

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie za mobbing

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 15 lipca 2021r. sygn. VI P 304/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz K. K. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 84/21

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2021r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. VI P 304/17 z powództwa K. K. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem:

1. zasądził na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 30.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 4 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem,
2. zasądził na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał pobrać od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 4.407,84 zł tytułem kosztów sądowych, tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, w tym kwotę 1.500 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić,
4. nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt. 1 do kwoty 6.242,87 zł.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań prawnych:

Powód K. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 1 maja 2010 roku, a następnie na podstawie trzech kolejnych umów o pracę na czas określony trwających od dnia 2 maja 2010 roku do dnia 31 maja 2011 roku, od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 maja 2012 roku i od dnia 1 czerwca 2012 roku do dnia 31 maja 2013 roku. Od dnia 1 czerwca 2013 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od początku zatrudnienia do dnia 31 maja 2012 roku powód pracował na stanowisku kierowcy, od 1 czerwca 2012 roku pracował na stanowisku doradcy klienta, a od 1 maja 2013 roku - na stanowisku specjalisty ds. (...). Porozumieniem z dnia 30 kwietnia 2015 roku stanowisko powoda zostało zmienione na specjalistę ds. (...) Oddział (...), porozumieniem z dnia 1 lipca 2015 roku na specjalistę ds. Kontroli (...), a wreszcie porozumieniem z dnia 2 września 2015 roku na Kierownika (...) W.. Powód był zatrudniony na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.242,87 zł brutto.

Od sierpnia 2015 roku do grudnia 2015 roku powód był chwalony w pracy za swoje wyniki. Po zwolnieniu jego dotychczasowego przełożonego, co miało miejsce przed świętami Bożego Narodzenia, powód był wzywany do R. P., będącego jednym z członków zarządu pozwanej spółki, na rozmowy, pojawiły się wówczas zarzuty do pracy powoda. Dwukrotnie miały też miejsce spotkania powoda z Ł. Ż., prezesem pozwanej, na jednym z nich prezes odmówił powodowi i podległym mu pracownikom wyjazdu zagranicznego w wulgarnych słowach, drugi raz zaś w momencie, gdy K. P. (1) przyszedł do pracy doszło do spotkania powoda z Ł. Ż. i R. P., wówczas prezes pozwanej powiedział, że K. P. (1) powodem i innymi pracownikami działu (...) „pozamiata”. W styczniu 2016 roku powód został skrytykowany ostro przez R. P. za to, że pojechał na lotnisko i zabrał rzeczy od innego pracownika.

Od lutego 2016 roku w pozwanej spółce został zatrudniony K. P. (1), który został przełożonym powoda. Od początku współpracy K. P. (1) zapowiedział powodowi i innym pracownikom, że zrobi porządek, że pracownicy zarabiają za dużo w stosunku do swojej pracy, a jak się komuś nie podoba to może się zwolnić. K. P. (1) wielokrotnie wyganiał powoda z biura, wyzywał go od debili, używał wobec niego wulgarnych słów, dzwonił do niego po pracy, przedstawiał tabelki i wyczerpania, na temat których powód nie miał wiedzy, które miały być podstawą do oceny, że powód nie wykonuje swojej pracy, twierdził, że na pierwszym miejscu jest praca, a powód może pójść do domu dopiero jak wszystko w pracy będzie zrobione, pomimo tego, że wykraczało to poza jego godziny pracy. Często zlecał powodowi jakieś zadania, które powód miał zrobić natychmiast, mimo że wykraczało to poza jego godziny pracy i pomimo informowania przez powoda, że musi zająć się swoim dzieckiem. Na spotkaniach w obecności innych pracowników, podległych powodowi, K. P. (1) oczerniał powoda, krytykował go, stwierdzał, że powód jest baranem, że nie nadaje się na zajmowane stanowisko, że jest zbędny. Takie spotkania odbywały się co dwa, trzy dni. K. P. (1) nie miał szacunku wobec powoda i wobec innych podległych mu pracowników, liczyła się dla niego tylko realizacja celów. Wprowadzał nerwową atmosferę w pracy, pracownicy nie mieli nic do powiedzenia, nic z nimi nie konsultował, po każdym spotkaniu były nowe wytyczne.

W pewnym momencie cały zespół pracowników pozwanej spółki, kierowników działów (...), ale też i pracowników podległych powodowi zaprotestował przeciwko działaniom i zachowaniu K. P. (1). Sporządzono pismo, które zostało następnie przesłane mailem dnia 21 marca 2016 roku przez powoda do prezesa zarządu pozwanej spółki. W treści owego pisma pracownicy wskazywali na szereg problemów w tym na agresywne i roszczeniowe podejście K. P. (1), wytykanie przez niego pracownikom, w tym powodowi, braku organizacji, zaangażowania, podkreślanie w rozmowach telefonicznych, że każdy może być zwolniony. W tym piśmie zwracano też uwagę, że K. P. (1) podważał kompetencje jednego z kierowników w obecności podległych mu pracowników. Na to pismo nie było żadnego odzewu ze strony zarządu pozwanej spółki.

Powód w wyniku działań K. P. (1), a także w związku z działaniami R. P., chodził zły, zestresowany w pracy, często bolał go brzuch, wymiotował w pracy. Inni pracownicy, znający już wcześniej powoda, zauważyli te negatywne zmiany u powoda. Powód zaczął się zastanawiać, czy w ogóle nadaje się na zajmowane stanowisko. W domu powód miał problemy z zaśnięciem, reagował nerwowo w stosunku do domowników. Powód kumulował w sobie negatywne emocje, nie potrafił się zrelaksować w domu.

