

**Sygn. akt X P 766/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2014r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** Zofia Nowak, Wanda Dryll

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu w dniu** 14 kwietnia 2014r. we Wrocławiu

**przy udziale - .....**

**sprawy z powództwa** I. S.

**przeciwko** P. G. N. i. G.S.A. z siedzibą w

W. D. O. O. G. z siedzibą we W.

**o** odszkodowanie, zadośćuczynienie, wynagrodzenie

**I. oddala powództwo;**

**II. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;**

**III. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego w sprawie;**

**IV. pozostałe koszty postępowania ponosi ostatecznie Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka I. S. wniosła w dniu 31 grudnia 2012 r. **pozew** przeciwko (...) S.A. D. O. O. G. we W. o odszkodowanie z tytułu uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5 000 zł, odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 20 000 zł, zadośćuczynienia związanego ze stosowaniem mobbingu w wysokości 10 000 zł, kwoty 3 250 zł z tytułu nie wypłaconego wynagrodzenia za pracę oraz 5.000 zł z tytułu świadczenia przedemerytalnego.

W toku postępowania na etapie uzupełnienia braków formalnych pozwu powódka wielokrotnie modyfikowała roszczenie pozwu zarówno co do zasady jak i co do wysokości

Ostatecznie na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 27 listopada 2013 r. powódka sprecyzowała zakres roszczeń w ten sposób, iż cofnęła powództwo co do oprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz w zakresie świadczenia przedemerytalnego. Jednocześnie powódka rozszerzyła roszczenie o odszkodowanie z tytułu uszczerbku na zdrowiu związanego z świadczeniem pracy na rzecz pozwanej wnosząc o zasądzenie z tego tytułu kwoty 10 000 zł, rozszerzyła kwotę zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbingu do kwoty 20 000 zł i podtrzymała roszczenie o wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 3 250 zł.

**W uzasadnieniu** pozwu powódka wskazała, że stosunek pracy u pozwanego ustał z powodu długotrwałego przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie 1 miesiąca przed przysługującą ochroną przedemerytalną. Powódka wskazała, że po odbyciu rehabilitacji pozwana odmówiła ponownego przyjęcia jej do pracy z uwagi na brak odpowiedniego stanowiska. W ocenie powódki warunki pracy u pozwanej skutkowały utratą zdolności do pracy gdyż powódka cierpi na uraz kręgosłupa, drętwienie prawej ręki, brak czucia w prawej ręce okresowo. Powódka wskazała, że doświadczyła negatywnych zachowań w postaci: ukrywania przed nią wiadomości i zmian dotyczących spraw technicznych u pozwanej, współpracownicy i przełożony odzywali się do niej głośno w obecności interesantów, włamywania się do komputera i odłączania drukarki, obgadywania powódki w jej miejscu zamieszkania. Ponadto powódka wskazała, że działania mobbingowe stosował także jej bezpośredni przełożony – kierownik oddziału, który obgadywał powódkę we wspólnocie wyznaniowej do której należy i nasyłał jej członków do miejsca zamieszkania powódki, groził powódce zwolnieniem z pracy, ponadto powódka wskazała że pozwana wysłała jej osobę na badania psychologiczne. Powódka wskazała, że powódka miała zapewne gorsze warunki pracy niż pozostali pracownicy.

