

Sygn. akt **IV Pa 7/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Renata Żywicka (spr.)**

Sędziowie: **SSO Alicja Romanowska**

SSR del. Sebastian Wojewódka

Protokolant : st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2014 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. O.**

przeciwko **M. M. (1)**

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **12 listopada 2013r.**, sygn. akt **IV P 203/12**

I. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki J. O. kwotę 15.000 zł (piętnaście tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 marca 2014r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing i oddala powództwo w pozostałej części;

II. oddala apelację powódki w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2730 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 7/14

UZASADNIENIE

Powódka J. O. wniosła do Sądu pozew przeciwko M. M. (1) o zasądzenie kwoty 15.000 zł , a następnie rozszerzając powództwo kwoty 25.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) w Pieniężnie od dnia 1 marca 2011 r. na stanowisku sprzedawcy. Do obowiązków powódki należało między innymi: sprzedaż towarów, przyjmowanie towaru i wprowadzanie faktur do systemu komputerowego, jak również dbanie o ogólny

porządek w sklepie. Umowa została zawarta na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Kwota umówionego wynagrodzenia wynosiła ustawowe minimalne wynagrodzenie w wysokości 1.386 zł i również po 1 stycznia 2012 r.

Początkowo współpraca powódki i pozwanego układała się dobrze. Jednakże od czerwca 2011 r. sytuacja uległa diametralnej zmianie. Pracodawca zaczął permanentnie zgłaszać natarczywe uwagi co do pracy powódki. Zastrzeżenia dotyczyły zasadniczo występujących nadwyżek towarów, które faktycznie były w sklepie lub były sprzedane, a nie było ich na stanie w systemie komputerowym. Problem ten wynikał z ogólnego braku organizacji sprzedaży w sklepie, między innymi źle nadanych kodów kreskowych pisanych ręcznie lub sprzedaży towaru, który w danym dniu dotarł do sklepu i nie miał jeszcze przypisanych kodów. Nadwyżki te były następnie zwyczajowo korygowane. Za powyższy stan rzeczy nie sposób winić jednego pracownika, albowiem problem jest złożony i dotyczył całego sklepu. Nawet całkowite zaangażowanie i sumiennosc pracy powódki, nie pozwalała na ominięcie przedmiotowego problemu nadwyżek. Pracodawca upatrywał problemu nadwyżek wyłącznie po stronie J. O., stosując w stosunku do niej taktycę upokarzania i poniżania. Uporczywe uwagi dotyczące sprzedaży trwały od czerwca 2011 r. do czerwca 2012 r., czyli do końca trwania stosunku pracy. Krytyka powódki wyrażana była w obecności innych pracowników, przybierała również formę skrajnych wulgaryzmów dotyczących jej niskiej inteligencji.

Praktykowane przez pozwanego zachowania noszące znamiona mobbingu, w konsekwencji doprowadziły do zastraszenia powódki. Z czasem u powódki wystąpiło zniżenie oceny przydatności zawodowej oraz rozstrój emocjonalny. W związku z nieustającymi zaburzeniami nerwowymi zmuszona była rozpocząć leczenie psychiatryczne. Lekarz psychiatra orzekł u powódki reakcję lękowo-depresyjną w przebiegu zaburzeń adaptacyjnych. Powódka starała się wytrzymać patologiczne praktyki pracodawcy, albowiem nie mogła pozostać bez pracy. Powódka mimo młodego wieku sama finansuje sobie studia na uczelni wyższej w E..

W dniu 21 czerwca 2012 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia. W ocenie strony powodowej rozwiązanie stosunku pracy obarczone jest brakiem podstawy prawnej określonej w art. 52 § 1 k.p. Pracodawca chcąc uchylić się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim wypowiedział umowę o pracę podając fikcyjną jego przyczynę. Bezsprzecznie powódka nie dopuściła się żadnego rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym zakresie toczyło się odrębne postępowanie przed Sądem Rejonowym w Elblągu o sygn. IV P 174/12upr. Żądana kwota stanowi rekompensatę za stosowną przemoc psychiczną, która doprowadziła powódkę do rozstroju zdrowia, utraty poczucia wartości zawodowej i prywatnej.

W odpowiedzi na pozew pozwany M. M. (1) wniósł o oddalenie powództwa.

Uzasadniając swoje stanowisko zaprzeczył by kiedykolwiek stosował mobbing wobec powódki, bądź innych pracowników. Pozwany wskazał, że z pracownikami sklepu, w którym pracowała powódka miał i nadal ma bezpośredni kontakt średnio dwa razy w miesiącu. Codzienny kontakt z pracownikami utrzymuje żona pozwanego W. M., która z polecenia pozwanego nadzoruje pracę sprzedawców.