Powód pracował razem z K. P. (1) przez około 3 tygodnie. Po tym czasie powód udał się na zwolnienie lekarskie.

W wyniku sytuacji w pracy u powoda wystąpiły objawy zaburzeń lękowo - depresyjnych. Diagnozowano je kolejno jako zespół lękowo - subdepresyjny reaktywny, zaburzenia adaptacyjne, zaburzenia adaptacyjne i zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane, zaburzenia depresyjno - lękowe. Zaburzenia te manifestowały się takimi objawami jak spadek napędu, obniżenie nastroju, napięcie, lęk, drażliwość, anhedonia, zaburzenia snu i łaknienia, objawy psychosomatyczne, wycofanie z szerszych relacji, negatywna samoocena, obawy o przyszłość. Powód z tej przyczyny był leczony psychiatrycznie od marca 2016 roku do stycznia 2017 roku. Efektem tego leczenia było ustąpienie objawów zaburzeń lękowo - depresyjnych. Od stycznia 2017 roku powód nie kontynuuje już leczenia psychiatrycznego. U powoda wystąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją w pracy.

Oświadczeniem z dnia 3 stycznia 2017 roku, odebranych przez powoda dnia 10 stycznia 2017 roku, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność powoda do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Pismem z dnia 18 kwietnia 2017 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 30.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing, wyznaczając termin zapłaty 7 dni od daty otrzymania pisma. Pismo to zostało odebrane przez pozwaną dnia 26 kwietnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków P. W., A. K., J. Ż., J. C. oraz samego powoda K. K., wzajemnie się one bowiem potwierdzają i są ze sobą zgodne i spójne. Świadkowie potwierdzają zeznania powoda o zachowaniu K. P. (1) wobec niego, są to głównie współpracownicy powoda, którzy byli świadkami niektórych zdarzeń z udziałem powoda i jego przełożonego, czy też jak w przypadku świadka J. C. z udziałem powoda i R. P.. Z kolei świadek A. K., jako partnerka powoda, była w stanie opisać skutki sytuacji w pracy, jakie były wywierane na zdrowiu powoda i jego zachowaniu w domu po pracy. Odnośnie zeznań świadka P. W. Sąd zauważył, że świadek na początku mówi o tym, że przestał pracować po przyjeździe K. P. (1) w lipcu 2015 roku, podczas, gdy z pozostałego materiału wynika niezbicie, że miało to miejsce w 2016 roku, a nie w 2015 roku, zresztą sam świadek w swych dalszych zeznaniach sprostował, że wyprowadził się pod koniec lipca 2016 roku do innego miasta, co było powiązane czasowo z jego zwolnieniem się z pracy w pozwanej spółce.

Odnośnie dowodów z k. 275 - 277 Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wynika z nich jedynie, że pomiędzy świadkiem J. C., a pozwaną spółką istniał konflikt, który zakończył się ostatecznie zawarciem ugody. Nie przemawia to jednak przeciwko wiarygodności zeznań tego świadka, bowiem naganne zachowania przełożonych wobec powoda, jak i atmosfera w pracy znajdują także potwierdzenie w zeznaniach innych świadków.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadka K. H., ponieważ nie miała ona żadnej wiedzy co do sytuacji pomiędzy powodem, a K. P. (1). Zeznania świadka co do tego, że K. P. (1) jest człowiekiem ciepłym, dobrym, sympatycznym i otwartym na ludzi stoją w sprzeczności z zeznaniami wyżej wymienionych świadków, którzy pracowali bezpośrednio z K. P. (1) i z powodem.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka K. P. (1) w zakresie, w jakim twierdzi, że starał się kulturalnie odnosić do pracowników i nie używał w codziennej komunikacji wulgaryzmów, jest to bowiem sprzeczne z wyżej wskazanymi zeznaniami świadków, którzy twierdzą inaczej. Jednocześnie świadek potwierdza, że była presja na wynik, co logicznie tłumaczy zachowania świadka pojawiające się w zeznaniach powoda. Co do wielu zarzutów odnośnie niewłaściwego zachowania się świadka wobec powoda świadek w swych zeznaniach zasłaniał się niepamięcią. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka K. P. (1) co do tego, że pracował z powodem przez około trzy tygodnie, co w związku ze zwolnieniami lekarskimi powoda każe uznać, że świadek został zatrudniony w lutym 2016 roku w pozwanej spółce.

Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły także opinie główne i uzupełniające biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Strona powodowa nie zgłaszała żadnych uwag co do wniosków opinii głównej, zaś wszelkie uwagi i zastrzeżenia strony pozwanej zostały przekonująco wyjaśnione przez biegłych w ich opinii uzupełniającej.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwana w swym końcowym stanowisku wniosła o przesłuchanie w charakterze świadka R. P., wniosek ten zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania. Sąd kilkakrotnie wzywał R. P. do stawienia się na rozprawie w charakterze strony, wówczas bowiem był on członkiem zarządu pozwanej spółki. Zmiana statusu R. P. ze strony na świadka nie niweluje tego, że osoba ta, już wcześniej wzywana do stawienia się na rozprawie, nie wykonała tego zobowiązania. W toku postępowania był więc już czas na przesłuchanie R. P., specjalnie przeznaczony na to przez Sąd. R. P. był wzywany do osobistego stawienia się na rozprawę w dniu 7 grudnia 2018 roku - nie stawiał się, został wezwany do osobistego stawienia się na rozprawę w dniu 17 maja 2019 roku - nie stawiał się, po raz trzeci został wezwany do osobistego stawienia się na rozprawie w dniu 5 lutego 2020 roku - ponownie się nie stawiał. W tej sytuacji widać lekceważenie Sądu przez R. P., nie ma więc żadnych przesłanek, aby na obecnym etapie sprawy, która toczy się już od lipca 2017 roku, Sąd dopuszczał po raz kolejny dowód z zeznań osoby, która wcześniej trzykrotnie wzywana na rozprawę, ani razu się na niej nie stawiała, a tym samym nie skorzystał z możliwości przesłuchania go. Wobec tego wniosek dowodowy strony pozwanej został potraktowany jako zmierzający do przedłużenia postępowania i Sąd go pominął.

