy, w tym na wydawanych przez nią w przeszłości zarządzeniach. Pozostali pracownicy nie mieli

zastrzeżeń do A. M. jako dyrektora pozwanej placówki. Dyrektor miał opinię osoby spokojnej do której można przyjść i porozmawiać.

Powódka otrzymywała nagrody oraz wsparcie finansowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na równych zasadach co inni pracownicy pozwanej. Powódka posiadała swobodny i równy z innymi pracownikami dostęp do szkoleń.

W przedmiotowym okresie A. M. zastosował wobec powódki karę porządkową w postaci nagany. W wyroku z 4 listopada 2019 roku Sąd Rejonowy w Rybniku, sygn. akt V P 526/18 uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powódkę w dniu 10 maja 2018 roku (pkt 1). W uzasadnieniu Sąd wskazał jednak, iż podstawą uchylenia kary były naruszenia formalne pracodawcy przy wymierzaniu tejże kary (przygotowanie i podpisanie pisma zawierającego karę przed wysłuchaniem pracownika). Sąd nie odnosił się do merytorycznych zarzutów postawionych powódce. Wyrok jest prawomocny.

Z uwagi na oceniane jako niepoprawne zachowanie powódki, A. M. zdecydował się wnieść przeciwko niej prywatny akt oskarżenia o zniesławienie. Wyrokiem z 17 października 2019 roku, sygn. akt III K 1353/18, Sąd Rejonowy w Rybniku uznał oskarżoną G. K. za winną tego, że w okresie od września 2017 roku do dnia 22 maja 2018 roku w R., działając w krótkich odstępach czasu w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, pomawiała A. M. o to, że realizował powierzone zadania w sposób nieprofesjonalny, podważała jego kompetencje do zajmowania stanowiska mówiąc, że jedynie kopiuje jej zarzekania i plany, wykorzystuje środki publiczne do finansowania swoich wyjazdów i szkoleń kosztem uniemożliwienia pozostałym pracownikom Centrum Usług (...) w R. doskonalenia zawodowego, rozpowszechniała informacje jakoby w Centrum Usług (...) w R. pracowali wyłącznie znajomi A. M., przez co naraziła go na utratę zaufania potrzebnego do zajmowanego przez niego stanowiska dyrektora Centrum Usług (...) w R., a także w sposób wyśmiewczy krytykowała go co do sposobu jego ubioru, stylu życia, orientacji seksualnej, wyjazdów prywatnych, a informacje te mogły poniżyć go w opinii publicznej, to jest popełnienie czynu wyczerpującego znamiona przestępstwa z art. 212 § 1 k.k. w zw. z art. 12 § 1 k.k. i za to na moc art. 212 § 1 k.k. wymierzył jej karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 30 złotych (pkt 1).

Następnie, Sąd Okręgowy w Rybniku w sprawie o sygn. akt V Ka 788/19 w dniu 3 sierpnia 2020 roku utrzymał w mocy zaskarżony wyrok ( pkt 1).

W Centrum Usług (...) obowiązuje procedura antymobbingowa wprowadzona zarządzeniem Dyrektora ( ówczesnie Miejskiego Zespołu (...)) nr (...) z dnia 1 września 2017 roku. Powódka, przed wytoczeniem powództwa, nie skorzystała z obowiązującej u pozwanego ww. procedury.

Z dniem 23 marca 2020 roku powódka przestała świadczyć pracę na rzecz pozwanej. Do rozwiązania umowy doszło na mocy porozumienia stron.

Obecnie powódka pracuje jako Dyrektor Regionalnego Centrum (...) w R..

Od 22 listopada 2017 roku powódka leczy się psychiatrycznie. U powódki występują zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane. Silnymi mediatorami wystąpienia zaburzeń lękowo-depresyjnych były przede wszystkim cechy osobowości powódki, a także czynniki systemowe (sytuacja w której została zdegradowana i nadal pozostawała pracownikiem placówki na niższym szczeblu podlegając nowemu dyrektorowi). Zachowania innych osób względem powódki mogły być neutralne lub nawet przyjazne, a istotne znaczenie miała tu interpretacja tychże zachowań przez powódkę (co wynika z jej cech osobowościowych). Powódka realnie postrzega siebie w roli ofiary. Głównym czynnikiem mający wpływ na takie postrzeganie rzeczywistości są cechy osobowościowe powódki. Powódka opisuje siebie w bardzo pozytywnym świetle, posiada trudności w dostrzeganiu swoich ewentualnych wad lub niedostatków. Powódka bywa niecierpliwa, a otoczenie może ją odbierać w sposób negatywny, jako osobę ekspensywną. Powódka jest mało otwarta na zmiany, jej sposób myślenia jest mocno usztywniony. Pojawienie się większych zmian życiowych może powodować u powódki znacznie pogorszenie samopoczucia psychicznego, które będzie długotrwałe z uwagi na tendencję do zalegania trudnych emocji (zwłaszcza złości i smutki). Powódkę cechuje ruminatywny sposób myślenia, często

