

Sygn. akt IV P 205/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2015 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali

Ławnicy: Jolanta Rutkowska, Helena Kozłowska

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2015 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **D. M.**

przeciwko: **(...) Bank (...) S.A. w W.**

o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu;

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowemu w Ząbkowicach Śląskich na rzecz adwokata D. G. kwotę 900,00 (słownie: dziewięćset) złotych, podwyższoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności, oraz kwotę 118,73 (słownie: sto osiemnaście złotych siedemdziesiąt trzy grosze) złotych tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Sygn. akt IV P 205/14

UZASADNIENIE

Powódka D. M. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Banku (...) S.A. z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty 10.000,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznany rozstrój zdrowia spowodowany działaniami mobbingowymi podejmowanymi przez pracodawcę w stosunku do jej osoby.

Uzasadniając tak zgłoszone żądanie powódka podniosła, iż od dwudziestu lat była pracownicą (...) Banku (...) S.A. w Z. i z pracy tej czerpała satysfakcję, czuła się potrzebna, jak również nie miała żadnych problemów z przełożonymi i współpracownikami.

Kolejno powódka wskazała, iż kilka miesięcy przed zwolnieniem jej z pracy sytuacja ta uległa jednak zmianie.

I tak w 2013 r. wprowadzono w banku nowy system pracy.

Na zapleczu została bowiem umieszczona tablica, na której widniały imiona wszystkich pracowników i każdy z nich codziennie przed rozpoczęciem pracy musiał przy tej tablicy powiedzieć co zrobi w danym dniu oraz jakie ma plany na wykonanie zadania w ciągu tygodnia.

Oprócz tego pracownicy byli wzywani do pokoju pani kierownik na rozmowy dyscyplinujące, podczas których wskazywano im co należy poprawić i dodatkowo wykonać.

Powódka stwierdziła następnie, iż nie zawsze była w stanie wykonać całego planu, zaś jej problemy nie wynikały bezpośrednio z tego, że obowiązki w pracy się powiększały, ale ze sposobu w jaki ich wykonanie było egzekwowane przez panią kierownik.

W tym aspekcie sprawy powódka wyjaśniła, iż jej rozmowy z kierowniczką odbywały się np. co drugi dzień, były one bardzo nieprzyjemne, przebiegały w nerwowej atmosferze i w trakcie tych rozmów pani kierownik mówiła podniesionym głosem, traktowała powódkę lekceważąco, co powodowało u niej ogromny stres.

Ponadto rozmowy te dezorganizowały pracę powódce, ponieważ musiała odejść od stanowiska pracy i niejednokrotnie przerwać przez to zadania, które wymagały od niej skupienia i dużej uwagi.

W dalszej kolejności powódka wyjaśniła, że od połowy 2013 r. wprowadzono u strony pozwanej dodatkowy system premiowania i kontrolowania pracowników SMS, który polegał na tym, aby każdemu klientowi banku, który wpłacał lub przelewał ze swojego konta na inne konto pieniądze, zaproponować dodatkowy produkt przez smsa.

Był to np. rachunek oszczędnościowy, lokata oraz najbardziej pożądane kredyty lub karty kredytowe.

Od tej chwili każdemu klientowi powódka musiał sprzedawać dodatkowy produkt nie patrząc czy jest mu to potrzebne czy nie.

Nadto od chwili wprowadzenia planu sms na zapleczu widniały już 2 tablice, zaś powódka w związku z tym musiała się tłumaczyć z planu podstawowego i dlatego nie wykonała planu dodatkowego.

Powódka podkreśliła także, iż od połowy miesiąca października 2013 r. pani kierownik S. bardzo rygorystycznie podeszła do wykonania planu dodatkowego.

I tak wzywała powódkę co godzinę do swojego gabinetu, co już całkowicie uniemożliwiało powódce wykonywanie pracy.

Podczas tych spotkań w gabinecie, pani kierownik sprawdzała dokumenty i przeglądała w systemie co klient ma na koncie, a także przy powódce dzwoniła do niego i wypytywała czy powódka proponowała mu jakiś produkt.

Jak następnie podniosła powódka w uzasadnieniu pozwu, krzyk pani kierownik i jej ciągłe wyrzuty podczas rozmów dyscyplinujących były nie do zniesienia.

Powódka wyjaśniła, że w związku z powyższym w pracy nie mogła się skupić, jak również niekiedy nie kontrolowała tego co robi, ponieważ była tak zastraszona.

Dodatkowo czuła się bezużyteczna i myślała, że przynosi wstyd oddziałowi.