Strona pozwana wniosła również o ponowne przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłych, jednak wniosek ten również zmierzał do przedłużenia postępowania. Argumentacja pozwanej sprowadzała się do polemiki z wnioskami biegłych, nie wykazano żadnych błędów logicznych, czy metodologicznych w opiniach i ich wnioskach, skupiając się na syndromie stresu pourazowego oraz na braku odpowiedzi na pytanie, jak długie musiało być oddziaływanie konkretnych zachowań na powoda, aby wywołać u niego rozstrój zdrowia. Tymczasem z treści opinii uzupełniającej wynika, że u powoda nie rozpoznano syndromu stresu pourazowego, przy którym upiera się pozwana, zaś co do długotrwałości określonych zachowań i podatności powoda biegli słusznie orzekli, że jest to sprawa indywidualna, w przypadku powoda zaś biegli wydali jednoznaczną opinię wskazującą, że natężenie przeżyć w pracy było dla niego tak duże, że spowodowało rozstrój zdrowia. W tej sytuacji wniosek o dopuszczenie dowodu z kolejnej uzupełniającej opinii biegłych nie zasługiwał na uwzględnienie, jako zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, z którym mowa w art. 94³ § 2 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego z zeznań świadków wynika, że za niewłaściwe zachowania w stosunku do powoda odpowiedzialny był głównie K. P. (1). Jedynie w zeznaniach świadka J. C. pojawia się sytuacja z udziałem powoda i R. P., jednak zdecydowana większość zarzutów kierowana jest pod adresem K. P. (1). Wobec tego przeczy to stanowisku powoda z pozwu, jakoby już od września 2015 roku miał on być poddawany zachowaniem mobbingowym, K. P. (1) został bowiem zatrudniony na stanowisku dyrektorskim dopiero w lutym 2016 roku. Sam powód w swoich zeznaniach przyznał zresztą, że do grudnia 2015 roku, za poprzedniego dyrektora, był chwalony. Powód w swoich zeznaniach powołuje się na więcej niż jedno spotkanie z R. P., a także na dwa spotkania z Ł. Ż., jednak co do spotkań z R. P., oprócz tego jednego, którego była świadkiem J. C., brak jest konkretnej wiedzy, nie wiadomo, jak powód był na nich traktowany, poza ogólnymi stwierdzeniami samego powoda z jego zeznań. Z kolei co do jego spotkań z Ł. Ż., to jedno z nich dotyczyło odmowy wyjazdu zagranicznego, gdzie faktycznie Ł. Ż. użył wulgaryzmów, a drugie sprowadzało się do niewybrednej w słowach prezentacji nowego pracownika - K. P. (1). Wobec tego ze stanu faktycznego wyłania się obraz kilkakrotnych zachowań R. P. i Ł. Ż. wobec powoda, z których najlepiej udokumentowane zachowanie R. P. miało miejsce w styczniu 2016 roku, oraz wielokrotnych zachowań niedozwolonych wobec powoda ze strony K. P. (1), które miały miejsce od początku pracy K. P. (1) do momentu pójścia powoda na zwolnienie lekarskie. Należy więc ocenić po pierwsze same zachowania R. P. i Ł. Ż. oraz K. P. (1) ujawnione w toku postępowania, a po drugie ich natężenie,