rozpamiętuje zdarzenia, które w jej odczuciu są dla niej krzywdzące. W tym czasie filtr poznawczy powódki nastawiony jest na jej poczucie krzywdy, uniemożliwiające często występowanie w innych rolach społecznych (matki, żony, babci). Do pewnej poprawy zdrowia powódki doszło, gdy rozpoczęła nową pracę. Niemniej jednak wciąż ma skłonność do rozpamiętywania zdarzeń, które określa jako krzywdzące. Choroba nowotworowa nie wpłynęła na stan zdrowia psychicznego powódki w taki sposób, by rozwinęło pełnoobjawowe zaburzenia depresyjne lub depresyjne i lękowe mieszane.

Dowód: dokumentacja medyczna i zaświadczeni lekarskie powódki k 6-1 lv., k. 24- 53v., k.103-106v., k359361 faktury VATza zakupione leki k. 12-13, opinia dotycząca wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę k. 14-23, decyzja w sprawie wymierzenia powódce kary nagany k.56, zakres obowiązków powódki na stanowisku kierownika działu finansowego k.68-69, zakres obowiązków D. K. na stanowisku kierownika działu administracyjnego k.70-70v., zarządzenie nr (...) Dyrektora Miejskiego Zespołu (...) z dnia 1.09.2017r. w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej wraz z zał o zapoznaniu się k. 71-77, uchwała nr (...) Rady Miasta R. z dnia 20.10.2016r. w sprawie nadania statutu Miejskiemu Zespołowi (...) k. 78-79, Uchwała nr (...) Rady Miasta R. z dnia 19.10.2017r. w sprawie zmiany uchwały w sprawie nadania statutu Miejskiemu Zespołowi (...) k.80-80v., pełnomocnictwo udzielono powódce przez Prezydenta Miasta R. w z 13.11.2017r. k.81, pełnomocnictwo udzielone A. R. przez Prezydenta Miasta R. z 13.11.2017r. k.82, pełnomocnictwo udzielono powódce przez Prezydenta Miasta R. w z 13.11.2017r. k.81, pełnomocnictwo udzielone D. K. przez Prezydenta Miasta R. z 13.11.2017r. k.83, pismo pracowników Centrum Usług (...) do A. M. z 7.05.2018r. 84-84v., statystyka chorobowa powódki k.85-85v., opinia w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę k. 101, zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę k.102 i kl27, zastrzeżenia Związku (...) co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę k. 126, zeznania świadka B. O. (1) k. 135v.~ 136, zeznania świadka B. S. k. 136-137, zeznania świadka K. S. (1) k.137-138v., pismo ZUS z 18.09.2019r. dotyczące kontroli powódki k. 156-156v., zeznania świadka T. C. k. 159v.-160, zeznania świadka Ł. O. k.160-161, zeznania świadka A. R. k.161-162, zeznania świadka K. M. kl88-188v., zeznania świadka D. Ż. k.188v.-190, zeznania świadka M. D. k. 199v.-200v., zeznania świadka K. L. k.200v.~ 20lv., zeznania świadka D. K. k. 201v.-202v., pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z 17.03.2020r. k.234, zarządzenie nr (...) Dyrektora Centrum Usług (...) w R. z dnia 13.11.2017r. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego k.238-238v., wniosku powódki do pozwanej o dofinansowania wraz z potwierdzeniami przelewów k 239-258, wykazy dodatków, premii i nagród przyznanych powódce w latach 2016-2018 wraz z potwierdzeniami przelewów k.259-276, zeznania świadka K. S. (2) k.277v.-278, zeznania świadka M. K. k.278-279, opinia psychiatryczno - psychologiczna wydana w sprawie karnej k. 301-307, wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku z 17.10.2019r. sygn. akt III K 1353/18 wraz z uzasadnieniem k. 308-315, wyrok Sądu Okręgowego w Rybniku z 3.08.2020r. sygn. akt III Ka 39/20 k.316, przesłuchanie powódki l. 340v.-342, przesłuchanie pozwanego k 342-343, wspólna opinia biegłego z zakresu psychiatrii P. R. oraz z psychologii S. S. k 344-35lv.,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd wziął uwagę twierdzenia z przesłuchania powódki jedynie w zakresie w jakim nie były sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności Sąd nie dał wiary temu, by u pozwanej stosowane były praktyki mające polegać na umyślnym, uporczywym poniżaniu powódki i wywoływaniu u niej poczucia nieprzydatności zawodowej. Powyższe stanowi jedynie subiektywne odczucie powódki, a opisane przez nią sytuację nie mogą stanowić podstawy uznania, że stosowany był wobec niej mobbing.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków B. O. (2), K. M., M. K. w zakresie w jakim twierdziły, że Dyrektor A. M. traktował powódkę w sposób realizujący cechy mobbingu. Świadek B. O. (1) sama przyznała, iż nie była bezpośrednim świadkiem sytuacji z udziałem powódki i Dyrektora. Zatem, jej stanowisko wskazujące na negatywne zachowanie dyrektora oparte jest jedynie na przypuszczeniach. Z kolei odnośnie zeznania K. M. i M. K. (córki powódki) były oparte jedynie na relacjach powódki, która przedstawiała im subiektywne, emocjonalne wersje sytuacji.

Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z ustnej opinii uzupełniającej biegłych z zakresu psychiatrii oraz psychologii uznając go za nieprzydatny i zmierzający jedynie do przedłużania postępowania. W ocenie Sądu wspólna opinia podstawowa biegłych była spójna, logiczna i wyczerpująco odpowiadała na zakresloną przez Sąd tezę. Z kolei rolą Sądu nie jest dopuszczanie kolejnych opinii biegłych, by uzyskać stanowisko pożądane przez jedną ze stron procesu, w sytuacji gdy biegli wypowiedzieli się w sposób jednoznaczny.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników ( § 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę ( § 3 ).

Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi **na obiektywnych kryteriach**. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 14.11.2008 r., IIPK 88/08).

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 5.10.2007 znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2007 r., IIPK 31/07).

W odniesieniu do ciężaru dowodu należy przyjąć, że na pracowniku spoczywa on w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z 24.05.2005 r., IIPK 33/05).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd w pierwszej kolejności podkreśla, iż u powódki co prawda doszło do rozstrajania zdrowia psychicznego - powstały u niej zaburzenia depresyjne i lękowe o charakterze mieszanym, jednakże zdecydowanie dominującymi czynnikami wpływającymi na powstanie ww. zaburzeń były cechy osobowości powódki, a także sytuacja, w której przyjęła niższe stanowisko, a jej poprzednim miejscem pracy znalazła się inna osoba. Zatem, głównymi czynnikami etologicznymi w powstaniu zaburzeń depresyjnych i lękowych były aspekty osobowościowe i systemowe.

Następnie, Sąd wskazuje, że ocena czy nastąpiło nękanie lub zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu lub mogły doprowadzić do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji

bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa że znęca się nad nią przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing. W ocenie Sądu roszczenie powódki wynika głównie z rozgoryczenia związanego ze zmianą stanowiska pracy, a tym samym redukcją wynagrodzenia jak również z niechęci wobec nowego Dyrektora Centrum Usług (...). Sąd podkreśla, że zmiana stanowiska na inne ale w pełni zgodne z wykształceniem, kwalifikacjami zawodowymi oraz doświadczeniem nie stanowi okoliczności mogącej być uznaną za mobbing. Zmieniane powódce stanowiska odpowiadały jej doświadczeniu zawodowemu, a także były zgodne z jej wykształceniem i kwalifikacjami i wynikały z potrzeby placówki w której była zatrudniona. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powódki, jakoby powierzenie stanowiska kierownika jednego z czterech działów miało być dla powódki uwłaczające i poniżające. Idąc tokiem rozumowania powódki, tylko stanowisko Dyrektora lub Zastępcy Dyrektora Centrum Usług (...) byłoby dla powódki stanowiskiem odpowiednim. Nadto, Sąd wskazuje, że żaden pracownik samorządowy nie posiada gwarancji dożywotniego utrzymania stanowiska Dyrektora jednostki budżetowej. Nadto, Dyrektor Centrum Usług (...) był zobligowany do likwidacji stanowiska zastępcy Dyrektora albowiem działanie takie było implementacją Uchwały Rady Miasta R. z dnia 19 października 2017 roku, nr (...).

Bardzo istotnym faktem jest to, że powódka nie skorzystała z obowiązującej u pozwanej procedury antymobbingowej. Powódka przed wniesieniem pozwu nie składała pracodawcy jakichkolwiek wątpliwości w zakresie nierównego traktowania lub stosowania wobec niej działań o cechach mobbingu.