Powódka sądziła, iż jest dobrym pracownikiem bo wcześniej nie było do niej i wykonywanych przez nią obowiązków żadnych uwag, jednakże przez poniżające zachowanie pani kierownik poczuła, że do niczego się nie nadaje i że jest nieprzydatna w oddziale banku.

Powódka wskazała również, iż ponieważ nie potrafiła sama sobie poradzić z tym problemem i była w coraz głębszej depresji, zwróciła się o pomoc do specjalisty – psychiatry K. I., której pacjentką jest od kwietnia 2014 r. i stale przyjmuje leki.

Pani doktor rozpoznała u powódki głęboką depresję i zaleciła zażywanie leków, ponieważ bez nich powódka nie byłaby w stanie funkcjonować i prowadzić życia rodzinnego.

W ocenie powódki atmosfera, która zaczęła panować w pracy doprowadziła do poważnego rozstroju zdrowia psychicznego u powódki i pomimo przyjmowanych leków powódka nie czuje, aby jej stan psychiczny był dobry.

Nadto powódka zaakcentowała, że nie potrafi zapomnieć o poniżającym traktowaniu, którego dopuściła się pani kierownik względem jej osoby i nie wie również, czy będzie w stanie kiedykolwiek zacząć normalnie funkcjonować ciesząc się każdym dniem.

Podsumowując powódka stwierdziła, iż jej zdaniem zachowanie pani kierownik było stosowaniem wobec powódki mobbingu, dlatego też taka sytuacja zasługuje na rekompensatę za doznaną krzywdę w postaci stosownego zadośćuczynienia pieniężnego.

W toku procesu powódka dodatkowo podkreśliła, iż zachowania pozwanego pracodawcy, noszące w ocenie powódki cechy mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p., polegały przede wszystkim na:

- przeprowadzaniu rozmów dyscyplinujących w stresującej atmosferze,
- kierowaniu pism pod adresem powódki zawierających sformułowania wpływające na obniżenie poczucia przydatności do wykonywania zawodu i pełnionej funkcji,
- wymuszaniu sprzedaży produktów, które były nieprzydatne klientom,
- wmawianiu pracownikowi jego nieprzydatności do pracy,
- wprowadzaniu coraz bardziej rozbudowanych systemów kontrolowania pracowników, które uniemożliwiały wydajną pracę.

Strona pozwana (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości prawem przewidzianych.

Pozwany pracodawca w pierwszej kolejności zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powódki, iż w miejscu pracy był stosowany wobec powódki mobbing, co spowodowało u powódki rozstrój zdrowia psychicznego.

Strona pozwana wyjaśniła, iż jej działania nigdy nie miały na celu poniżenia lub ośmieszenia powódki, odizolowania jej lub wyeliminowania z zespołu współpracowników.

Pozwana zwróciła następnie uwagę, iż coraz większa praktyka pokazuje, że pracownicy często nadużywają tego pojęcia, a przecież nie każdy dyskomfort psychiczny pracownika w pracy powoduje, że zachowania pracodawcy mogą być kwalifikowane jako mobbing.

W ocenie pozwanego pracodawcy twierdzenia powódki co do stosowania wobec niej mobbingu wynikają przede wszystkim z jej subiektywnych odczuć, a rozstrój zdrowia spowodowany jest rozwiązaniem przez pracodawcę z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała bowiem ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku kasjer – dysponent, gdyż w dniu 13 marca

2014 r. powódka przyjęła wpłatę gotówkową od klienta w wysokości 21.200,00 zł wraz ze specyfikacją nominalową na kwotę 19.000,00 zł.

Powódka nie poinformowała wówczas klienta o błędzie w dokumencie określającym specyfikację nominalową, w którym zamiast wpisu „ 22 szt. x 200 zł = 4.400 zł” zamieszczono wpis „ 22 szt. x 200 zł = 2.200 zł”, jak również nie dokonała zwrotu klientowi różnicy gotówki w wysokości 2.200,00 zł i nie rozliczyła jej przy przyjętej wpłacie.

Ponadto po zakończeniu transakcji powódka odliczyła 11 szt. banknotów o nominale 200,00 zł od wcześniej przyjętych 22 szt. po 200,00 zł i odłożyła do multisejfu, zaś pozostałe 11 banknotów włożyła do dyspensera nie wykazując różnicy kasowej.

Faktyczna więc ilość przyjętej gotówki przez powódkę wynosiła 21.200,00 zł, natomiast w wykonanej specyfikacji powódka przedstawiła kwotę 19.000,00 zł.

Powyższe zostało stwierdzone na skutek informacji otrzymanej od klienta i potwierdzone prowadzonym przez Prokuraturę postępowaniem.