nie można bowiem zapominać, że mobbing ze swej definicji zakłada pewną długotrwałość nękania, czy zastraszania pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że jeżeli chodzi o zachowania R. P., to głównie w stanie faktycznym zostało opisane jedno zachowanie ze stycznia 2016 roku. Jest to niewątpliwie zachowanie niedopuszczalne w relacjach pracownika z przełożonym. R. P. zarzucał powodowi, że zachował się jak głupek, podważając jego kompetencje, co miało miejsce w obecności innego pracownika pozwanej spółki - J. C.. Takie zachowanie R. P. było nastawione na poniżenie powoda i jego ośmieszenie. Jednak z ustaleń Sądu wynika, że nie było to zachowanie częste. Świadkowie są w stanie podać tylko tę jedną sytuację związaną z R. P.. Co prawda sam powód zeznał, że był wzywany jeszcze wcześniej na rozmowy z R. P., gdzie zaczęły padać zarzuty co do jego pracy, że był na nich poniżany, jednak brak bliższego scharakteryzowania formy i treści tych rozmów. W tej sytuacji jest tylko jedno zachowanie R. P. w stosunku do powoda, które nosi cechy zachowania mobbingowego, jednak fakt jego jednokrotności uniemożliwia uznanie, że samo to zdarzenie można zakwalifikować jako mobbing. Jeżeli chodzi o zachowania Ł. Ż., to doszło do dwóch spotkań powoda z nim, na jednym faktycznie Ł. Ż. wulgarnie odniósł się do wyjazdu zagranicznego wskazując, że powód i podlegli mu pracownicy nie zasłużyli sobie na ten wyjazd, na drugim zaś Ł. Ż. zaprezentował nowego przełożonego powoda - K. P. (1) - twierdząc, że on „pozamiata”. Oba te zachowania miały w ocenie Sądu Rejonowego charakter incydentalny, jednostkowy i o ile same w sobie faktycznie były zachowaniami nagannymi (wulgaryzmy, straszenie pracowników nowym przełożonym), o tyle same w sobie nie stanowią jeszcze mobbingu. Kluczowa jest bowiem całościowa ocena zachowań R. P. i Ł. Ż. w połączeniu z zachowaniami K. P. (1), który zdecydowanie był główną osobą odpowiedzialną za sytuację z powodem. W istocie na mobbing w stosunku do pracownika mogą się składać zachowania kilku różnych osób, nie musi być cały czas zachowana tożsamość jednego mobbera. W tym miejscu należy więc przejść do oceny zachowań K. P. (1), który był w zeznaniach świadków wskazywany jako główny mobber powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowania K. P. (1) niewątpliwie nosiły znamiona mobbingu. K. P. (1) zastraszal powoda zwolnieniem go z pracy, podobnie zachowując się wobec pozostałych pracowników. Zamiast konstruktywnego dialogu, którego celem miałyby być poprawienie słabszych wyników pracowników i wykrycie przyczyny takiego stanu rzeczy, nowy dyrektor wprowadził politykę strachu i lekceważenia pracowników (jak im się nie podoba to mogą się zwolnić). K. P. (1) wyzywał również powoda od debili, używał wobec niego wulgarnych słów, co stanowi zachowanie nastawione na poniżenie i ośmieszenie pracownika, kwestionowanie jego wiedzy i przydatności w tak mocnych słowach prowadziło zaś do powstania u powoda zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, co znalazło zresztą potwierdzenie w zeznaniach świadków, którzy widzieli wyraźną zmianę w zachowaniu i postawie powoda, który czuł się coraz mniej pewnie w pracy i przestał wierzyć w swoje umiejętności. Taki skutek wynikał również z zachowania K. P. (1) wobec powoda na spotkaniach w szerszym gronie pracowników, na których również dyrektor kwestionował umiejętności powoda, oczerniał go, znów kwestionował jego wiedzę w niewybrednych słowach. Jest to zachowanie zasługujące na szczególną naganę, bo nie dość, że dochodzi do bezpośredniego ataku na powoda, to jeszcze ma to miejsce w obecności innych pracowników. Nie można zapominać, że powód na swoim stanowisku miał pod sobą podległych mu pracowników, którzy stanowili jego zespół. Takie zachowanie K. P. (1) podważało więc kompetencje powoda w oczach jego podwładnych, co tym bardziej musiało być dla powoda bolesne i pośrednio wykluczać go z grona współpracowników. Z zeznań partnerki powoda wprost wynika, że powód zaczął mieć wątpliwości, czy nadaje się na zajmowane stanowisko kierownika. Kolejna kwestia to zlecenie powodowi takiego nawału pracy, który skutkował koniecznością jego pracy w nadgodzinach. O ile można zrozumieć sytuacje, w których praca w nadgodzinach w pewnym okresie jest spowodowana zbyt dużym obciążeniem, bądź szczególną sytuacją pracodawcy, o tyle w niniejszej sprawie pozwana nie wykazała żadnego racjonalnego powodu, dla którego na powoda było nakładane tyle pracy, że stale musiał on pracować w nadgodzinach, czy nawet w domu. Również ostentacyjne stanowisko dyrektora K. P. (1) w odpowiedzi na zgłaszanie przez powoda konieczności wyjścia z pracy o czasie, by zająć się dzieckiem, że praca jest na pierwszym miejscu, a do domu powód może wyjść dopiero po wykonaniu pracy, a nie po ośmiu godzinach pracy, należy traktować jako poniżające pracownika. Pracownik bowiem w takiej sytuacji szczególnie dotkliwie odczuwa niemożność dysponowania swoim prywatnym czasem poza pracą, musi być w pracy pomimo przekroczenia normy dobowej, nie może sprzeciwić się pracodawcy i pomóc swojej partnerce w domu w opiece nad dzieckiem, na czym cierpią relacje rodzinne, co zresztą zostało wykazane zeznaniami partnerki

powoda. Takie otwarte lekceważenie czasu pracy przez przełożonego bardzo negatywnie wpływa na pracownika i jego samoocenę. Nerwowa atmosfera wprowadzona przez K. P. (1) dotyczyła nie tylko powoda, o czym świadczą zarówno zeznania świadków złożone na rozprawie, jak i treść maila wysłanego do prezesa pozwanej spółki. Reasumując powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że zachowania K. P. (1) wobec powoda nosiły znamiona mobbingu, wywołały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej (kwestionowanie kompetencji powoda w obecności innych podległych mu pracowników), miały na celu jego poniżenie i ośmieszenie (nazywanie powoda baranem, wulgaryzmy, nakładanie zbyt wielu obowiązków, stała praca w nadgodzinach, lekceważenie apeli powoda o wyjście z pracy po 8 godzinach ze względu na potrzeby opieki nad dzieckiem), izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (ośmieszanie powoda przy podległych mu pracownikach). Należy teraz przejść do aspektu czasowego i natężenia zachowań mobbingowych. K. P. (1) zaczął pracować w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora w lutym 2016 roku. Jednocześnie ze świadectwa pracy powoda wynika, że już w marcu 2016 roku miał on zwolnienie lekarskie (okres nieskładkowy od 8 marca do 13 marca 2016 roku), a od 19 marca 2016 roku przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu do 10 stycznia 2017 roku, czyli do momentu rozwiązania stosunku pracy. W tej sytuacji powód nie mógł zbyt długo pracować razem z K. P. (1). Jak przyznał w swych zeznaniach sam K. P. (1) był to okres około trzech tygodni. Wobec tego Sąd I instancji rozważył, czy występowanie wyżej wskazanych zachowań mobbingowych w okresie trzech tygodni spełniało przesłankę uporczywości i długotrwałości, o której mowa w art. 94³ k.p.