Powód jako były pracodawca powódki stwierdził, że powódka wykonywała swoje obowiązki niedbale, w szczególności pomimo przeszkolenia popełniała błędy w prowadzeniu komputerowej ewidencji sprzedaży, nie korygowała niezwłocznie popełnionych błędów pomimo takich możliwości w stanach towarów nadwyżek lub niedoborów.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że kontaktował się z powódką wyłącznie w kwestiach dotyczących stwierdzonych nieprawidłowości w jej pracy do czego jako pracodawca miał prawo. Prowadzone z powódką rozmowy nigdy nie przekraczały dopuszczalnych form i granic, nie używał wulgaryzmów, nie upokarzał, nie poniżał i nie nękał powódki. Świadcowie zgłoszeni przez powódkę na okoliczność stosowania wobec niej mobbingu to były pracownicy pozwanego. Żadna z tych osób nie była świadkiem rozmów jakie prowadził pozwany z powódką. Wskazani przez powódkę świadkowie jak i powódka pracowali w różnych działach i pomieszczeniach, oddzielonych od siebie ścianą działową. Pozwany wskazał, że powódka zgłosiła się do lekarza psychiatry w czasie kiedy wiedziała, że na skutek niedbałego wykonywania obowiązków pracowniczych powstał niedobór towarów w kwocie

3.943,35 złotych. Stwierdzona przez lekarza reakcja lękowo-depresyjna nie może i nie musi pozostawać w związku z warunkami pracy w przedsiębiorstwie pozwanego.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2013r. w sprawie IV P 203/12 Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka J. O. zatrudniona była u pozwanego M. M. (1) na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2011 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wraz z umową o pracę powódka podpisała umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Do obowiązków powódki między innymi należała sprzedaż towarów, przyjmowanie towarów, wprowadzanie faktur do systemu komputerowego oraz dbanie o ogólny porządek w sklepie. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.386 zł. W dniu 3 stycznia 2012 r. aneksem do umowy z dnia 1 marca 2011 r. uległo zmianie wynagrodzenie powódki z kwoty 1.386 zł na 1.500 zł. Sklep w którym pracowała powódka był podzielony na dwa działy. W każdym z działów znajdowała się jedna kasa fiskalna z oprogramowaniem Subiekt. Powódka generalnie pracowała na dziale odzieżowym sama, ale w soboty kiedy studiowała była zastępowana przez współpracownicę, albo pracownicę hurtowni należącej do pozwanego. Powódka nigdy wcześniej nie pracowała na systemie Subiekt i uczyła się tej pracy na bieżąco. .

Pozwany nie zajmował się sprzedażą, pojawiał się w sklepie kilka razy w miesiącu. Sklep, w którym pracowała powódka, nadzorowała żona pozwanego W. M., która jednocześnie wypłacała wynagrodzenie pracownikom pozwanego. W zakresie wykonywanych obowiązków powódka miała znaczną swobodę m.in. decydowała o asortymencie towaru , który był sprzedawany w sklepie.

Od czerwca 2011 r. pozwany zaczął zgłaszać powódce swoje zastrzeżenia co do jej pracy. Dotyczyły one zasadniczo występujących nadwyżek towarów, które faktycznie były w sklepie lub były sprzedane, a nie było ich na stanie w systemie komputerowym. Krytyka powódki wyrażana była w obecności innych pracowników, co do których pozwany wygłaszał uwagi tożsame z uwagami kierowanymi w stosunku do powódki w formie dalece odbiegającej od obowiązującej. Pozwany mówił o swoich pracownikach , że są "tępe" i „popieprzone”. W czasie swoich wizyt w sklepie wydawał polecenia w sposób chaotyczny, niekonsekwentny i nieprecyzyjny. Wszystkie swoje pracownice pozwany traktował w ten sam sposób..

W dniu 21 czerwca 2012 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką w trybie przepisu art. 52 k.p. .Powódka odwołała się od rozwiązania umowy o pracę do Sądu i strony zawarły ugodę sądową.

Powódka w dniu 22 sierpnia 2012 r. skorzystała z porady lekarza psychiatry. U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne.W dniu 18 grudnia 2012 r. Powódka podjęła zatrudnienie u nowego pracodawcy. W czasie pracy u pozwanego i po jej zakończeniu powódka studiowała.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka wykorzystwała 6 dni urlopu wypoczynkowego i 12 dni zwolnienia lekarskiego spowodowanego chorobą kręgosłupa.

Sąd Rejonowy zważył ,że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny zdaniem sądu I instancji był w zasadzie bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy , których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron. Zeznania świadków W. M., M. J. (1) ,i E. W. (1) Sąd również uznał za wiarygodne ponieważ były one spójne i wzajemnie się uzupełniały . Waleru wiarygodności nie można również odmówić zeznaniom stron ponieważ były one zgodne z zeznaniami świadków.