**W odpowiedzi na pozew** pozwana p. G. N. i. G. S.A. w W.- D. O. O. G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** pozwana zaprzeczyła w całości twierdzeniom powódki wskazując na nieprawdziwość zarzutów kierowanych w stosunku do pozwanej. W ocenie pozwanej powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność mobbingu czy powstaniu w związku z tym uszczerbku na zdrowiu. Pozwana, że powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej od 01 lipca 1985 r., który uległ rozwiązaniu na mocy oświadczenia bez wypowiedzenia na skutek długotrwałej niezdolności do pracy. Odnosząc się do odszkodowania za utratę zdrowia i zadośćuczynienia w związku z pogorszeniem stanu zdrowia pozwana wskazała, że kwestionuje by podnoszona utrata zdrowia była związana z wykonywaną pracą z uwagi na lekki charakter pracy powódki i dodatkowo wskazał że powódka nie przedstawiła podstaw do wyliczenia szkody. Pozwana wskazała, że wyliczenia powódki są dowolne i nie znajduje poparcia w jakimkolwiek uzasadnieniem faktycznym. Pozwana wskazała również, że współpracownicy powódki udzielali jej pomocy na nowym stanowisku obsługi klienta. Ponadto na powódkę nie zostały nałożone obowiązki wymagające szczególne umiejętności, a pozwana przeprowadziła przeszkolenie pracowników. Bezpodstawnym w ocenie pozwanej jest zarzut dyskryminacji oraz prześladowania przez pracodawcę i współpracowników. Powódka była przez cały czas zatrudnienia traktowana z należytych szacunkiem. Co więcej powódka otrzymała nagrodę jubileuszową za wysługę lat oraz otrzymywała wyższe wynagrodzenie niż pozostali pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku. Pozwana wskazała, że zapewniała powódce takie same warunki pracy jak pozostałym pracownikom, co więcej przeprowadzane kontrole nie wskazywały na nieprawidłowości. Pozwana wskazała, że nie stosowała żadnych środków represji w stosunku do powódki, nie kierowała jej osoby na badania psychologiczne ani nie sugerowała ich przeprowadzenia. Pozwana zaprzeczyła aby nie dokonała wypłaty wyrównania wynagrodzenia w kwocie premii za miesiąc grudzień czy nagrody za miesiące od stycznia do lipca 2010 r. oraz wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2010 r. Pozwana przeczy jakoby powódka nie otrzymywała należnego jej wynagrodzenia wskazując, że przesłała powódce w dniu 11 sierpnia 2010 r., kwota 1 394 zł w dniu 26 sierpnia 2010 r. po tym jak powódka przekazała nowe numery rachunku bankowego Pozwana wskazała, że wypłaciła powódce łączną kwotę 12 429, 54 zł regulując tym samym całość należności na rzecz powódki.

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

I. S. była zatrudniona w D. O. Z. G.W. Oddział L. od dnia 27 marca 1991 r. początkowo na stanowisku samodzielnego referenta do spraw technicznych, następnie specjalisty do spraw technicznych, pracownika do spraw dokumentacji sieciowej oraz na stanowisku pracownika technicznego.

Na skutek zmian organizacyjnych i za zgodą powódki I. S. z dniem 17 listopada 1998 r. objęła stanowisko pracownika inkasa w dziale windykacji, gdzie zajmowała się sprawami związanymi z windykacją należności pomagając zatrudnionemu radcy prawnemu.

W wyniku przekształcenia D. O. Z. G. W. powstała D. S. G. sp. zo.o. we W.. Z dniem 18 listopada 2003 r. utworzono D. O. K. w L..

Z dniem 06 grudnia 2004 r. powódce powierzono stanowisko pracownika do spraw windykacji .

Z dniem 18 września 2007 r. D. S. G. sp. zo.o. we W. została włączona do D. S. O. G.sp. zo.o. w wyniku czego zlikwidowano dotychczasowe stanowisko powódki. Powódka wraz innymi pracownikami dostała propozycję objęcia stanowiska pracownika do spraw obsługi klienta, którą przyjęła.

**Dowód:** mowa o pracę z dn. 01.07.1985 r. k nr 29- akta osobowe, pisma dotyczące zmian stanowiska akta osobowe k. nr 25,66,71, 75, pismo z dn. 22.10.1998 r. k nr 85 akta osobowe, pismo z dn. 17.11.1998 r. akta osobowe k. nr 88, pismo z dn. 16.12.2002 r. k. nr 102 akta osobowe, pismo pozwanego z dn. 18.11.2003 r. – akta osobowe karta nr 105, pisma pozwanego z dn. 06.12.2004 r., 01.12.2006 r., 28.05.2007 r., 13.08.2007 r., 17.08.2007 r., 18.09.2007 r.- akta osobowe k. nr 122, 123,126,131,132,133, pismo ZUS K. 196.

