

Sygn. akt VIII **Pa 199/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. G. (1) (G.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 11 lipca 2014 r. **sygn. akt** IV P 137/13

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Mariola Szmajduch (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 199/15

UZASADNIENIE

Powódka M. G. (1) wniosła w dniu 6 czerwca 2013r. pozew przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. o zasądzenie zadośćuczynienia w wysokości 20.000 zł brutto za mobbing oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u od 21.12.2011r. do do 25 stycznia 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy w sklepie (...) w M.. Zdaniem powódki, pozwany naruszał godność powódki, poniżał ją i upokarzał. Po pewnym czasie, powódka zauważyła u siebie stany lękowe, rozstrój żołądka, napady paniki i

kołatanie serca. Po wizycie u lekarza zdiagnozowano u niej objawy depresji i skierowano na leczenie psychiatryczne. Z powodu złego traktowania w pracy, podważania jej reputacji zawodowej, powódka straciła poczucie własnej wartości, co spowodowało problemy w jej życiu osobistym i zawodowym.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanej, z treści pozwu nie sposób wysnuć żadnej okoliczności odpowiadającej definicji mobbingu. Za mobbing nie mogą być uznane działania incydentalne, nawet jeśli spełniają one pozostałe cechy mobbingu. Pozwana podniosła też, żeby dane zachowanie można było uznać za mobbing, musi ono trwać przez dłuższy okres czasu – mniej więcej przez okres 6 miesięcy. Zdaniem pozwanej, powódka niesłusznie uznaje za mobbing podejście pozwanej do kwestii wydajności, dyscypliny pracy i porządku.

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o w K. na rzecz powódki M. G. (1) kwotę 20.000 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za mobbing i orzekł o kosztach postępowania. Wyrokowi do kwoty 1500 złotych nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd ustalił, że powódka M. G. (1) była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. w okresie od 21 grudnia 2011r. do 26 stycznia 2013r. Stosunek pracy ustał na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W sklepie pracowało około 27 osób – na jednej zmianie średnio 10-12 osób. Sklep ten był otwarty codziennie w godzinach 7:00 – 21:00, a w niedzielę od 9:00 do 18:00. Pracownicy pracowali jednak w ciągu tygodnia do godziny 22:00, trzeba było bowiem rozliczyć kasę, posprzątać sklep.

W czasie gdy powódka została przyjęta do pracy, kierownikiem sklepu był pan G. W., a zastępcami kierownika - Panią K. S. i E. L., którą następnie zastąpiła A. S., Kierownictwo wzajemnie się uzupełniało w taki sposób, aby na każdej zmianie co najmniej jedna z tych osób była obecna w pracy. Kierownikiem regionalnym sklepu w którym pracowała powódka, była pani M. M.. Twierdziła ona, że na podwładnych należy patrzeć z góry, a polecenia wydawać podniesionym głosem. Pani M. potrafiła przyjechać do sklepu i przez cały dzień nie odzywała się do nikogo, mimo iż czas ten spędzała w biurze lub na terenie sklepu, nie mówiła nawet do innych osób „dzień dobry”. Średnio pani M. pojawiała się w sklepie 2 razy w tygodniu na kilka godzin i w czasie, gdy kierownikiem sklepu był pan W., powódka nie miała bezpośredniego kontaktu z kierownik M.. Te wizyty pani M. przedkładały się na atmosferę w sklepie, która zdecydowanie się pogarszała w trakcie tych wizyt. Kierownik M. krytykowała pracowników uważając np. że za wolno się ruszają, nie pozwalała wdrażać żadnych pomysłów, głośno komentowała ich pracę w rozmowach telefonicznych tak by pracownicy to słyszeli.

Sąd ustalił również, że kolejną osobą z kierownictwa sklepu, która w sposób nieodpowiedni traktowała pracowników w tym powódkę była jedna z zastępczyni kierownika – pani K. S., Używała obraźliwych słów, krzyczała na pracowników, wyzywała ich, często w sposób wulgarny wydawała polecenia. Robiła to nie tylko w obecności innych pracowników ale i klientów, Zachowania takie nasilały się w czasie, gdy kierownik W. był nieobecny w sklepie.