W niniejszej sprawie sporna pozostawała ocena wzajemnych relacji stron i ustalenie czy wyczerpują one znamiona mobbingu.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać lobbngowi . W paragrafie 2 tego przepisu określono, co należy rozumieć po tym pojęciem. Mianowicie 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.

Kodeks pracy określił także zakres roszczeń, jaki mogą przysługiwać pracownikowi wobec którego miały miejsce zdarzenia mobbingowe. 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. Prawo do odszkodowania przysługuje natomiast pracownikowi, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Jego wysokość jest nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Wprowadzono jednak warunki formalne, które muszą być zachowane w przypadku podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w art. 94³ § 2 k.p., uzasadniającej rozwiązanie umowy. Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58, że „(...) długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu.” Przepis art. 94³ § 2 i 3, stanowi że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Z powyższego wynika, że na pracownika, który domaga się zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wyniku mobbingu, niezależnie od konieczności wykazania jego zaistnienia, spoczywa także ciężar udowodnienia, że doznał w konsekwencji takiego traktowania-rozstroju zdrowia. Obowiązek ten jest konsekwencją treści przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z tym przepisem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która wywodzi z niego skutki prawne. Taki obowiązek został także wyrażony w treści przepisu art. 232 k.p.c., w myśl którego strony zobowiązane są do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może co prawda dopuścić dowód z urzędu, ale tylko w wyjątkowych wypadkach.

Z kolei niezależnie od ciężaru udowodnienia faktu mobbingu, odszkodowania można domagać się wyłącznie za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, właśnie na skutek stosowania wobec niego takich praktyk.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c. ciężar dowodu spoczywa na pracowniku w kwestii faktów świadczących o mobbingu, natomiast pracodawca ma obowiązek uwolnienia się od odpowiedzialności i powinien udowodnić, że wskazane zdarzenia nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12, uznał, że „ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.).” Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

Zdaniem sądu I instancji, powódka nie udowodniła w niniejszym postępowaniu w sposób dostateczny, że wobec niej pracodawca postępował, albo tolerował zachowania podległych mu osób, które wyczerpałyby znamiona mobbingu opisane w art. 94³ § 2 k.p. Powódka w niniejszym postępowaniu wykazała niekulturalne i wulgarne zachowanie pracodawcy w stosunku do niej i pozostałych pracowników pozwanego. Co więcej potwierdziły to zeznania świadków: M. J. (1) i E. W. (1). Z zeznań świadków wynika, że świadkowie byli traktowani tak jak powódka, zaś zachowania pozwanego były zależne od jego nastroju. Z zeznań tych wynika logiczna konsekwencja, że pracodawca traktował wszystkich pracowników w taki sam sposób. Zatem nie było mowy o uporczywym nękanii pojedynczego pracownika.

Zachowanie pozwanego nie przejawiało cech nękania, zastraszania oraz uporczywości. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 312, nie każde bezprawne działanie

pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing.

Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął SN w w/w orzeczeniu, nawet jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu” (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 98.21.94) Lex/el., 2013.). Sąd orzekający w pełni podziela powyższe stanowisko Sądu Najwyższego. Co więcej pozwany udowodnił, że jego zachowanie było reakcją na naganne zachowywanie pracownika po ujawnieniu braków i nadwyżek fiskalnych.

Biorąc pod uwagę okres pracy powódki u pozwanego, początkowe bardzo dobre relacje stron, korzystanie przez nią z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia lekarskiego i rzadkie wizyty pozwanego w sklepie trudno mówić o długotrwałym oddziaływaniu środowiska pracy na powódkę.

Sąd rejonowy podkreślił, że kolejnym ważnym elementem mobbingu jest wykazanie przez pracownika rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem.

Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126, wskazuje na fakt, że „mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).” Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5, uznał że roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia. Natomiast w wyroku z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 204, Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że określone w art. 94³ § 3 zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału oraz z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry R. Ł. wynikało zdaniem Sądu Rejonowego, że stan zdrowia powódki uległ rozstrojowi. Biegły wskazał jednak, że wydając opinię posiłkował się wyłącznie badaniem powódki i wskazanymi przez nią przyczynami złego stanu zdrowia psychicznego. Biegły nie wykluczył, że to inne przyczyny mogły doprowadzić do rozpoznanych u powódki zaburzeń adaptacyjnych..