W tym kontekście pozwana wyjaśniła dodatkowo, iż akt oskarżenia przeciwko powódce został już skierowany do Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich II Wydziału Karnego i postępowanie sądowe w tej sprawie prowadzone jest pod sygn. akt II 245/14.

Kolejno strona pozwana zauważyła, iż jak wynika z pozwu o zapłatę zadośćuczynienia powódka podjęła leczenie u lekarza psychiatry dopiero w kwietniu 2014 r. , a zatem po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę.

Zdaniem pozwanej obecnie powódka próbuje się usprawiedliwić i przerzucić winę na pracodawcę.

Nie radząc sobie z emocjami powódka przedstawia pracodawcę jako winnego jej zachowania poprzez stosowanie wobec niej mobbingu.

Pozwana uważa, iż nie może ponosić odpowiedzialności za brak satysfakcji pracownika przy działaniu pracodawcy w granicach prawa.

Strona pozwana stoi zatem w niniejszej sprawie na stanowisku, że jej działania zmierzające jedynie do egzekwowania prawidłowego wykonywania przez pracownika jego obowiązków i polegające na wydawaniu pracownikowi poleceń dotyczących pracy, a także nadzór nad tą pracą, nie mogą być uważane za mobbing.

Co więcej, w ocenie pozwanej, żadna forma krytyki nie jest prześladowaniem, a żadne uporczywe napominanie nie jest nękaniami.

Nadto pozwany pracodawca stwierdził, iż powódka była dobrym pracownikiem, osiągała dobre wyniki sprzedaży, otrzymywała premie i była również chwalona, tym bardziej dziwi zatem fakt, że obecnie podaje, że wobec niej stosowany był mobbing, a mimo tego powódka nic w tej kwestii nie zgłaszała, ani nie podejmowała żadnych działań.

Zdaniem strony pozwanej rozstrój zdrowia u powódki powstał z powodu stresu związanego z utratą pracy i prowadzonym postępowaniem karnym, a nie wskutek zachowania pracowników pozwanej.

W dalszej kolejności pozwana podała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi przeciwdziałania mobbingowi pozwana wprowadziła liczne procedury z tym związane.

I tak z dniem 1 czerwca 2012 r. została uruchomiona specjalnie dla pracowników (...) SA infolinia obsługiwana przez konsultantów zewnętrznych i infolinia ta jest anonimowa, a co za tym idzie pracownik nie musi podawać swoich danych osobowych.

Ponadto na wewnętrznym portalu informacyjnym INTRA u pozwanej umieszczone są wszystkie informacje na temat mobbingu oraz zasady przeciwdziałania mobbingowi w banku będące załącznikiem do uchwały nr 797/ (...) Zarządu z dnia 6 grudnia 2013 r.

Strona pozwana wskazała także, iż jej pracownicy odbywali szkolenia dotyczące zjawiska mobbingu.

W świetle powyższego pozwany pracodawca wywiódł, iż jeżeli powódka uważała, że pracodawca stosuje wobec niej mobbing, winna była skorzystać z infolinii oraz dokonać zgłoszenia konfliktu interpersonalnego.

Ponadto jeżeli powódka nie rozwiązała umowy o pracę z tego powodu i nie podjęła też żadnych działań celem zgłoszenia, w jej ocenie, zachowań mobbingowych pracodawcy, to zdaniem pozwanej wątpliwa jest relacja powódki, że czuła się zastraszana, przygnębiona i bezużyteczna.

Strona pozwana jeszcze raz wyraźnie zaakcentowała, że opisane przez powódkę działania pracodawcy miały na celu prawidłowe wykonywanie zadań przez powódkę i innych pracowników oraz realizowanie nałożonych planów.

Zgodnie natomiast z utrwalonym orzecznictwem sądowym pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika i tym samym nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu ponizenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy.

Kontynuując powołaną argumentację w sprawie pozwana podkreśliła, iż mobbing nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem i w konsekwencji pracodawca ma pełne prawo do korzystania z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania pracownika, a w szczególności z prawa do stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez zatrudnionych pracowników.

Pozwany pracodawca wywiódł także, iż nowy system pracy wprowadzono w całym banku i jest on stosowany wobec wszystkich pracowników pozwanej, zaś większość pracowników jest zadowolona z tego systemu, bo pozwala on szybciej dostrzec popełniane błędy i przy pomocy całego zespołu wykonać nałożone plany.