Sąd ustalił też, że kierownik W. zwrócił uwagę na zachowanie pani S. jej zwierzchnikowi, lecz nie było na to zgłoszenie żadnej reakcji. Niejednokrotnie zdarzało się, że pani S. zabraniała skorzystać z przerwy w pracy, nakazywała pracownikom, w tym i powódce zostawanie w pracy po wieczornych godzinach pracy nawet do 23:00, bez wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach.

Pani S. po zakończonej pracy dokonywała tzw. „obchodu sklepu”, zdarzało się, że przychodziła spóźniona po to, by obchód ten się wydłużał, a pozostałe pracownice musiały na nią czekać po zakończeniu swojej dniówki.

To powodowało, że powódka musiała nieraz czekać na autobus do godziny 24.00

Pani S. wielokrotnie wydzwaniała też do swoich zwierzchników skarżąc się, że „tylko ona w tym sklepie coś robi”. Takie zachowanie pani S. istniało od początku pracy powódki.

Zachowanie kierownictwa sklepu spowodowało pogorszenie się stanu zdrowia powódki, która zaczęła się leczyć początkowo u lekarza rodzinnego, a następnie w poradni zdrowia psychicznego. Powódkę skierowano do szpitala na oddział dzienny, gdzie prowadzona była psychoterapia. Wdrożono leczenie lekami psychotropowymi, które powódka zażywała do dnia wydania wyroku przez Sąd I instancji

Do momentu zachorowania powódka była osobą pogodną, uśmiechniętą, miała dobre relacje z dziećmi i mężem. W związku z zaburzeniami na tle psychicznym te relacje znacznie się pogorszyły. Wcześniej powódka była osobą zdrową, obecnie ma problemy ze zdrowiem.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia stanowił art. 94³ § 3 Kodeksu pracy, zgodnie z którym „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”.

Przepisy kodeksu pracy obligują zatem pracownika do tego by w trakcie procesu o zadośćuczynienie wykazać po pierwsze, że stosowany był wobec niego mobbing w zakładzie pracy, po drugie że mobbing ten wywołał u niego rozstrój zdrowia i po trzecie pracownik powinien wykazać, że rozstrój zdrowia pozostaje w związku przyczynowym z zachowaniem pracodawcy lub innych pracowników .

Jeśli chodzi o pierwszą z przesłanek to postępowanie dowodowe wykazało, że zachowanie kierownictwa sklepu (bezpośredniej przełożonej powódki) pani K. S. jak również pani M. M. (kierownika regionalnego) miało cechy mobbingu w rozumieniu przepisu Art.94³.§1 §2 k.p. zgodnie z którym to 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. Bez wątplenia obrażanie pracowników w tym powódki wyzywanie ich wydawanie im poleceń krzykiem, używanie wulgaryzmów, zmuszanie ich do pozostawiania dłużej w pracy gdy to nie jest konieczne stanowi mobbing o jakim mowa w cytowanym przepisie. Te zachowania ze strony zwłaszcza pani S. trwały przez cały czas pracy powódki u pozwanego i były zdaniem Sądu niedopuszczalne miały cechy nękania powódk,i ośmieszania jej i bez wątplenia poniżały powódkę jak i inne pracownicy i spowodowały u niej nie tylko zaniżoną ocenę swojej wartości jako pracownika ale także jako człowieka. To z kolei spowodowało u niej obniżenie nastroju, znaczne pogorszenie się stanu zdrowia psychicznego co wynika wprost z zapisów zawartych w dokumentacji medycznej. Powódka z osoby zdrowej, pogodnej stała się osobą o obniżonym nastroju z nawracającymi myślami rezygnacyjnymi, stała się płaczliwa, pojawiły się u niej zaburzenia snu jak również zaburzenia układu vegetatywnego, zespół jelita drażliwego co znacznie utrudniło jej normalne funkcjonowanie i pogorszyło relacje z rodziną. Spełniona zatem została w toku procesu zarówno druga jak i trzecia przesłanka warunkująca przyznanie powódce zadośćuczynienia.. Z materiału dowodowego wynika, że do czasu zatrudnienia u pozwanego powódka nie leczyła się nigdy na depresję, nie korzystała z porad psychiatrycznych, te dolegliwości pojawiły się u niej dopiero po rozpoczęciu pracy u pozwanego i jak wynika z dokumentacji medycznej cały czas się pogłębiały na tyle, że konieczna była psychoterapia na oddziale dziennym szpitala.