Sąd Rejonowy powołując się na poglądy orzecznictwa wskazał, że czasem nawet krótki okres może wystarczyć do uznania, że doszło do mobbingu i spełnienia przesłanki uporczywości i długotrwałości. Wszystko zależy bowiem od nasilenia zachowań mobbingowych i obiektywnej ich oceny. W niniejszej sprawie w ocenie Sądu zachowania wykazane w toku postępowania, które występowały przez około 3 tygodnie ze strony K. P. (1), w połączeniu z wcześniejszymi, rzadszymi jednak zachowaniami R. P. i Ł. Ż., przemawiają za uznaniem, że doszło do mobbingu. Spotkania, na których powód był atakowany przez K. P. (1) odbywały się co dwa, trzy dni, wobec czego były częste i przed zwolnieniem lekarskim powoda zdążył on wziąć udział w kilku takich spotkaniach. Ponadto zachowania K. P. (1), o których była mowa wyżej, nie ograniczały się jedynie do spotkań z pracownikami, były to również zachowania bez obecności innych współpracowników powoda. O dużym natężeniu zachowań mobbingowych skierowanych przeciwko powodowi świadczą poza tym jeszcze wnioski płynące z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, którzy stosując wzorzec obiektywny doszli do wniosku, że jednak sytuacja w pracy doszła do takiego poziomu napięcia emocjonalnego dla powoda, który skutkowało jego problemami ze zdrowiem psychicznym. Ponadto za dużym natężeniem negatywnych działań K. P. (1) przemawia również i to, że mniej więcej w tym samym czasie, co rozpoczęcie długotrwałego zwolnienia lekarskiego powoda, pracownicy podlegli powodowi poparli swym podpisem list otwarty skierowany do zarządu pozwanej spółki, w którym skarżyli się między innymi właśnie na zachowanie K. P. (1). Nie tylko więc powód odczuł negatywnie sposób zarządzania nowego dyrektora, ale było to powszechne odczucie wśród jego współpracowników. Reasumując, zachowania K. P. (1), w połączeniu z rzadszymi zachowaniami R. P. i Ł. Ż., wypełniły znamiona mobbingu z art. 94³ § 2 k.p.

W toku postępowania powód zdołał również udowodnić, że w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Wynika to zarówno z dokumentacji medycznej, jak i z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, którzy tę dokumentację, jak i całościowy stan zdrowia psychicznego powoda przeanalizowali. Biegli zgodnie orzekli, że do rozstroju zdrowia doprowadziła sytuacja powoda w pracy. Tym samym spełniona jest również przesłanka roszczenia powoda o zadośćuczynienie z art. 94³ § 3 k.p. Pozwany pracodawca nie wykazał, aby w jakikolwiek sposób przeciwdziałał mobbingowi, wobec czego uzasadniona jest jego odpowiedzialność na zasadzie winy. Niewątpliwie brak przeciwdziałania mobbingowi stanowi również bezprawne zaniechanie, pracodawca bowiem nie wypełnił swojego ustawowego obowiązku z art. 94³ § 1 k.p.

Sąd Rejonowy ocenił, że żądana przez powoda kwota 30.000,00 zł stanowi adekwatne zadośćuczynienie w stosunku do następstwa mobbingu zarówno w sferze zdrowia psychicznego powoda, jak i w sferze jego relacji rodzinnych oraz sytuacji majątkowej na rynku pracy. Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że powód przez prawie rok (od końca marca 2016 roku do początków stycznia 2017 roku) zmagał się z problemami zdrowotnymi wynikłymi z mobbingu, w tym celu uczęszczając na terapię, korzystając z rehabilitacji w ramach ZUS, lecząc się farmakologicznie. Cały proces

leczenia, a jeszcze wcześniej sama nerwowa sytuacja w pracy, negatywnie odbijały się na jego relacjach rodzinnych, na atmosferze w domu, o czym świadczą zeznania jego partnerki. Wysokość żadanego przez powoda zadośćuczynienia jest ekwiwalentem mniej więcej pięciu jego miesięcznych pensji. Tymczasem cała sytuacja mobbingowa w połączeniu z procesem leczenia powoda trwały dłużej niż 5 miesięcy. Ponadto nie bez znaczenia jest również i to, że powód w wyniku mobbingu stracił pracę, w której rozwijał się od paru lat, przeszedł w niej poszczególne szczeble awansu zawodowego, wiązał z nią pewne nadzieje na przyszłość. Tymczasem mobbing doprowadził go do utraty tej pracy i wypracowanej pozycji i wynagrodzenia, a skutki mobbingu ciągnęły się za nim również później, o czym świadczy nieudana rekrutacja, na którą wpływ miała znajomość jego potencjalnego pracodawcy z jego byłym pracodawcą. W efekcie powód musiał się przekwalifikować, aby utrzymać rodzinę i założyć własną działalność gospodarczą. Te utrudnienia, jako efekty mobbingu, pozostające z nim w związku przyczynowym, nie mogą być stracone z pola widzenia przy ustalaniu wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że kwota 30.000 zł jest adekwatną kwotą należnego powodowi zadośćuczynienia za doświadczony mobbing i związany z nim rozstrój zdrowia, a także inne następstwa.