Ze względów wyżej przedstawionych strona pozwana stoi w przedmiotowej sprawie na stanowisku, że powództwo jest bezzasadne i jako takie winno być oddalone w całości.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powódka D. M. została zatrudniona u strony pozwanej (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. począwszy od dnia 2 czerwca 1997 roku na podstawie umowy o pracę, przy czym od dnia 1 listopada 1997 r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

W ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy powódka wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku kasjera – dysponenta w pełnym wymiarze czasu pracy w Oddziale 1 pozwanego banku mieszczącym się w Z..

dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę zawarta między stronami na czas określony w dniu 2 czerwca 1997 r., umowa o pracę zawarta między stronami na czas nieokreślony w dniu 1 listopada 1997 r., zakres czynności powódki z dnia 2 lipca 2012 r., aneks do umowy o pracę zawarty między stronami w dniu 24 września 2012 r.

Począwszy od drugiego kwartału 2013 r. w pozwanym banku wprowadzono nowy system premiowania pracowników i organizacji pracy o nazwie „nowy rytm”, który polegał na tym, że pracownicy są rozliczani z realizowanych zadań – sprzedaży oferowanych przez bank produktów, usług – w systemie punktowym.

Zgodnie z założeniami systemu pracy „nowy rytm”, każdy pracownik pozwanego banku otrzymywał indywidualne zadania do realizacji, w trzech lub dwóch koszykach produktowych, a więc inwestycje, produkty podstawowe i kredyty, i w ramach tych koszyków mógł realizować zadania dobierając produkty, które najlepiej mu się sprzedawały.

Weześniej natomiast powódka i inni pracownicy strony pozwanej pracowali w tzw. systemie SMS czyli w systemie monitorowania sprzedaży.

Pracownicy strony pozwanej w ramach nowego systemu pracy codziennie rano przed rozpoczęciem pracy spotykali się na odprawach przy tzw. tablicy i przedstawiali swoim przełożonym informację jakiej z zaplanowanych zadań będą wykonywać.

Ponadto pracownicy w tym systemie pracy byli wzywani raz w tygodniu do swoich przełożonych na tzw. rozmowy monitorujące, przy czym w sytuacji, gdy dany pracownik nie realizował określonych, założonych planów i zadań częstotliwość tych spotkań, rozmów zwiększała się w ramach wdrożonego programu naprawczego.

Pracownicy strony pozwanej zostali również zobligowani przez swoich przełożonych do prowadzenia zeszytów nowego rytmu, które służyły usystematyzowaniu pracy, jak również odnotowywano w nich wszystkie istotne kwestie dotyczące wykonywanego przez pracownika planu i realizowanych zadań.

W zeszytach tych pracownik i jego przełożony składali dodatkowo podpisy.

Powyższe zasady w ramach systemu pracy nowy rytm zostały wprowadzone we wszystkich placówkach pozwanego banku i dotyczyły wszystkich pracowników strony pozwanej, w tym również, co oczywiste, powódki.

Przełożeni zatrudnionych pracowników skrupulatnie kontrolowali wykonanie w/w planów, zadań, w tym zwłaszcza odnośnie osiągniętych wyników sprzedaży produktów banku.

dowód: zeznania świadków D. W. k. 125 – 127 odwr., M. S. k. 127 odwr. – 129, M. M. k. 129 odwr. – 130 odwr., B. P. – protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2015 r. k. 156 – 157, A. S. – protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2015 r. k. 156 – 157, częściowo przesłuchanie powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 21 kwietnia 2015 r. k. 212 – 213 odwr.

Wyniki pracy powódki za 2013 r. i w pierwszym kwartale 2014 r. były wyraźnie lepsze od średniej zespołu w którym pracowała.

Powódka z tego tytułu otrzymywała od pozwanego pracodawcy regularnie premie kwartalne, jak również była chwalona przez swoich przełożonych.

Za ostatni kwartał 2013 r. powódka otrzymała premię w wysokości około 700,00 zł.

Powódka wyróżniała się i uzyskiwała szczególnie dobre wyniki w zakresie inwestowania środków pieniężnych i oszczędności.

To były bowiem ulubione produkty sprzedażowe powódki.

Natomiast gorsze wyniki pracy osiągała w zakresie zakładania, sprzedaży kont osobistych.

dowód: zeznania świadków D. W. k. 125 – 127 odwr., M. S. k. 127 odwr. – 129, M. M. k. 129 odwr. – 130 odwr., B. P. – protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2015 r. k. 156 – 157, przesłuchanie powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 21 kwietnia 2015 r. k. 212 – 213 odwr., zestawienie wyników sprzedażowych powódki i zespołu w którym pracowała k. – 59.