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że powództwo powódki nie zasługiwało na uwzględnienie i Sąd orzekł jak w sentencji orzeczenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu sygn. akt IV P 203/12 z dnia 12 listopada 2013 roku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „nie było mowy o uporczywym nękanii pojedynczego pracownika”, kiedy w rzeczywistości powódka w postępowaniu wykazała niekulturalne i wulgarne zachowanie pracodawcy, co sam Sąd Rejonowy potwierdził w uzasadnieniu;

2/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „zachowanie pozwanego nie przejawiało cech nękania, zastraszania oraz uporczywości”, kiedy wprawdzie zachowanie jego w sposób oczywisty stanowiło nękanie, zastraszanie i było uporczywe, albowiem wyzywał powódkę, krzyczał na nią w obecności innych pracowników i klientów, rzucał dokumentami, w sposób jednoznaczny naruszał jej godność osobistą i poczucie wartości, co występowało regularnie, co najmniej kilka razy w miesiącu przez rok czasu, a więc było skrajnie uporczywe;

3/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „pozwany udowodnił, że jego zachowanie było reakcją na naganne zachowanie pracownika”, co absolutnie mija się z rzeczywistością i nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych, albowiem J. O. zawsze wykonywała swoje obowiązki najlepiej jak to było możliwe, a nadwyżki i niedobory stanowiły jedynie wartości wirtualne, co potwierdził pozwany w sprawie o sygn. akt. IV P upr 174/12, a problem wynikał z chaosu i braków organizacyjnych w sklepie, co mogło być spowodowane choćby faktem, iż pozwany pojawiał się w nim jedynie kilka razy w miesiącu;

4/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że powódka nie wykazała związku pomiędzy jej rozstrojem zdrowia, a stosowanym w stosunku do niej mobbingiem, kiedy w istocie związek ten wynika w sposób jednoznaczny i logiczny z zebranego materiału dowodowego, albowiem jak zeznała powódka przed rozpoczęciem pracy u pozwanego była osobą silną emocjonalnie, co potwierdził sam pozwany i świadek mówiąc, iż była komunikatywna i operatywna, teraz natomiast ma problemy adaptacyjne i zaniżoną samoocenę, co potwierdził bardzo wyraźnie biegły z zakresu psychiatrii;

5/ sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, opartą na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „biegły nie wykluczył, że to inne przyczyny mogły doprowadzić do rozpoznanych u powódki zaburzeń adaptacyjnych”, kiedy po pierwsze takie stwierdzenie nie znajduje potwierdzenia w żadnej opinii biegłego, ani pisemnej ani ustnej uzupełniającej, a po drugie nie jest przedmiotem badań biegłego ustalanie związku przyczynowo skutkowego w zakresie przyczyn rozstroju zdrowia powódki, choć zaznaczał on w każdej opinii, iż na podstawie zebranego materiału dowodowego oraz wywiadu z J. O. to mobbing stanowi powód jej rozstroju zdrowia;

6/ naruszenie przepisu postępowania w postaci przepisu art. 233 k.p.c, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające na błędnym daniu wiary twierdzeniom pozwanego, zgodnie z którymi zachowanie wobec powódki było reakcją na jej rzekomo naganne zachowanie podczas wykonywania obowiązków pracowniczych ,w sytuacji, gdy twierdzenia te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie;

7/ a w konsekwencji powyższych naruszeń prawa procesowego i sprzeczności ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka nie doświadczyła w miejscu pracy mobbingu oraz, że działania pracodawcy nie wywołały rozstroju zdrowia u J. O. w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego płynie odmienny wniosek;

8/ naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 94³ § 2 w zw. z § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, podczas gdy w istocie powódka w sposób wyraźny wykazała zaistnienie przesłanek określonych w tym przepisie.

Mając powyższe zarzuty apelacyjne na uwadze powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego M. M. (1) Przedsiębiorstwo (...) na rzecz powódki J. O. kwoty 25.000zł, w tym kwoty 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12.11.2013 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec powódki mobbingu oraz zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że w dniu 07 września 2012 roku wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko M. M. (1) Przedsiębiorstwo (...) o zasądzenie kwoty 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu. Następnie pismem z dnia 19 lutego 2013 roku powódka rozszerzyła powództwo do łącznej kwoty 25.000 zł. W dniu 12 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił przedmiotowe powództwo, uznając iż nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem powódki ze stanowiskiem sądu pierwszej instancji nie sposób się zgodzić z następujących względów.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustawowa definicja mobbingu, wyrażona w przepisie art. 94³ § 2 k.p., 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.

Jak wynika z przytoczonej wyżej definicji, aby mogła być mowa o stosowaniu wobec pracownika mobbingu, wystąpić muszą łącznie następujące elementy:

- a) w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- b) działania te muszą być uporczywe i długotrwałe,
- c) działania te wywoływać mają u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu ośmieszenie lub poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W ocenie strony powodowej, powódka w sposób jaskrawy i jednoznaczny wykazała, że w stosunku do niej występowały zachowania pracodawcy polegające na nękanii, działania te były uporczywe i długotrwałe, wywoływały u niej zaniżoną samoocenę, powodowały poniżenie oraz wykazała, że niezbędne elementy te wystąpiły łącznie. Nadto, wbrew temu co stwierdził Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, powódka wykazała, iż na skutek mobbingu doszło u niej do rozstroju zdrowia.