Odnośnie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód domagał się ich naliczenia od dnia 4 maja 2017 roku do dnia zapłaty. Powód pismem z dnia 18 kwietnia 2017 roku wezwał pozwaną do zapłaty. Pismo to zostało odebrane dnia 26 kwietnia 2017 roku, powód zaś wyznaczył pozwanej 7-dniowy termin zapłaty, który upłynął z dniem 3 maja 2017 roku. Tym samym powód jest uprawniony do odsetek naliczanych od dnia 4 maja 2017 roku, wobec czego odsetki zostały przyznane od tej daty.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pobrano od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.407,84 zł, na którą składają się koszty opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, w wysokości 1.500,00 zł obliczanej jako 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty oraz koszty tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa tytułem przesłania dokumentacji medycznej (k. 231), wydatków świadków (k. 221) i wynagrodzenia biegłych (k. 338 i 370) w łącznej wysokości 2.907,84 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.242,87 zł, stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda nadano zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana zaskarżając powyższy wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie:

Przepisów prawa procesowego tj.:

- art. 6 k.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez nieprawidłową, bo stroniczą i niezgodną z zasadami współzycia społecznego i doświadczeniem życiowym, a nadto wybiórczą ocenę dowodów przeprowadzoną pobieżnie, której wynikiem było ustalenie stanu faktycznego zgodnego z subiektywnie przedstawionymi przez powoda i sprzecznego z rzeczywistym przebiegiem zdarzeń;
- art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez niesłuszne przyjęcie, że strona pozwana nie wykazała, że w jakikolwiek sposób przeciwdziałała mobbingowi;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów i wadliwe uzasadnienie wyroku przejawiające się w uznaniu przez Sąd, że pozwana jest odpowiedzialna za mobbing wobec powoda w całym okresie wskazanym pozwem;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd oceny dowodów w sposób dowolny, naruszający zasady logiki oraz doświadczenia życiowego, co skutkowało sprzecznością ustaleń faktycznych z zebrany materiał dowodowy;
- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia wyroku, co polega na braku odniesienia się przez Sąd do konkretnych dowodów, które potwierdzają, jakie dowody zostały przez Sąd obdarzone wiarą, a jakie zostały pozbawione takiego waloru.

Przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie pomimo nieudowodnienia przez powoda kryteriów konstytuujących pojęcie mobbingu w sytuacji, gdy Sąd nie zbadał charakteru przedstawionych informacji i oparł się na subiektywnych odczuciach powoda i uznał powództwo za uzasadnione w całości pomimo sprzeczności dotyczących okresu mobbingu i osób oraz zachowań ten mobbing określających;

- art. 94³ § 1 i 2 k.p. poprzez uznanie, że pozwana nie przeciwdziałała w stopniu wystarczającym mobbingowi w sytuacji, gdy powód nie udowodnił, aby informował o takim działaniu i w konsekwencji, aby pozwana miała szanse zareagować na działania mobbingowe, zaś zachowania Zarządu, które powód określał jako mobbing nie zostały przez Sąd za takie uznane;
- art. 94³ § 3 k.p. poprzez uznanie za uzasadnione roszczenia powoda o zapłatę zadośćuczynienia za doznaną krzywdę co do zasady i co do wysokości w sytuacji, gdy czas rzekomego mobbingu, to zdaniem powoda z powodu okres od września 2015 roku do momentu, w którym rozpoczął korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, zaś jedyna osoba, która miała się tego mobbingu, zdaniem Sądu, dopuścić był K. P. (1), który był pracownikiem pozwanej od 14 marca 2016 roku do 16 września 2016 roku;
- art. 94³ § 2 k.p. i art. 94³ § 3 k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że powód w sposób wystarczający udowodnił stosowanie wobec niego mobbingu przez zarząd, rozstrój zdrowia oraz związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem, a rozstrojem zdrowia w sytuacji, gdy Sąd ustalił, że Zarząd nie stosował mobbingu wobec powoda i nie wskazał, jakie działania K. P. (1) miały konkretnie naruszyć dobra powoda;
- art. 94³ § 3 k.p. w zw. z art. 445 § 1 i art. 448 k.c. poprzez zasądzenie rażąco zawyżonej kwoty zadośćuczynienia, gdzie jedynym kryterium Sądu było żądanie powoda mimo ustalenia, że Zarząd nie stosował mobbingu wobec powoda, a K. P. (1) był współpracownikiem pozwanej przez 4 miesiące w okresie ponad roku, o którym w pozwie pisał powód;

W treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń. Stawiając powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda kosztów postępowania oraz przeprowadzenie rozprawy przed Sądem II instancji (apelacja, k. 433-441 a.s.).