W dniu 3 stycznia 2013 r. powódka otrzymała od swojego przełożonego pismo dyscyplinujące, w którym m.in. stwierdzono zbyt małą determinację ze strony powódki w realizacji powierzonych jej zadań, co w konsekwencji miało wpływ na ocenę powódki i postrzeganie całego oddziału.

Ponadto w przedmiotowym piśmie przełożony powódki wskazał, że oczekuje z jej strony podjęcia zdecydowanych działań zmierzających do poprawy efektywności pracy, a tym samym realizacji wykonywanych zadań zgodnie z przepisami wewnętrznymi banku.

dowód: pismo dyscyplinujące z dnia 3 stycznia 2013 r. k. – 121.

Pismem z dnia 9 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W piśmie tym pozwany w szczególności wskazał, iż:

„ Z dniem doręczenia niniejszego pisma rozwiązuję z Panią, bez zachowania okresu wypowiedzenia, umowę o pracę zawartą w dniu 1 listopada 1997 r.

Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez Panią podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku kasjera – dysponenta.

W dniu 13 marca 2014 r. przyjęła Pani wpłatę gotówkową od Klienta w wysokości 21.200,00 zł wraz ze specyfikacją nominalową na kwotę 19.000,00 zł.

Nie poinformowała Pani klienta o błędzie w dokumencie określającym specyfikację nominalową, w którym zamiast wpisu „22 szt. x 200 zł = 4.400 zł”, zamieszczono wpis „22 szt. x 200 zł = 2.200 zł”.

Nie dokonała Pani zwrotu Klientowi różnicy gotówki w wysokości 2.200,00 zł i nie rozliczyła Pani jej przy przyjętej wpłacie.

Po zakończeniu transakcji odliczyła Pani 11 szt. banknotów o nominale 200,00 zł od wcześniej przyjętych 22 szt. po 200,00 zł i odłożyła pod biurko.

Pozostałe 11 banknotów włożyła Pani do dyspensera nie wykazując różnicy kasowej.

Faktyczna ilość przyjętej przez Panią gotówki od Klienta wynosiła 21.200,00 zł, natomiast wykonana specyfikacja przedstawiała kwotę 19.000,00 zł.

Powyższe zostało stwierdzone na skutek informacji otrzymanej od Klienta.

Dodatkowo w trakcie realizacji wyżej opisanej transakcji opuściła Pani stanowisko kasowe (typu otwartego) nie zabezpieczając komputera, pozostawiając na biurku rozłożoną gotówkę oraz metalowy stempel.

Po powrocie do niezabezpieczonego stanowiska pracy, potwierdziła Pani i wydała Klientowi dowód dokonania wpłaty przed zakończeniem transakcji.

Powyższe stanowi rażące naruszenie następujących przepisów:

- art. 100 § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy,

- § 10 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 Regulaminu Pracy Banku,

- § 21 Z. zarządzania ryzykiem braku zgodności z (...) SA, stanowiących załącznik do uchwały nr 167/ (...) Zarządu z dnia 15 kwietnia 2008 r., zgodnie z którym Bank wymaga od swoich pracowników oraz podmiotów działających

w jego imieniu przestrzegania standardów etycznych, takich jak uczciwość, rzetelność i profesjonalizm, określonych szczegółowo w kodeksie etyki (...) SA.

Podstawa prawna: art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. (...).”

dowód: pismo pozwanego pracodawcy dotyczące rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 9 kwietnia 2014 r. k. – 58.

W związku z toczącym się postępowaniem wyjaśniającym w powyższej sprawie, od dnia 20 marca 2014 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – do czasu wyjaśnienia sprawy.

dowód: przesłuchanie powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 21 kwietnia 2015 r. k. 212 – 213 odwr., akta osobowe powódki – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 19 marca 2014 r.

Powódka w trakcie prowadzonego postępowania karnego, wszczętego w wyniku złożonego przez pozwanego pracodawcę zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, przyznała się do popełnienia zarzucanego jej czynu zabronionego przewidzianego w art. 284 § 1 k.k. tj. tego, że w dniu 13 marca 2014 r. w Z. dokonała przywłaszczenia pieniędzy w kwocie 2.200,00 zł na szkodę Banku (...), jak również wyraziła zgodę na dobrowolne podanie się karze, by następnie pismem z dnia 7 sierpnia 2014 r. cofnąć swoje oświadczenie w tym przedmiocie.

W przedmiotowej sprawie wpłynął w dniu 27 czerwca 2014 r. do Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich II Wydziału Karnego akt oskarżenia przeciwko D. M. podejrzanej o czyn z art. 284 § 1 k.k. wraz z wnioskiem w trybie art. 335 § 1 k.p.k.