Powódka w swoich wyjaśnieniach i zeznaniach szczegółowo opisała na czym polegało nękanie i upokarzanie jej osoby przez pozwanego M. M. (1). Pozwany wielokrotnie ubliżał jej w sposób wulgarny, krzyczał wymachując rękoma, rzucał dokumentami, nie pozwalał dojść do słowa, argumentując, że nie ma zdania, bo to on jej płaci, doprowadzając do płaczu, naruszając w ten sposób jej godność i poczucie własnej wartości. Okoliczności te zostały dodatkowo potwierdzone przez dwóch świadków, w osobie byłych pracowników pozwanego.

Świadek M. J. (1) rozwiązała umowę o pracę z M. M. (1) z powodu złej atmosfery, którą wywoływał pozwany. Słyszała wielokrotnie w drugiej części sklepu podniesiony ton pozwanego skierowany w stronę powódki. Na monitoringu widziała jak wymachiwał rękoma i cały czas na nią krzyczał. Na rozprawie w przedmiotowej sprawie w dniu 20 listopada 2012 roku, gdy doszło do konfrontacji pozwanego ze świadkiem, wyraźnie można było wyczuć atmosferę

terroru ze strony byłego pracodawcy. Twierdził on, że sprawy nie zostały załatwione. Wyczuła ten nacisk również przewodnicząca, zadając spontanicznie pytanie świadkowi, dlaczego nie wytoczyła powództwa o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu przeciwko pozwanemu .

Z kolei świadek E. W. (1) również potwierdziła, iż pozwany wyzywał pracowników „pani jest jakaś nienormalna, popieprzona, tępa idiotka”. Była ona świadkiem upokarzania J. O. przy klientach. E. W. (1) nie kontynuowała zatrudnienia u pozwanego, albowiem takie warunki pracy były dla niej nie do przyjęcia. Praca u pozwanego również u świadka wywołała zmiany w psychice. Lekarz poradził, że najlepszym sposobem będzie zakończenie pracy u pozwanego .

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu nie wynika przy tym w żaden sposób, aby Sąd podważał wiarygodność świadków. Mając na uwadze powyższe, należy uznać, iż bez najmniejszego cienia wątpliwości dochodziło do nękania powódki J. O. przez byłego pracodawcę M. M. (1). Pierwszy element ustawowej definicji mobbingu jest więc wyraźnie spełniony.

Ponadto słusznie zważył Sąd Rejonowy w Elblągu, iż „powódka w niniejszym postępowaniu wykazała niekulturalne i wulgarne zachowanie pracodawcy”. Jednakże, Sąd uznał, że pracodawca traktował wszystkich pracowników konsekwentnie w ten sam sposób, zatem nie było mowy o uporczywym nękanii pojedynczego pracownika. Ta teza sądu jest zdumiewająca i niezrozumiała .

Najprostsze zasady logiki każą stwierdzić, że skoro wszyscy pracownicy byli nękani, to oczywistym jest, że powódka również. Nadmienić należy, iż świadek M. J. (1) nie wytoczyła powództwa przeciwko pozwanemu, ponieważ wolała mieć święty spokój, a E. W. (1) po prostu zabrakło odwagi .W tym miejscu należy przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego, w świetle którego „uznanie określonego zachowania za mobbing, nie wymaga, ani stwierdzonego po stronie sprawcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienia wskazanego w odniesieniu do referendarza skutku. Mobbingiem jest już samo uporczywe i długotrwałe oddziaływanie przez sprawcę na pracownika, które według obiektywnej miary może wywołać skutek określony w art. 94[3] § 2 k.p. Ocena, czy nastąpiło takie nękanie pracownika, prowadzące np. do jego poniżenia, zastraszenia czy zaniżenia przydatności zawodowej opierać się więc musi na koncepcji odniesienia konkretnego postępowania obwinionego do wzorca powinnego (modelowego) postępowania osoby na danym stanowisku z wyłączeniem subiektywnych ocen pokrzywdzonego pracownika. Chodzi więc w tym wypadku o winę w ujęciu cywilistycznym”. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2010 r. SNO 19/2010 .Nadto, „za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94[3] k.p.). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r. IPK 203/2009.

Jednocześnie chybione jest stwierdzenie sądu pierwszej instancji, jakoby pozwany udowodnił, że jego zachowanie było reakcją na naganne zachowanie pracownika. Absolutnie konstatacja ta mija się z rzeczywistością i nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. J. O. zawsze wykonywała swoje obowiązki najlepiej jak to było możliwe, a nadwyżki i niedobory stanowiły jedynie wartości wirtualne, co potwierdził pozwany w sprawie przed Sądem Rejonowym w Elblągu o sygn. akt. IV P upr 174/12 „Generalnie tych nadwyżek nie ma, są one tylko w komputerze” / karta 101/. Problem niedoborów i nadwyżek w systemie komputerowym wynikał z chaosu i braków organizacyjnych w sklepie, co mogło być spowodowane choćby faktem, iż pozwany pojawiał się w nim jedynie kilka razy w miesiącu.