Do obowiązków powódki na stanowisku pracownika do spraw obsługi klienta należała kompleksowa obsługa klientów indywidualnych w zakresie umów, przyjmowania i rozpatrywania wniosków w sprawach technicznych. Pracownicy zajmujące się obsługą klienta, a także powódka przed zmianami stanowiska zajmowały się jedną z czynności takich jak: podpisywanie umów, przyłączenia klientów do sieci gazowej, sporządzaniem rachunków.

Pozwany dążył do wprowadzenia obsługi klienta w oparciu o zasadę jednego okienka polegająca na kompleksowych załatwieniu spraw u jednego pracownika od czynności podpisania umowy po weryfikację rachunków. Wszystkie pracownicy zatrudnione na stanowisku obsługi klienta, w tym powódka przeszły szkolenia mające na celu przygotowanie do nowego stanowiska. Pracownicy zajmujące stanowiska specjalistów do spraw obsługi klienta miała wydzielone stanowiska pracy na sali obsługi klienta gdzie przyjmowano petentów.

Powódka po powierzeniu stanowiska pracownika do spraw obsługi początkowo zajmowała pokój wraz z I. N., która zastępowała i wykonywała czynności związane z przyłączeniem technicznym gazu. I. N. szkoliła powódkę do zajmowania nowego stanowiska w dziale obsługi klienta. W celu przystosowania powódki do nowego stanowiska powódka później niż pozostałe pracownicy z działu obsługi klienta przeszła do pracy na tym stanowisku. W rzeczywistości od powierzenia stanowiska obsługi klienta powódka przez parę miesięcy wypełniała czynności przypisane do tego stanowiska, niechętnie zajmowała się bezpośrednią obsługą klientów. Powódka jako pracownik była osobą o zmiennych nastrojach, wybuchową.

**Dowód** zeznania świadków W. B. k. 280 (płyta CD), I. N., J. W., E. K., T. P. – k. 336 (płyta CD).

Okres powstania działu obsługi klienta działającego w oparciu o zasadę jednego okienka wiązał się z wieloma zmianami, w tym zmianami procedur. Po okresie dłuższej nieobecności bezpośredni przełożony powódki kierował powódkę do pracownika, w celu przypomnienia procedur i zapoznaniu ze zmianami, które zaszły podczas jej nieobecności.

**Dowód** zeznania świadków W. B. k. 280 (płyta CD), I. N., J. W., E. K. k. 336 (płyta CD).

W okresie powstawania działu wszyscy pracownicy mieli takie zapewnione takie same wyposażenie stanowisk pracy. Początkowe zapewnione było starsze umeblowanie i sprzęt, dopiero stopniowo pozwany wymienił umeblowanie i sprzęt na nowy. Powódka nie zgłaszała przełożonemu niedogodności związanych ze złymi warunkami pracy i ich wpływu na jej stan zdrowia.

**Dowód** zeznania świadka W. B. k. 280 (płyta CD), I. N. k. 336 (płyta CD).

Przeprowadzone kontrole z zakresu BHP i PEPOŻ i inspekcji nie wskazały na nieprawidłowości dotyczące stanowiska pracy powódki.

**Dowód** protokoły kontroli, zalecenia kontrolne i ich wykonanie k. 197-223.

Każdy z pracowników posiadający stanowisko pracy wyposażone w komputer posiadał własny login i stworzone przez siebie hasło umożliwiające dostęp do komputera. Pracownicy nie mieli możliwości logowania się na konto drugiego pracownika.

**Dowód** zeznania świadków W. B. k. 280 (płyta CD), I. N., J. W., E. K., T. P. – k. 336 (płyta CD).

Przełożony powódki W. B. i pozostali współpracownicy traktowali powódkę w taki sam sposób jak innych i starali się udzielić pomocy powódce przy czynnościach z którymi miała problemy. Powódka nie zgłaszała przełożonemu i pracownikom, iż warunki pracy skutkują pogorszeniem jej stanu zdrowia. Powódka nie zgłaszała współpracownikom uwag co do niewłaściwego traktowania jej osoby przez przełożonego albo innych pracowników.