Sprawa ta została zarejestrowana pod sygn. akt II K 345/14.

dowód: protokół przesłuchania świadka D. M. z dnia 15 maja 2014 r. k. – 96, postanowienie o przedstawieniu zarzutów z dnia 27 maja 2014 r. wraz z pouczeniem k. 97 – 98, protokół przesłuchania podejrzanego z dnia 27 maja 2014 r. k. 99 – 100, wniosek podejrzanego o złożenie przez prokuratora wniosku o skazanie bez przeprowadzenia rozprawy z dnia 25 czerwca 2014 r. k. – 104, akt oskarżenia przeciwko D. M. podejrzanej o czyn z art. 284 § 1 k.k. wraz z wnioskiem na zasadzie art. 335 § 1 k.p.k. z dnia 26 czerwca 2014 r. k. 105 – 106, oświadczenie powódki z dnia 7 sierpnia 2014 r. k. – 107, protokół rozprawy głównej w sprawie o sygn. akt II K 345/14 z dnia 16 października 2014 r. k. – 108, protokół rozprawy głównej w sprawie o sygn. akt II K 345/14 z dnia 13 listopada 2014 r. k. 109 – 110.

W dniu 14 maja 2014 r. pozwany pracodawca doręczył powódce drogą pocztową świadectwo pracy z dnia 8 maja 2014 r., w którym to dokumencie m.in. wskazał, że łączący strony stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

dowód: akta osobowe powódki – świadectwo pracy z dnia 8 maja 2014 r., pocztowe potwierdzenie odbioru przesyłki poleconej.

Powódka od dnia 16 kwietnia 2014 r. leczy się specjalistycznie i pozostaje pod opieką lekarza z zakresu psychiatrii.

Od tego też momentu powódka stale przyjmuje przepisane jej stosowne leki, środki farmakologiczne.

U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjno – sytuacyjne i stan depresyjny.

W wyniku przeprowadzonego w dniu 30 kwietnia 2014 r. badania powódki lekarz psychiatra m.in. stwierdził, iż powódka jest osobą o obniżonej tolerancji na stres.

dowód: zeznania świadka K. I. – protokół rozprawy z dnia 9 lutego 2015 r., sygn. akt X Po 224/14, k. – 187 , przesłuchanie powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 21 kwietnia 2015 r. k. 212 – 213 odwr., zaświadczenie lekarskie z dnia 27 maja 2014 r. k. – 19, opinia psychiatryczna z dnia 18 czerwca 2014 r. k. 101 – 103, dokumentacja medyczna z leczenia powódki w (...) w Z. k. 139 – 142 odwr.

Pozwany pracodawca wprowadził określone procedury zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi.

I tak z dniem 1 czerwca 2012 r. została uruchomiona specjalnie dla pracowników pozwanego banku anonimowa infolinia obsługiwana przez konsultantów zewnętrznych.

Ponadto na wewnętrznym portalu informacyjnym INTRA u pozwanej umieszczone są wszystkie informacje na temat mobbingu oraz zasady przeciwdziałania mobbingowi będące załącznikiem do uchwały nr 797/ (...) Zarządu strony pozwanej z dnia 6 grudnia 2013 r.

Pracownicy pozwanej mają swobodny dostęp do tych informacji.

dowód: zeznania świadków D. W. k. 125 – 127 odwr., M. S. k. 127 odwr. – 129, M. M. k. 129 odwr. – 130 odwr., informacje dot. infolinii z zakresu tematyki mobbingu k. 60 – 61, Z. przeciwdziałania mobbingowi w banku zamieszczone na wewnętrznym portalu pozwanej INTRA, a będące załącznikiem do uchwały nr 797/ (...) Zarządu strony pozwanej z dnia 6 grudnia 2013 r. k. 62 – 76.

Powódka nigdy nie korzystała z powyższych instrumentów, procedur zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi, jak również nigdy nie zgłaszała komukolwiek w czasie trwania pomiędzy stronami stosunku pracy, że jest poddawana w miejscu pracy działaniom, praktykom mobbingowym.

dowód: przesłuchanie powódki D. M. – protokół rozprawy z dnia 21 kwietnia 2015 r. k. 212 – 213 odwr.

Sąd zważył:

Powództwo, w ocenie sądu pracy, jest bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powódki w niniejszym procesie stanowią normy prawa materialnego wyrażone w art. 94³ § 2 i 3 k.p.

W myśl przepisu art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Definicję legalną zjawiska mobbingu zawiera natomiast regulacja normatywna art. 94³ § 2 k.p., który to przepis stanowi, iż 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.

W wyroku z dnia 25 listopada 2014 r., III APa 30/14, Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyjaśnił, iż to pracodawcy i przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika – podwładnego.

Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, 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.

Ponadto zgodnie z utrwaloną judykaturą sądową ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing.

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.).

Z kolei obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu.

Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwiają wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (por. przykładowo: wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 8 marca 2012 r., III APa 33/11, LEX nr 1238702, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, M.P.Pr. (...), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008/21-22/312, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12).

Przenosząc zaprezentowane jak wyżej poglądy prawne na grunt rozpatrywanej sprawy stwierdzić należy, iż zebrany w prowadzonym postępowaniu sądowym materiał dowodowy, oceniony przez sąd w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c., nie daje racjonalnych podstaw do przyjęcia, że wobec powódki w miejscu pracy stosowny był przez jej przełożonych mobbing, który w kategoriach prawnych zdefiniowanym jest w przywołanym przepisie art. 94³ § 2 k.p.

Przede wszystkim w zasadzie żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził relacji powódki w tym zakresie, jak również nie wskazał na podejmowanie wobec powódki przez pozwanego pracodawcę działań, które mogłyby zostać zakwalifikowane jako noszące znamiona mobbingu.

Na takie zachowania pozwanego nie wskazali również świadkowie przesłuchani w sprawie na wniosek powódki.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy sąd oparł się w szczególności na zeznaniach świadków D. W., M. S., M. M., B. P. i A. S., albowiem zeznania tych świadków są spójne, logiczne, korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają.

Ponadto w/w świadkowie jako obecni bądź byli pracownicy strony pozwanej, w tym również odpowiednio przełożeni powódki, z pewnością posiadali wiedzę co do sytuacji, zdarzeń i atmosfery panujące w miejscu pracy powódki.

Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie relacjonował, aby powódka wykonując powierzone jej obowiązki pracownicze była w pozwanym zakładzie pracy nękana, szykanowana, poniżana, ośmieszana, zastraszana, jak również, aby uwłaczano godności osobistej powódki, czy też deprecjonowano w sposób nieuzasadniony jej kwalifikacje, umiejętności zawodowe.

Twierdzenia powódki w tym przedmiocie jako gołosłowne i pozostające w sprzeczności z powołanymi powyżej osobowymi źródłami dowodowymi sąd uznał w konsekwencji jako niewiarygodne i pozbawione mocy, waloru dowodowego.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż w realiach rozpatrywanej sprawy powódka w istocie utożsamia podejmowanie wobec niej przez pozwanego pracodawcę działań mobbingowych z wprowadzeniem od II kwartału 2013 r. nowego systemu, organizacji pracy o nazwie „nowy rytm”.

W tym aspekcie sprawy należy szczególnie wyraźnie zaakcentować, iż ten system pracy został wprowadzony we wszystkich placówkach pozwanego banku i wobec wszystkich pracowników, a nie tylko w stosunku do osoby powódki, oraz jego celem było zwiększenie efektywności oraz wyników pracy, przy ścisłej, skrupulatnej kontroli realizacji powierzonych pracownikom do wykonania zadań przez ich bezpośrednich przełożonych.

Zachowania przełożonych powódki, stosowane według założeń nowego systemu, organizacji pracy w sposób jednakowy wobec wszystkich pracowników pozwanej, miały zatem na celu osiągnięcie lepszych wyników i efektów pracy, były dozwolone prawem i wynikały z umownego podporządkowania pracowników w ramach nawiązanego stosunku pracy, w tym także w zakresie kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników, a więc w konsekwencji nie zmierzały do osiągnięcia celu i skutków przewidzianych w art. 94³ § 2 k.p.

Takie postępowanie pozwanego pracodawcy w warunkach gospodarki wolnorynkowej i silnej konkurencji w sektorze usług finansowo – bankowych nie jest zresztą czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym, a wręcz przeciwnie należy uznać je za typowe.

W świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego nie budzi także wątpliwości, że w takiej sytuacji pracownikowi realizującemu postawione mu do wykonania zadania może towarzyszyć stres zawodowy, zaś powódka, jak wynika z załączonej do akt sprawy dokumentacji medycznej z jej leczenia (vide: badanie powódki przeprowadzone przez lekarza z zakresu psychiatrii w dniu 30 kwietnia 2014 r.), jest osobą o obniżonej tolerancji na stres.

Nie można także stracić z pola widzenia, że powódka uzyskiwała w ujęciu ogólnym dobre wyniki pracy, wyższe od średniej zespołu w którym pracowała, za co były jej przyznawane regularnie premie kwartalne, jak również za osiągnięte efekty pracy powódka była chwalona przed innymi pracownikami przez swoich przełożonych.