Odnosząc się do kwestii uporczywości i długotrwałości nękania powódki przez pozwanego M. M. (1) apelująca wskazała, że „Kodeks pracy kładzie nacisk na uporczywość i długotrwałość działań polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika, jednak nie dookreśla precyzyjnie, jak długo zachowania takie muszą trwać, aby można je było nazwać mobbingiem a nie tylko jednorazowym lub nawet kilkukrotnym niestosownym zachowaniem w stosunku do pracownika. Kwestię tę oceniać zatem należy indywidualnie w każdej sprawie, mając jednak na względzie powiązanie tych przesłanek z pozostałymi, w tym zwłaszcza przesłankami związanymi ze sferą psychiczną pracownika.

Choć bowiem nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy

zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych, podkreślenia wymaga, iż poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu. Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³ § 2 k.p." Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r. III APa 10/2013.

Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwany w sklepie pojawiał się kilka razy w miesiącu. Mając na uwadze wyjaśnienia powódki i zeznania świadków oraz powyższą wykładnię prawa należy przyznać, że działania pozwanego polegające na nękanii J. O., co najmniej kilka razy w miesiącu przez rok czasu, były więc uporczywe i długotrwałe. Taki stan rzeczy został potwierdzony w zebranych materiale dowodowym. Tym samym w ocenie strony powodowej drugi element ustawowej definicji mobbingu w niniejszej jest w pełni spełniony. Nadmienić należy, że zasady prawidłowego rozumowania, wiedza i doświadczenie pozwalają uznać, iż M. M. (1), pracodawca powódki i właściciel sklepu, mógł być w niektórych miesiącach częściej w sklepie niż raz w tygodniu.

W następnej kolejności apelująca odniosła się do skutków uporczywego i długotrwałego nękania powódki, a mianowicie do kwestii zaniżonej oceny przydatności zawodowej i poniżenia.

W ocenie strony powodowej nie potrzeba analizy naukowej, aby stwierdzić, że u osoby która jest regularnie nękana poprzez wulgarne wyzwiska umniejszające inteligencji, poniżana przy innych pracownika i klientach, co najmniej kilka razy w miesiącu, przez rok czasu, dojdzie do zaniżenia oceny przydatności zawodowej i mylnego wyobrażenia na temat swojej wartości. Jednakże z ostrożności procesowej w przedmiotowej sprawie został złożony wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Biegły w swej opinii z dnia 04 lutego 2013 roku, na podstawie zebranego materiału dowodowego w sprawie oraz na podstawie wywiadu z powódką uznał, że J. O. wykazuje między innymi swoją niską samoocenę i zaburzenia adaptacyjne.

Dodatkowo nie ulega wątpliwości, iż uporczywe i długotrwałe nękanie J. (...) było poniżające, naruszało jej godność osobistą. Daleko od normy odbiegało zachowanie M. M. (1) w stosunku do powódki. Zdumiewające jest stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, że zachowanie pozwanego miało charakter reprimendy za zachowanie pracownika. W tym miejscu trzeba z całą stanowczością podkreślić, że niedopuszczalne jest regularne, powtarzające się wulgarne wyzywanie jakiegokolwiek osoby. Na szczególne potępienie zasługuje jednak sytuacja, kiedy dopuszcza się tego pracodawca, osoba w gruncie rzeczy od której pracownik jest uzależniony.

Mając na uwadze powyższe zdaniem powódki uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie spełnione zostały wszystkie trzy przesłanki ustawowej definicji mobbingu. Po pierwsze w stosunku do J. O. występowały zachowania pracodawcy polegające na nękanii, po drugie działania te były uporczywe i długotrwałe, a w konsekwencji wywołały u niej zaniżoną samoocenę, powodowały poniżenie.

Na koniec, apelująca wskazała, odnosząc się do kwestii rozstroju zdrowia, który został wywołany u powódki na skutek działań M. M. (1) o znamionach mobbingu, że powódka w sposób jednoznaczny wykazała, iż doszło do rozstroju jej zdrowia w związku z zachowaniami pozwanego w trakcie pracy.

Powódka w swych zeznaniach wskazała, że przed rozpoczęciem stosunku pracy z pozwanym była osobą silną, teraz jest wykończona emocjonalnie. Świadek W. M. oznajmiła, że powódka na początku była decyzyjna i operatywna. M. M. (1) zeznał natomiast, iż wybrał powódkę spośród innych osób do pracy, ponieważ była kontaktowa.