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji pozwanej w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację powód w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń strony przeciwnej zawartych w apelacji, podnosząc, że stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację, k. 455-467 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była niezasadna i podlegała oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z tego przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r. II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r. III AUa 806/15). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się uchybień w toku procedowania, błędów w ocenie materiału dowodowego lub w ustaleniach faktycznych, które miałyby wpływ na treść zaskarżonego wyroku. Brak było również podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do treści apelacji pozwanej, wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że po stronie pracowników pozwanej R. P., Ł. Ż., K. P. (1) były podejmowane działania, które wyczerpywały ustawową definicję mobbingu. Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należy podkreślić, iż „długotrwałe” nękanie jest jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing. Przepis ten jednak nie precyzuje, jak należy rozumieć to sformułowanie, zatem każdorazowo są to okoliczności oceniane przez sąd w jednostkowej sprawie. W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., IPK 176/06).

Podkreślenia wymaga, że mobbing jest procesem złożonym z etapów, od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych, trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące coraz większe obszary, aż do skrajnych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, jakie zachowania oraz podejmowane przez które osoby (przełożonego K. P. (2) oraz Ł. Ż. i R. P.) i w jakim czasie miały charakter mobbingu. Przy czym Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że mobbing może się składać z zachowania kilku różnych osób i to całościowa ocena zachowań trzech osób: R. P., Ł. Ż. i K. P. (2), a nie tylko zachowania K. P. (2) stanowi o tym, że zachowania pracodawcy nie były dozwolone prawem i stanowiły przejaw mobbingu. O powyższym świadczą dowody z zeznań świadków, jak i

samego powoda, którzy wskazali, że R. P. podważał kompetencje powoda w obecności innej pracownicy, nazywając powoda „głupkiem”, Ł. Ż. wulgarnie odniósł się do wyjazdu pracowników, sugerując, że powód i inni pracownicy nie zasłużyli na wyjazd służbowy oraz informował, że K. P. (1) powodem i innymi pracownikami działu (...) „pozamiata”, K. P. (1) wulgarnie odnosił się do powoda, umniejszał jego umiejętnościom i wartości, jako pracownika m.in. poprzez wskazywanie, że nie nadaje się na zajmowane stanowisko, że jest zbędny, jest „baranem”, co odbywało się również w obecności innych pracowników pozwanej. W szczególności działania K. P. (1) nie miały charakteru incydentalnego, o czym świadczy fakt, że powód oraz inni pracownicy wystosowali list w sprawie jego niewłaściwych zachowań, co z pewnością świadczy o nasileniu zachowań mobbingowych. Wobec powyższego Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że zachowania ww. osób były bezprawne i miały na celu poniżenie, ośmieszenie powoda i umniejszenie jego wartości, jako pracownika. A w następstwie tych zachowań powód doznał długotrwałego rozstroju zdrowia. W odniesieniu do powyższego niezasadny jest również zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 94³ § 3 k.p., poprzez uznanie, że czas mobbingu to okres od września 2015 r. do 19 marca 2016 r., podczas gdy osoba, która miała się go dopuścić K. P. (1) był pracownikiem pozwanej od 16 marca 2016 r. Zarzut ten nie znajduje oparcia w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, który stanowi odzwierciedlenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim Sąd I instancji nie ustalił, jak twierdzi skarżący, że jedyną osobą, która miała dopuścić się mobbingu był K. P. (1), po drugie Sąd nie ustalił, że pracował od 16 marca 2016 r. Wbrew twierdzeniom strony apelującej Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, co nie wymaga kolejnego powtórzenia, że osobami stosującymi mobbing wobec powoda był nie tylko K. P. (1), ale także Ł. Ż. i R. P., co miało swój początek we wrześniu 2015 r. Po drugie, jak wynika to z zeznań K. P. (2), współpracował on z powodem około 2-3 tygodnie, a więc był zatrudniony już wcześniej niż 16 marca 2016 r., jak wynika z jego zeznań był zatrudniany na podstawie cyklicznych umów zlecenia, mógł mieć zatem przed dniem 16 marca 2016 r., zawartą poprzednio umowę zlecenia od lutego 2016 r., co jest logiczne, biorąc pod uwagę zeznania pozostałych świadków i powoda, którzy twierdzili, że K. P. (1) rozpoczął pracę u pozwanej w lutym 2016 r. Twierdzenie pozwanej odnośnie tego, że K. P. (1) pracował od 16 marca 2016 r. jest więc sprzeczne w tym zakresie z tym co zeznał K. P. (1). Strona pozwana w ten sposób próbuje zmanipulować fakty, które w trakcie postępowania przed Sądem I instancji zostały ustalone w oparciu o prawidłowo zebrany materiał dowodowy, z którego Sąd wyprowadził prawidłowe wnioski.

Kolejny zarzut apelacji dotyczył tego, że zdaniem pozwanej powód w toku procesu nie udowodnił spełnienia przesłanek z art. 94³ § 3 k.p. tj., że w wyniku mobbingu stosowanego wobec niego przez pozwanego doszło u niego do rozstroju zdrowia. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut ten jest również chybiony. Powód wykazał, że doszło u niego do rozstroju zdrowia w wyniku stosowanego wobec niego mobbingu. Potwierdza dokumentacja medyczna, w której ustalono zaburzenia adaptacyjne/zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane oraz opinia biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Biegli sądowi zgodnie orzekli, że do rozstroju zdrowia powoda doprowadziła sytuacja w pracy - „z całej dokumentacji wynika, że przyczyną objawów skutkujących zasięgnięciem porady lekarza psychiatry, a następnie leczenia psychiatrycznego i korzystania z pomocy psychologicznej, była trudna stresowa sytuacja w pracy”. Podkreślenia przy tym wymaga, że wcześniej powód nie leczył się psychiatrycznie. Prawidłowo Sąd I instancji zatem przyjął, że z przedstawionych przez powoda dowodów, należy wywodzić związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy mobbingiem, a rozstrojem zdrowia.