**Dowód** zeznania świadków W. B. k. 280 (płyta CD), I. N., J. W., E. K., T. P. – k. 336 (płyta CD).

Powódka przez parę miesięcy zajmowała się całościową pracą na dziale obsługi klienta po czym zaczęła chorować. Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w przez:

- 213 dni w 2009 r.,

- 301 dni w 2010 r.,

- 35 dni w okresie od 02 stycznia do 04 lutego 2011 r.

**Dowód** zaświadczenia lekarskie – akta osobowe k. nr 151,235,236; arkusze zwolnień i urlopów wypoczynkowych-akta osobowe.

Oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2011 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

**Dowód** oświadczenie o wypowiedzeniu – akta osobowe k. nr 233.

Powódka oświadczeniem z dnia 16 lutego 2011 r. zgłosiła gotowość do pracy.

Powódka została skierowana na badania w celu ustalenia zdolności albo niezdolności do pracy. Lekarz medycyny pracy stwierdził, że powódka nie może pracować na stanowisku pracy wymagającym pracy przy obsłudze komputera powyżej 4 godzin i narażającym na stres, jednocześnie może wykonywać pracę biurową z uwzględnieniem zaleceń.

**Dowód** zaświadczenie lekarskie akta osobowe k. nr 236, skierowanie na badanie k. 29.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2011 r. pozwana poinformowała powódkę o braku możliwości ponownego zatrudnienia z uwagi na brak stanowiska spełniającego zalecenia lekarza medycyny pracy.

**Dowód** pismo z dn. 11.04.11 r. akta osobowe k. nr 262.

Pozwana w dniu 11 sierpnia 2010 r. przełała na rachunek bankowy powódki wskazany w oświadczeniu z dnia 11.01.2006 r. kwotę 957,33 zł tytułem nagrody dodatkowej i w dniu 26 sierpnia 2010 r. kwoty 1 394,00 zł tytułem świadczenia „wczasy pod gruszą”.

W dniu 26 sierpnia 2010 r. pracownik zajmujący się płacami przełał powódce na nowo wskazane konto kwotę 12 429,54 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. W dniu 15 kwietnia 2013 r. pozwany wypłacił powódce kwotę 1 092,00 zł tytułem nagrody tzw. barbórkowej wraz z odsetkami tytułu zwłoki w płatności.

**Dowód** zeznania świadka D. M. k. 280 (płyta CD), karta zarobkowa k. 225-229 i 236-250, wniosek powódki z dn. 23.08.2010 r. k. 230, listy płac k. 231, zestawienie RMUA k. 232, rozliczenie płac k. 259.

Powódka od 1994 r. była Przewodniczącą K. w L., członkiem Prezydium we W., Przewodniczącą Komisji Socjalnej we W., członkiem Komisji (...). Na skutek zmiany władz miejsce powódki zajęła I. N.

**Dowód** przesłuchanie w charakterze strony I. S. k. 349 (płyta CD), przesłuchanie I. N. k. – k. 336 (płyta CD).

### **Sąd Rejonowy w oparciu o ustalenia faktyczne zważył, co następuje:**

Na wstępie należy wskazać, że I. S. w przedmiotowym postępowaniu dochodziła roszczeń w postaci odszkodowania związanego z doznanym uszczerbkiem na skutek pracy i warunków pracy u pozwanej, zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbingu skutkującego rozstrojem zdrowia i wypłatę należnego wynagrodzeni za pracę i nagrody w wysokości 3 250 zł.