Poczynione jak wyżej ustalenia faktyczne nie pozwalają zatem na przyjęcie, iż wobec powódki w jej środowisku pracy były podejmowane przez jej przełożonych działania o charakterze mobbingowym.

Istotne jest także w sprawie, że pozwany pracodawca wprowadził określone procedury zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi (anonimowa infolinia, wewnętrzny portal informacyjny INTRA, ustalenie zasad dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w pozwanym banku), jednakże powódka z przedmiotowych instrumentów, możliwości w ogóle nie korzystała, co dodatkowo, w ocenie sądu meriti, podważa wiarygodność jej twierdzeń.

W tej sytuacji skoro sąd pracy nie dopatrywał się w zachowaniu pozwanego pracodawcy działań noszących cechy mobbingu to niecelowe było przeprowadzanie dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między akcentowanymi, sugerowanymi przez powódkę negatywnymi działaniami pozwanego pracodawcy a stwierdzonym u powódki rozstrojem zdrowia.

Z tych też względów tak zgłoszony wniosek dowodowy powódki w tym przedmiocie podlegał oddaleniu.

Powyższe stanowisko znajduje również pełne wsparcie w orzecznictwie sądowym.

Otóż jak wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 20 października 2006 r., III APa 39/06, LEX nr 310425, skoro brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że żądanie powódki oparte na przepisach art. 94³ § 2 i 3 k.p. jest bezzasadne, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa w całości.

Działając na podstawie § 19 pkt 1 i 2 oraz § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461) sąd orzekł również o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez adwokata ustanowionego z urzędu.

Przy czym na koszty te składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 900,00 zł (§ 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 4 i § 2 ust. 1 i 2 zdanie pierwsze powołanego jak wyżej rozporządzenia ministerialnego), zwrot kosztów przejazdu pełnomocnika do Sądu Rejonowego we Wrocławiu, gdzie uczestniczył w przesłuchaniu świadka w ramach sądowej pomocy prawnej w wysokości 110,33 zł i udokumentowany zwrot poniesionych kosztów korespondencji w sprawie w kwocie 8,40 zł.

Ponadto orzekając o wynagrodzeniu ustanowionego na rzecz powódki adwokata z urzędu sąd zastosował również przepis § 2 ust. 3 w/w aktu wykonawczego.

O kosztach procesu sąd rozstrzygnął natomiast na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

Przywołana regulacja art. 102 k.p.c. stanowi bowiem, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądowym hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „przypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, a więc leżące na zewnątrz, stanowią podstawę do nie obciążania jej kosztami procesu.

Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności zgłoszonych roszczeń, przedawnienie, prekluzja.

Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że nie wystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową.

Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego przepisu, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. przykładowo: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 11 kwietnia 2014 r., I ACa 9/14, LEX nr 1455540, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 listopada 2013 r., I ACa 725/13, LEX nr 1409197).

Za zastosowaniem zacytowanego przepisu art. 102 k.p.c. w niniejszej sprawie przemawia, zdaniem sądu, charakter roszczenia zgłoszonego przez powódkę, tj. zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jego znaczenia dla strony,

jak również subiektywne przekonanie powódki o zasadności tegoż żądania związane chociażby z doznanym przez powódkę rzeczywistym rozstrojem zdrowia psychicznego.

Należy także podkreślić, iż wprawdzie sąd pracy nie dopatrywał się w postępowaniu pozwanego pracodawcy zachowań noszących znamiona mobbingu, to jednak z pewnością stres związany z realizacją powierzonych powódce do wykonania zadań, skrupulatna, permanentna kontrola i nadzór ze strony przełożonych powódki, towarzysząca powódce w miejscu pracy silna presja ze strony pracodawcy w zakresie osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy, z pewnością w jakimś stopniu przyczyniły się także do wystąpienia u powódki stanu chorobowego.

Dodatkowo sąd miał również na względzie obecną sytuację materialną i życiową powódki, która wprawdzie z zawinionych przez nią przyczyn, ale jednak pozostaje bez pracy, jest w głównej mierze wraz z dwójką dzieci na utrzymaniu małżonka, który uzyskuje niewysoki dochód, jak również powódka nadal leczy się i pozostaje pod stałą opieką lekarza specjalisty, przyjmując zalecone jej leki.

Z tych też względów sąd uznał, iż zasady słuszności i współzycia społecznego przemawiają za zastosowaniem w przedmiotowej sprawie w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu normy prawnej wyrażonej w art. 102 k.p.c.

Z przedstawionych jak wyżej motywów sąd orzekł zatem jak w sentencji wyroku.