Przechodząc do zarzutu strony apelującej, zgodnie z którym zdaniem skarżącej Sąd I instancji niesłusznie przyjął, że pozwana nie przeciwdziałała mobbingowi, bowiem u pozwanej została wprowadzona Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, stanowiąca załącznik do apelacji – która miała potwierdzać, że pozwana podejmowała odpowiednie działania przeciwdziałające mobbingowi - w ocenie Sądu Okręgowego takie działanie pozwanej jest niewystarczające do uznania, że pozwana faktycznie przeciwdziałała mobbingowi. Powyższe nie znajduje uzasadnienia w niniejszej sprawie biorąc pod uwagę, że zgodnie z wskazaniami powoda kampania mająca na celu jego poniżenie i umniejszenie jego oceny jako pracownika rozpoczęła się we wrześniu 2015 r., a dokument pod tytułem Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa obowiązuje od 12 października 2017 r. Pozwana nie przedstawiła żadnego innego dowodu, który świadczyłby, że przed obowiązywaniem polityki podejmowała działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Wobec powyższego nie można uznać, że pozwana prawidłowo dopełniła obowiązku wskazanego w art. 94³ k.p., w którym ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Co do

zasady działania takie powinny być prowadzone dwukierunkowo. Po pierwsze pracodawca powinien stosować środki służące antymobbingowej profilaktyce. Przykładem takich środków jest stworzenie w regulaminie odpowiedniej organizacji pracy oraz, co ważniejsze, przestrzeganie jej i innych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, wypracowanie odpowiedniego sposobu oceniania pracowników oraz czytelnych zasad awansu, przemyślany system doboru na stanowiska menedżerskie, jasne i czytelne procedury rozstawiania się z pracownikami. Przykładem działań profilaktycznych jest także: informowanie pracowników o tym, czym jest mobbing, zobowiązanie pracowników do zgłaszania przypadków, w których zachodzi podejrzenie wystąpienia mobbingu.

Pracodawca odpowiada względem pracownika nie tylko w sytuacji dopuszczenia się bezpośrednio wobec niego czynów kwalifikowanych jako mobbing. Jego odpowiedzialność rozciąga się również na sytuacje, w których naruszył art. 94³ § 1 k.p., stanowiący o obowiązku przeciwdziałania zjawiskom mobbingowym. W powołanym przepisie ustawodawca zamieścił wprost regulację, która ma zapewnić pracownikowi ochronę przed wrogimi działaniami, polegającymi na wskazanych w tym przepisie negatywnych oddziaływaniach na jego osobę, nie tylko ze strony pracodawcy będącego osobą fizyczną, osób zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, ale także ze strony przełożonych lub innych pracowników. Obciążenie pracodawcy tak szeroką odpowiedzialnością, zachęca tym samym do należytego przeciwdziałania patologicznym zjawiskom oraz stanowi kolejny filar ochrony praw pracowniczych (M. Nałęcz [w:], W. Muszalski (red.). Kodeks Pracy. Komentarz. Wydanie IV, Warszawa rok 2004, wydawnictwo CH Beck, str. 265 - 266). W przedmiotowej sprawie pozwana takich działań nie podjęła, dlatego Sąd I instancji prawidłowo przypisał jej odpowiedzialność za skutki mobbingu.

Odnosząc się do wysokości zasądzzonego zadośćuczynienia, Sąd Okręgowy zaznacza, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 roku, ICK 219/04 korygowanie przez Sąd II instancji zasądzzonego zadośćuczynienia może być aktualne tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na jego wysokość jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, tj. albo rażąco wygórowane, albo rażąco niskie. Pojęcie "suma odpowiednia" użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest kolejnym pojęciem niedookreślonym. Według wskazań judykatury zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Należy też mieć na uwadze, że przepis art. 94³ k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzanie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną ciężkiego uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra. Z kolei z wyroku SN z dnia 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98) wynika, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie winno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, wskazać należy, że uwzględniając cierpienia psychiczne powoda i długotrwałe leczenie psychiatryczne, Sąd Okręgowy uznał, że kwota 30.000 zł zadośćuczynienia zasądzona przez Sąd Rejonowy jest nie jest wygórowana i jest adekwatna do szkody, jaką poniósł powód.

Odnosząc się do zarzutu błędnego sporządzenia uzasadnienia wyroku, jak stanowi art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Utrwalonym w orzecznictwie jest, że zarzut naruszenia tego przepisu może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie

oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie ma miejsca, bowiem obszerne i szczegółowe uzasadnienie Sądu I instancji zawiera wszystkie wymagane prawem elementy, a zatem zarzuty apelującego są bezpodstawne. Sąd Rejonowy szczegółowo wskazał na podstawie jakich dowodów i dlaczego ustalił stan faktyczny sprawy, podał jakim dowodom i z jakiej przyczyny nie dał wiary, a następnie dokonał prawidłowej subsumcji przepisów prawnych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie zebranego materiału dowodowego wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei podniesione przez pozwaną spółkę zarzuty stanowiły jedynie nietrafną i nieuzasadnioną polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i nie mogły skutkować jego wzruszeniem. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350,00 zł ustaloną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Małgorzata Jarząbek