Powyższe stanowi jaskrawy dowód na to, że powódka przed rozpoczęciem stosunku pracy u pozwanego była w pełni zdrową, silną emocjonalnie osobą. Natomiast po ponad roku wykonywania pracy u pozwanego M. M. (1) doznała rozstroju zdrowia. Okoliczność tę stwierdził biegły sądowy dysponujący wiedzą specjalną z zakresu psychiatrii. W swej opinii z dnia 04 lutego 2013 rok biegły rozpoznał u J. O. zaburzenia adaptacyjne. Wskazał, że wykazuje nadreaktywność emocjonalną i niską samoocenę. Nadto w ustnej opinii uzupełniającej na rozprawie w dniu 29 października 2013 roku

biegły stwierdził, iż osoba o zaburzeniach adaptacyjnych jest mało sprawna psychicznie, nie jest w stanie dobrze się zaprezentować poszukując innej pracy, a w nowym środowisku będzie miała trudności, aby się zaadaptować.

Bezsprzecznie więc występuje związek przyczynowo skutkowy pomiędzy uporczywym i długotrwałym nękaniami powódki przez pozwanego, a wskazanym przez biegłego stanem zdrowia powódki. Trudno sobie wyobrazić jakich jeszcze dowodów powódka miała by użyć, aby lepiej wykazać, iż doszło do rozstroju jej zdrowia w związku z zachowaniami pozwanego w trakcie pracy.

Niezrozumiała jest również następująca teza sądu pierwszej instancji: „Biegły nie wykluczył, że to inne przyczyny mogły doprowadzić do rozpoznanych u powódki zaburzeń adaptacyjnych”. Nie jest wiadome dlaczego sąd wywodzi takie wnioski. Takie stwierdzenie biegłego nie znajduje potwierdzenia w żadnej jego opinii, ani pisemnej ani ustnej uzupełniającej na rozprawie. Po drugie nie jest przedmiotem badań biegłego ustalanie związku przyczynowo-skutkowego w zakresie przyczyn rozstroju zdrowia powódki. Niemniej jednak, biegły konsekwentnie wskazywał w każdej opinii /pisemnych i ustnej na rozprawie/, iż na podstawie zebranego materiału dowodowego oraz wywiadu z J. O. to mobbing stanowi powód jej rozstroju zdrowia.

Odnośnie kwoty roszczenia należy wskazać, że trudno jest jednoznacznie określić wielkość krzywdy jaką doznała powódka na skutek zachowania pozwanego w trakcie pracy. Niewątpliwie zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty sumy symbolicznej, czy też określonej sztywnymi regułami, lecz musi przedstawiać jakąś odczuwalną wartość. Z całą pewnością kwota 25.000 zł jest kwotą niewygórowaną.

Trudne i frustrujące chwile J. O. będzie przeżywać jeszcze przez długi czas. Do dnia dzisiejszego korzysta z pomocy psychologa i ma problemy adaptacyjne. Można przypuszczać, iż odbudowanie wiary we własne siły i naprawa rozstroju zdrowia może potrwać nawet kilka lat. Nadto wskazać należy, iż J. O. ma dopiero 23 lata i jest na początku kariery zawodowej. Z tych względów zaistniałe okoliczności noszące znamiona mobbingu są szczególnie krzywdzące. Nadmienić należy, iż Sąd Rejonowy w Elblągu w uzasadnieniu wyroku w ogóle pominął kwestię rozszerzenia powództwa przez powódkę w piśmie z dnia 19 lutego 2013 roku.

Mając na uwadze przedstawione zarzuty oraz ich uzasadnienie, bezsprzecznie przyznać należy, iż wyrok sądu pierwszej instancji nie może się ostać. Tym samym powódka wniosła jak w petitum apelacji o zmianę wyroku i wydanie obiektywnego oraz sprawiedliwego orzeczenia.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że wyrokiem z dnia 12 listopada 2013r., sygn. akt: IV P 203/12 Sąd Rejonowy w Elblągu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił roszczenie zgłoszone przez powódkę o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu zasadnie uznając, że pozwany nie stosował wobec powódki mobbingu w miejscu pracy.

Z przedmiotowym wyrokiem nie zgodziła się powódka, która wniosła od niego apelację. W swojej apelacji powódka zarzuciła przedmiotowemu wyrokowi szereg sprzeczności dotyczących ustaleń stanu faktycznego; naruszenie postanowień art. 233 k.p.c; błąd w ustaleniach faktycznych oraz naruszenie przepisów prawa materialnego -art. 94³ § 2 w zw. z § 3 k.p. Z tak postawionymi zarzutami apelacji nie można się zgodzić.