. Zdaniem Sądu kwota 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia jest odpowiednia i znajduje uzasadnienie, patrząc przez pryzmat zachowania jakie ją spotkało ze strony pozwanej i skutków jakie wywołało to zachowanie pracodawcy w jej życiu, które do tej pory nie wróciło do normy i powódka nadal jest zmuszona stosować leki psychotropowe i korzystać z porady psychiatry.

W apelacji od wyroku w strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości. Zarzuciła orzeczeniu:

I. naruszenie art. 379 pkt 5 w związku z art. 214 § 1 w k.p.c. poprzez pozbawienie pozwanego prawa do obrony, poprzez nie uwzględnienie wniosku pełnomocnika pozwanej o zniesienie terminu rozprawy w sytuacji zdarzenia losowego

uniemożliwiającego udział w posiedzeniu sądu, na którym przeprowadzono istotne dowody z przesłuchania świadków. Zdaniem apelujących to uchybienie skutkuje nieważnością postępowania

W przypadku nie uznania zarzutu z pkt 1 pozwana wskazała obrazę przepisów prawa materialnego i procesowego polegających na:

1 naruszenia artykułu 94³ § 1, § 2 oraz § 3 k.p. poprzez ustalenie że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż pozwany stosował wobec powódki mobbing w oraz, że ów mobbing wywołał u powódki rozstrój zdrowia

2 nie zebranie całości materiału dowodowego w sprawie oraz niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności w sprawie w, w tym związku przyczynowo- skutkowego w zakresie rozstroju zdrowia powódki, zasadności wysokości żądanej kwoty ;

3. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że zachowanie pracowników pozwanego miało charakter mobbingu w stosunku do powódki;

4. w naruszenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego poprzez tendencyjne, wybiórcze oraz stronnicze rozważenie treści materiału w dowodowego .

Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania względnie o zmianę zaskarżonego wyroku i o oddalenie powództwa w całości całości oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego również za pierwszą instancję.

Pozwana wskazała że w pełnomocnik dnia 11 marca 2014 roku wyjechał na rozprawę do Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach około godziny 5.30. z miejsca zamieszkania. Po niespełna godzinie jazdy samochód pełnomocnika pozwanej uległ awarii. Wezwano pomoc, jednak awarii nie dało się usunąć i pojazd został odholowany. Pełnomocnik pozwanej dotarł do kancelarii około godziny 9.30 zaś o godzinie 9.36 przesłał sądowi wniosek o odroczenie terminu rozprawy wraz z fakturą za holowanie. Wniosek ten nie został uwzględniony przez Sąd. Na rozprawie w tym dniu przeprowadzono istotne dowody z przesłuchania świadków. Strona pozwana wskutek nieuwzględnienia wniosku o odroczenie terminu rozprawy została pozbawiona możliwości obrony, co skutkuje nieważnością postępowania (art. 379 pkt 5 w związku z art. 214 § 1 k.p.c.).

Z ostrożności procesowej pozwana za zarzuciła naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Zdaniem apelującej sąd w sposób karygodny, stronniczy dokonał oceny zeznań świadków. Konieczne jest przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność przyczyn rozstroju zdrowia powódki i jego skutków. Pozwana podniosła że bezpodstawnie sąd przyjął iż pani S. stosowała mobbing w stosunku do powódki, skoro obydwie panie pracowały ze sobą jedynie kilka dni. Tak krótki okres współpracy wyklucza ustalenie mobbingu w kodeksowym rozumieniu. Działania osoby stosujących mobbing muszą być uporczywe i długotrwałe. Nie może być uznana za mobbing uzasadniona krytyka pracy była wyrażana przez przełożonego, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w niej równorzędność podmiotów, rozliczenie pracownika z przydzielonych mu zadań do wykonania, nerwowa atmosfera w pracy spowodowane nasileniem zadań, niekulturalne wyrażanie opinii przez przełożonego . Ponadto powódka przez większość zatrudnienia pracowała pod kierownictwem świadka G. W., Pod nowym kierownictwem już nie pracowała . Ponadto powódka nigdy nie zgłaszała pracodawcy żadnych uwag odnośnie ewentualnego mobbingu. Zdaniem apelującej roszczenie powódki nie zostało w żaden sposób udowodnione, a nawet uprawdopodobnione.