Na początku rozważań zasadnym jest zwrócenie szczególnej uwagi, że zgodnie z art. 6 k.c. stosowanym odpowiednio przez art. 300 k.p. to na osobie wywodzącej skutki prawne z danego faktu spoczywa ciężar ich udowodnienia. Zatem to na powódce ciążył obowiązek udowodnienia podnoszonych twierdzeń o niewypłacalności pracodawcy i faktycznym zaprzestaniu przez niego działalności gospodarczej. Jednocześnie zauważyć należy, że postępowanie przed sądem toczy się na zasadach kontradyktoryjności i to strony postępowania cywilnego są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. W tym zakresie Sąd nie wydawał zarządzenia dochodzenia aby znaleźć dowody popierające argumentację powódki. Podjęcie działań przez Sąd z urzędu następuje wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach.

Przechodząc do pierwszego z żądań powódki w postaci odszkodowania związanego z utratą zdrowia na skutek pracy u pozwanego należy wskazać, na podnoszone argumenty o gorszych warunkach pracy niż pozostali pracownicy w postaci zapewnienia zużytych mebli, starszego sprzętu komputerowego.

Zgodnie z art. 207 k.p. do obowiązków pracodawców należy organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

W szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy, uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych, zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Nie budzi wątpliwości, że powyższa regulacja wskazuje na bezwarunkową odpowiedzialność pracodawcy w tej dziedzinie stanu warunków pracy w miejscu pracy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu II APa 9/13, opubl. LEX nr 1356618). Co więcej zauważyć należy, że w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 1 k.p.). Podstawą prawną odszkodowania jest zgodnie z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wskazujący, że ten kto wyrządził drugiemu szkodę jest zobowiązany do jej naprawienia. Podkreślić należy, że podstawą żądania powódki I. S. była udowodnienie, iż szkoda którą podniosła w postaci zdrowia pozostaje z nią w adekwatnym związku przyczynowym ze zdarzenie będącym jej źródłem w tym wypadku świadczenie pracy. Zdarzenie to musi być działaniem lub zaniechaniem pozwanego albo osób, za które pozwany odpowiada, dającym się zakwalifikować jako bezprawne, a czasami także - w zależności od podstawy odpowiedzialności - jako zawinione.

Jak wynika z dowodów osobowych w postaci zeznań świadków: W. B., I. N., J. W., E. K., T. P., że pracownicy zatrudnieni na równorzędnych mieli zapewnione takie same wyposażenie stanowiska pracy i sprzęt jak powódka. Zeznania wskazały, że na skutek zmian, w tym remontu sali na której prowadzono obsługę klienta, pracownikom początkowo mającym starsze wyposażenie sukcesywnie wymieniono na nowe. Świadkowie jednoznacznie wskazali, że jako pracownicy obsługi klienta mieli najdogodniejsze warunki gdyż sala była odnowiona.

Co więcej dowód z przesłuchania świadków nie wskazał aby powódka komukolwiek zgłaszała, że warunki pracy szkodzą jej zdrowiu albo mają negatywny wpływ. Również materiał dowodowy w postaci protokołów z kontroli bhp, zaleceń kontrolnych wskazuje, że warunki pracy u pozwanej były zgodne z przepisami a jeżeli występowały nieprawidłowości pozwana usuwała je stosując się do zaleceń pokontrolnych. Zauważyć należy, co przyznaje także w swoich zeznaniach powódka, iż zajmowane stanowisko nie wymagało od powódki wysiłku fizycznego. Ponadto w swoich zeznaniach powódka w żaden sposób nie wskazuje aby choroby powódki w postaci zylaków czy drętwienia ręki, bólów kręgosłupa miały związek z pracą. Podkreślić należy, że powódka nikomu nie zgłaszała uwag w tym zakresie, a co więcej pracownicy wskazali że warunki stanowiska pracy powódki niczym się nie różniły od tych które zostały im zapewnione. Zważywszy, że to na powódce z tytułu art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy, a w ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy w żaden sposób nie pozwalał stwierdzić, aby warunki i charakter świadczonej przez powódkę pracy miał związek ze stanem zdrowia powódki. Tym samym mając na względzie, iż celem odszkodowania jest wyrównanie uszczerbku majątkowego powstałego w majątku poszkodowanego na skutek szkody i wobec braku zaistniałej po stronie powódki szkody roszczenie podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do drugiego z roszczeń powódki należy wskazać, iż zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. zgodnie z którym pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W myśl art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, przez który ustawodawca rozumie 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. Mobbing polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec osoby pracownika. Rezultatem takiego zachowania jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Mobbing jest swoistym nękaniiem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych ( por. H. Szewczyk: Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą-nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, PiZS 2002, nr 6, str. 9 ). Można go również określić jako negatywne zachowania pracodawcy w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy, których skutki ujawniają się nawet uszczerbkiem na zdrowiu. Do najbardziej charakterystycznych dla mobbingu zachowań należą m.in. rozpowszechnianie plotek, izolowanie społeczne i zawodowe, blokowanie niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielanie zbyt łatwych lub zbyt trudnych zadań, ciągle krytykowanie pracy, czynienie bezosobowych aluzji, publiczne poniżanie, kwestionowanie decyzji, fałszywe ocenianie pracy. Kolejnymi, ważnymi przesłankami są uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o znaczne i długotrwałe nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zaznaczyć należy, że działanie noszące znamiona mobbingu może, ale nie musi być

sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks Pracy. Komentarz, t. I, Kraków 2006).

Należy wskazać, iż to pracownik obowiązany jest do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 grudnia 2005 r., sygn. akt III PK 94/05, PiZS 2006/7/35 ).

W ocenie Sądu w toku procesu powódka w żaden sposób nie wykazała jakoby w istocie poddana była przez przełożonego W. B. i pracowników mobbingowi. Należy bowiem podkreślić, iż żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie zauważył żeby przełożona powódki albo jakaś inna osoba z jej zespołu pracowniczego nękała powódkę, czy w jakiś szczególny sposób godziła w jej godność osobistą. Świadkowie nie wskazali również jakoby powódka była wykluczona z zespołu pracowniczego, czy też nadmiernie obciążona pracą. Co więcej świadkowie wskazali, że współpracownicy udzielali pomocy powódce, co więcej powódka jako jedyna z pracowników które w wyniku reorganizacji objęły stanowiska obsługi klienta miała dłuższy okres w którym była przygotowana do wykonywanych obowiązków. Ponadto uposażenie powódki w porównaniu z pracownikami na równorzędnym stanowisku było najwyższe powódka po powierzeniu stanowiska pracownika obsługi klienta otrzymała pomoc i szkolenie. Co więcej po okresach dłuższej nieobecności spowodowanej niezdolnością na skutek choroby kierownik powódki zapewniał jej pomoc pracownika, który przeprowadzał powódce szkolenie w którym powódka nie uczestniczyła z uwagi na nieobecność. Wskazywane przez pozwaną zachowania w postaci głośnego wypowiadania współpracowników i przełożonych skierowanych do powódki w obecności interesantów, włamywania się do komputera i odłączania drukarki, obgadywania powódki w jej miejscu zamieszkania, obgadywanie powódki przez kierownika W. B. we wspólnocie wyznaniowej do której należy i nasyłanie jej członków do miejsca zamieszkania powódki oraz wysłanie jej osoby na badania psychologiczne należy wskazać, że nie znalazły potwierdzenia w jakimkolwiek materiale dowodowym. Przeciwnie – świadkowie wskazywali na trudny konfliktowy charakter powódki, postawą roszczeniową w środowisku pracy a także przekonanie o własnej nieomyślności, bezkrytyczność.

Należy podkreślić, iż mobbing to zachowania o szczególnym charakterze, tymczasem nawet z zeznań samej powódki nie wynika jakoby doświadczyła mobbingu. Zauważyć należy, że powódka wystąpiła z żądaniem po 1,5 roku od rozwiązania stosunku w pracy, co więcej w trakcie trwania stosunku pracy nie zgłaszała żadnemu z pracowników uwagi na negatywne zachowania. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wskazało aby schorzenia na które cierpiała powódka były związane z pracą w szczególności zważywszy na jej charakter oraz to że powódka nigdy nie wskazywała aby miało to związek z pracą. Mając na uwadze powyższe roszczenie jako nieudowodnione podlegało oddaleniu.