Z kolei zmiana pomieszczenia w jakim powódka wykonywała pracę była immanentnie związana ze zmianą stanowiska służbowego. Powódce powierzono funkcję kierownika działu (...). U pozwanego, kierownicy działów nie zajmują samodzielnych pomieszczeń jako że rolą kierownika działu jest m.in. sprawowanie bieżącego nadzoru oraz pomoc pozostałym pracownikom danego działu. Pracodawca ma prawo do reorganizacji zakładu pracy, modyfikowania stanowisk pracy. Sąd podkreśla, że niezadowolenie powódki z konieczności zmiany miejsca pracy nie może stanowić podstawy do ustalenia, iż był wobec niej stosowany mobbing. Dla powódki uwłaczającą okolicznością miało być to, że wykonywała pracę w pokoju z innymi osobami. Nie sposób zgodzić się z powyższą argumentacją, gdyż nie ma żadnego konkretnego uzasadnienia, które miałyby uzasadniać zorganizowanie osobnego gabinetu dla „byłego dyrektora”. Powódka była jedynym pracownikiem pozwanego, który z tytułu zajmowania pokoju z innymi osobami czuła się dotknięta i deprecjonowana. Nadto, Sąd zwraca uwagę, że powódka jako długoletni pracownik musiała mieć świadomość, gdzie znajdują się pokoje osób, które zajmują stanowiska kierownicze i mogła się do nich udać. W ocenie Sądu, powódka jednak demonstracyjnie okazywała, że została wyrzucona z dotychczasowego miejsca pracy.

W dalszej kolejności Sąd odnosi się do tego, że powódka uznała się za osobę mobbingowaną ze względu na nałożoną na nią karę porządkową oraz złożenie przez Dyrektora Centrum Usług (...) prywatnego aktu oskarżenia. Odnośnie kary porządkowej, Sąd wskazuje, że pracodawca ma prawo do wymierzania kar porządkowych, pracownikowi przysługuje prawo do innej oceny swojego postępowania i jest uprawniony do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Tak też się stało i w przypadku powódki, której sprawa o uchylenie kary porządkowej nagany była prowadzona przez Sąd Rejonowy w Rybniku pod sygn. akt V P 526/18. Sąd co prawda uchylił zastosowaną wobec powódki karę porządkową, jednakże jak wskazał w uzasadnieniu podstawą jego decyzji były tylko naruszenia formalne pracodawcy przy wymierzaniu kary.

Powoływanie się przez powódkę na skierowanie przez A. M. prywatnego aktu oskarżenia jako rzekomy przejaw stosowania przez niego mobbingu, jest również całkowicie bezzasadne. Sąd wskazuje, że osoba poddawana działaniom mogącym nosić znamion mobbingu prezentuje postawę osoby wystraszonej, bezradnej, pogodzonej z losem. W toku niniejszego procesu ustalono, że powódka wielokrotnie pozwalała sobie na różnego rodzaju uwagi co do A. M. dotyczące do jego życia zawodowego jak i prywatnego. Powódka w obecności innych pracowników komentowała m.in. ubiór przełożonego czy formy spędzanie przez niego czasu wolnego. Nadto, prawomocnym wyrokiem z dnia 17 października 2019 roku Sąd Rejonowy w Rybniku uznał G. K. za winną czynu wyczerpującego znamiona przestępstwa z art. 212 § 1 k.k. w zw. z art. 12 § 1 k.k. Biorąc pod uwagę sentencję wyroku skazującego, należy uznać, iż powódka

działała jako osoba pewna siebie, arogancka i bez wątpienia nie prezentowała postawy osoby, wobec której mógłby być stosowany mobbing.

Dodatkowo, Sąd wskazuje, że za całkowicie chybione należy uznać twierdzenia powódki, której zdaniem częste kontrole przeprowadzane przez ZUS miały stanowić wobec niej kolejny przejaw mobbingu. Co istotne zarzut powódki w tym zakresie pojawił się dopiero w toku postępowania sądowego. Nadto, Sąd podkreśla, że pracodawca ma możliwość i obowiązek kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich swoich pracowników w szczególności osób przebywających na dłuższych zwolnieniach oraz osób korzystających ze zwolnień lekarskich wystawach na kolejne okresy przez różnych lekarza.

Reasumując, Sąd wskazuje, że w sprawie nie doszło do sytuacji, które mogłyby stanowić podstawę do stwierdzenia, iż wobec powódki stosowano mobbing. Nie występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy pogorszeniem stanu zdrowia powódki, a bezpośrednim w stosunku do niej zachowaniem A. M..

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanego przepisu oddalił powództwo (pkt 1).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd zasądził od powódki G. K. na rzecz pozwanego Centrum Usług (...) w R. kwotę 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt

2)-

Z kolei mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze subiektywne przekonanie powódki o słuszności jej roszczenia, a także że działała w sposób lojalny oraz nie dążyła do wprowadzenia Sądu w błąd (pkt 3).

S