Wskazano również na konieczność udowodnienia przez pracownika że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. Sąd nie dopuścił dowodu z opinii biegłego, ustalił związek przyczynowy pomiędzy warunkami pracy w panujących u pozwanej i rozstrojem zdrowia powódki "z niczego". Zdaniem skarżącego w przypadku przekazania sprawy do ponownego rozpoznania konieczne jest uzupełniające przesłuchanie wszystkich świadków przesłuchanych na rozprawie w dniu 11 marca 2014 roku.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd II Instancji zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie wszystkie zarzuty w niej podniesione zasługują na uwzględnienie

Sąd drugiej instancji nie zgadza się ze stanowiskiem apelującego, że w niniejszej sprawie doszło do nieważności postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 5 w związku z art. 214 § 1 k.p.c. poprzez pozbawienie pozwanego prawa do obrony.

Pozbawienie strony możliwości obrony należy oceniać przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy, a w każdym razie nie można go wiązać li tylko z sytuacją całkowitego wyłączenia strony od udziału w postępowaniu. Pozbawienie możliwości obrony swych praw przez stronę polega na tym, że strona na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części, jeżeli skutki tych wadliwości nie mogły być usunięte na następnych rozprawach przed wydaniem w danej instancji wyroku. Oznacza to, że chodzi tu tylko o takie wypadki, gdy strona rzeczywiście pozbawiona była możliwości obrony i wskutek tego nie działała w postępowaniu, a nie gdy mimo naruszenia przepisów procesowych strona podjęła czynności w procesie. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r. II CSK 339/07).

Sąd odwoławczy podziela stanowisko apelującego, że niniejszej sprawie poprzez nieuwzględnienie wniosku z pełnomocnika strony pozwanej o odroczenie terminu rozprawy w dniu 11 marca 2014 roku doszło do naruszenia przepisów postępowania. Nie skutkowało to jednakże nieważnością postępowania. Zgodnie z przytoczonym orzeczeniem Sądu Najwyższego zarzut nieważności byłby uzasadniony, gdyby bezpośrednio po rozprawie w dniu 11 marca 2013 roku zapadło orzeczenie. Wówczas strona byłaby pozbawiona możliwości obrony swoich. Strona pozwana po odroczeniu rozprawy mogła składać wnioski dowodowe, mogła również uczestniczyć w rozprawie w dniu 11 lipca 2014. Istniała możliwość podjęcia czynności w procesie zmierzających do usunięcia wadliwości dokonanych czynności procesowych na rozprawie w dniu 11 marca 2013 roku. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie doszło w niniejszej sprawie do nieważności postępowania powodującej konieczność zniesienia postępowania w zakresie przeprowadzonego postępowania dowodowego w dniu 11 marca 2013 roku i uchylenia wyroku z tej przyczyny. Nie zaistniały przesłanki z art. 386 § 2 k.p.c.

Sąd drugiej instancji w podzielił zarzuty apelacji dotyczące obrazy przepisów prawa materialnego i procesowego polegającego na naruszeniu art. 94³ § 1, § 2 oraz § 3 k.p. poprzez przyjęcie, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż pozwany stosował wobec powódki mobbing, oraz że mobbing ten wywołał u powódki rozstrój zdrowia. Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych wykraczających poza granice swobodnej oceny dowodów, swoje rozważania oparł na niekompletnym materiale dowodowym.