Przechodząc do ostatniego z roszczeń powódki w zakresie wypłaty wyrównania wynagrodzenia przez zapłatę wynagrodzenia za miesiąc styczeń w wysokości 2250,00 zł i nagrody za miesiące od stycznia do lipca 2010 r. należy odnieść się do materiału dowodowego w postaci dowodów z dokumentów karta zarobkowych, listy płac, zestawienie RMUA, rozliczenie płac i wniosku powódki o przekazywanie wynagrodzenia za pracę i innych należności na konto bankowe. Z powyższych dokumentów jednoznacznie wynika, że powódce wypłacono wszelkie należności z tytułu nagród, świadczeń z funduszu socjalnego i wynagrodzenia. Powyższe znajduje także oparcie w zeznaniach świadka D. M., które w pełni korespondują z materiałem dowodowym z dokumentów. Świadek precyzyjnie i logicznie wyjaśniła jakie należności, z jakiego tytułu, w jakiej wysokości, w jakiej dacie i na który wskazany przez powódkę rachunek bankowy. Żądania i twierdzenia powódki w tym zakresie rażą niespójnością, nieczytelnością; są w dużej części niezrozumiałe.

Mając na uwadze fakt, że strona pozwana wypłaciła całość należności na rzecz powódki także to roszczenie podlegało oddaleniu.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie nieosobowego i osobowego materiału dowodowego. Sąd przyznał pełen walor wiarygodności dowodom w postaci umów o pracę, pism kierowanych do powódki, druków płac, druków RMUA, które zostały sporządzone przez osoby do tego uprawnione i nie zostały w sposób skuteczny zakwestionowane. Ponadto na podstawie dowodów w postaci zeznań świadków W. B., I. N., J. W., E. K., T. P., D. M. którym Sąd przyznał pełen walor wiarygodności z uwagi na to, że są spójne, logiczne oraz korespondują z rzeczowym materiałem dowodowym. Jednocześnie Sąd odmówił waloru wiarygodności przesłuchaniu w charakterze strony powódki I. S., które nie znalazły oparcia zarówno w osobowym jak i rzeczowym materiale dowodowym. Wyjaśnienia powódki pozostają odosobnione w stosunku do zebranego materiału dowodowego, a jej twierdzenia w tej sytuacji należy traktować jako gołosłowne.

Tym samym mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd doszedł do wniosku, że roszczenia powódki jako nieudowodnione podlegały w całości oddaleniu, co znalazło swoje odzwierciedlenie **w punkcie I sentencji wyroku.**

Podkreślić jeszcze raz należy, że skutki nieudowodnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ponosiła powódka, która w ocenie Sądu nie dopełniła ciężącego na jego osobie obowiązku dowodowego. Twierdzenie powódki o występującym rozstroju zdrowia w wyniku stosowanego mobbingu i nie dokonania należnych powódce wypłat ograniczyło się w większości do gołosłownych stwierdzeń.

Zgodnie z art. 203 k.p.c. pozew może być cofnięte bez zezwolenia pozwanego do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest ze zrzeczeniem się roszczenia aż do wydania wyroku. Zważywszy, że powódka cofnęła ze skutkiem prawnym powództwo na posiedzeniu wyjaśniającym w zakresie powództwo oprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz w zakresie świadczenie przedemerytalnego Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. podlegało umorzeniu, o czym **orzeczono jak w punkcie II sentencji wyroku.**

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd **orzekł jak w punkcie III sentencji wyroku** mając na względzie zasadę z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zważywszy na to, że powódka mogła pozostawać w uzasadnionym subiektywnym przekonaniu o słuszności swoich żądań i jednocześnie znajduje się w trudnej sytuacji życiowej i materialnej, nieuzasadnionych z punktu widzenia słuszności byłoby obciążanie powoda kosztami procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, była opłata od pozwu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powódki, o czym **orzeczono jak w punkcie IV sentencji wyroku.**