§ 2 art. 94³ k.p. stanowi że o mobbingu można mówić wówczas gdy działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi są uporczywe i długotrwałe. Sąd pierwszej instancji nie ustalił jak długo M. G. (1) faktycznie świadczyła pracę u pozwanego, czy do czasu zachorowania wykorzystała na inne dni wolne od pracy. Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko powódki zawarte w pozwie, że mobbing w stosunku stosowały zastępca kierownika K. S. oraz kierownik regionalny M. M.. Apelujący wskazał, że K. S. pracowała z powódką jedynie kilka dni. Sąd nie poczynił żadnych ustaleń jak często powódka świadczyła pracę z osobami, które miały w stosunku do niej stosować mobbing i czy w związku z tym zachowania tych osób miały charakter uporczywy i długotrwały.

Sąd Rejonowy nie dopuścił dowodu z opinii biegłego psychiatry samodzielnie ustalając, że przyczyną niezdolności do pracy była sytuacja w miejscu pracy i że do pogorszenia stanu zdrowia doszło wskutek mobbingu. Należy zwrócić uwagę, że w historii choroby powódki z poradni zdrowia psychicznego, na którą zresztą powołuje się Sąd Rejonowy, znajduje się w niej zapis o treści "pacjentka od dwóch lat na (...) w dawce 100 mg na dobę. Leki otrzymała od lek. rejonowego ponieważ nie radziła sobie ze stresem." Wpis ten został dokonany dnia 30 lipca 2012 roku. Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo podniósł, że przed zachorowaniem w trakcie zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy powódka była osobą pogodną, uśmiechniętą, miała dobre relacje z dziećmi i mężem. Dolegliwości psychiatryczne

pojawiły się u powódki dopiero po rozpoczęciu pracy pozwanego. Takie ustalenia stoją w oczywistej sprzeczności z wpisem z historii choroby dokonany 30 lipca 2012 roku.

Zdaniem Sądu Okręgowego do wydania wyroku konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy ustali przez jaki okres M. G. (2) faktycznie świadczyła pracę w pozwanej spółce.

Powódka podnosi że mobbing w stosunku do niej stosowały głównie M. M. i K. S.. Konieczne jest, zdaniem sądu drugiej instancji wyjaśnienie niespójności pomiędzy ustaleniem Sądu, że K. S. stosowała działania mobbingowe od początku zatrudnienia powódki, a twierdzeniem pozwanej, że osoby te pracowały ze sobą kilka dni.

Niezbędne może okazać się ponowne przesłuchanie świadków na okoliczności związane z opisem działań lub zachowań skierowanych przeciwko powódce, (ogółowi pracowników ? zatrudnionych na zmianie wspólnie z powódką) i dokonanie ponownej oceny czy działania te były uporczywe i długotrwałe oraz czy nosiły znamiona mobbingu.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- 1.) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- 2.) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- 3.) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4.) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- 5.) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Słusznie podnosi apelujący, że pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności sprawa 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 sygnatura II PK 366/14) . Co istotne, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony bądź współpracownik. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08,)

W przypadku ustalenia, że u pozwanego był stosowany mobbing w stosunku do powódki niezbędne będzie zasięgnięcie opinii biegłego lekarza psychiatry bądź psychologa w celu ustalenia czy mobbing wywołał u M. G. (1) rozstrój zdrowia. Przed skierowaniem sprawy do biegłego należy wyjaśnić sprzeczność pomiędzy zapisem w historii choroby powódki o pobieraniu leku psychotropowego od dwóch lat (k. 95 a.s.), a jej zeznaniami o podjęciu leczenia z przyczyn psychiatrycznych w roku 2012.

Zdaniem Sądu II instancji zaskarżony wyrok należało uchylić z uwagi na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie ustalenia mobbingu w pozwanym zakładzie pracy w stosunku do powódki, a w przypadku stwierdzenia przesłanek określonych w art. 94³. § 2 k.p. rozstrzygnięcia, czy istnieją przesłanki do uwzględnienia

żądania zadośćuczynienia na podstawie art. 94³. § 3 k.p. Sąd I instancji ponownie wydając orzeczenie rozstrzygnie o kosztach postępowania w postępowaniu apelacyjnym.

Wyrok wydano na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

,