Ustosunkowując się do zarzutów podniesionych przez powódkę na wstępie należy wskazać, że w swoich wszystkich rozważaniach czynionych w apelacji powódka pomija jedną z istotnych cech mobbingu, a mianowicie okoliczność, iż aby mówić o mobbingu koniecznym jest wykazanie, że działania podejmowane przez pracodawcę miały na celu określony skutek. Nie wystarczy, jak podnosi to powódka, wykazanie zaistnienia określonych działań, ich uporczywości i długotrwałości, a także ich skutków, ale niezbędne jest również wykazanie, że dane działania były podejmowane w z góry określonym celu. W wyroku z dnia 5 października 2007r., sygn. akt: II PK 31/07 SN wskazał: „W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, ale konieczne jest wykazanie

celu tych działań i ich skutków (art. 94¹ § 2 k.p.)". W tym samym wyroku SN podkreśla, że wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu muszą zostać spełnione łącznie. W tym miejscu należy jeszcze przytoczyć fragment uzasadnienia cytowanego wyroku SN, podkreślającego konieczność wykazania celu, z jakim pracodawca podejmuje określone działania: „Co prawda działania dyrektora Ośrodka, skierowane przeciwko pracowniczym prawom powódki, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę powódki z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, nie negując bezprawności zachowań dyrektora Ośrodka, należy przypomnieć, z definicji mobbingu określonej w art. 94 § 2 k.p. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Tak więc, bezpodstawne przyjęcie przez zwierzchnika powódki, że przedłożyła zaświadczenie lekarskie z opóźnieniem, a w konsekwencji obniżenie wynagrodzenia chorobowego, odmowa wypłacenia dodatku wyrównawczego w związku z odsunięciem od pracy nocnej ze względu na stan ciąży oraz sfalszowanie dokumentacji związanej z urlopem wypoczynkowym powódki, samo przez się nie może być kwalifikowane jako mobbing, skoro żadne z tych działań nie może zostać zakwalifikowane jako podjęte w celu wywołania skutków określonych w przepisie art. Art. 94³ par. 2 k.p.". Na tym samym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. akt: II PK 112/06, a także Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 lipca 2013r., sygn. akt: III APa 12/13, jak również stanowisko to podzielane jest przez doktrynę prawa cywilnego („Kodeks pracy. Komentarz." Pod red. K.W. Baran, WKP 2012; „Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U.98.21.94).; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Lex/EL, 2013).

Zdaniem strony pozwanej powódka nie wykazała zaistnienia żadnej z ustawowych przesłanek mobbingu, a już w szczególności nie wykazała celu, z jakim miałyby działać pozwany, gdyż kwestia ta została przez powódkę całkowicie pominięta w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Odnosząc się do zarzutu „chybionego stwierdzenia sądu pierwszej instancji, iż „nie było mowy o uporczywym nękanu pojedynczego pracownika" należy podnieść, że przedmiotowy zarzut jest całkowicie bezpodstawny. Zgodnie z wyrokiem SA w Łodzi z dnia 4 września 2012r., sygn. akt: III APa 20/12: „Działania, nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi nie są uznawane za mobbing.". Na podstawie zeznań świadków oraz wyjaśnień samej powódki sąd I instancji prawidłowo ustalił, że ewentualne zachowania pozwanego (pozwany stanowczo zaprzecza, aby zachowywał się wobec pracowników niestosownie i w sposób podnoszony przez powódkę) dotyczyły wszystkich pracowników, a nie tylko powódki. Sama powódka słuchana informacyjnie wskazała, że pozwany odnosił się do wszystkich pracowników tak samo, jak do niej (k. 51v). Następnie powódka potwierdziła te okoliczności w trakcie przesłuchania jej w charakterze strony, wskazując, że wszystkie pracownice były traktowane jednakowo. Te okoliczności znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków. Świadek M. J. zeznała, że pozwany wszystkich pracowników traktował tak samo, że wszystkie pracownice czuły się podobnie. Również świadek E. W. zeznała, że pozwany traktował wszystkich pracowników tak samo. Tym samym ustalenia Sądu I instancji w zakresie tego, że pozwany traktował wszystkich pracowników tak samo, należy uznać za prawidłowe i znajdujące odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Tym samym prawidłowa jest konstatacja sądu I instancji, iż nie dochodziło do uporczywego nękania pojedynczego pracownika, a co za tym idzie, nie może być w przedmiotowej sprawie mowy o stosowaniu przez pozwanego mobbingu.

Pozwany wskazał nadto na stanowisko zaprezentowane przez SA w G. w wyroku z dnia 4 lipca 2013r., sygn. akt: III APa 12/13, iż: „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 pracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.". Tym samym do stwierdzenia, że zaistniało zjawisko mobbingu nie jest wystarczające subiektywne stanowisko powódki w tym przedmiocie, lecz konstatacja ta musi wynikać z obiektywnej oceny zachowań pracodawcy. W niniejszej sprawie taka obiektywna ocena prowadzi do wniosku, że pozwany nie dopuścił się mobbingu w stosunku do osoby powódki.

Bezpodstawny jest również zarzut błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, iż w niniejszej sprawie nie może być mowy o uporczywym i długotrwałym nękanu powódki przez pozwanego. Sąd I instancji w sposób jasny, logiczny i rzeczowy

wskazał na okoliczności, które jego zdaniem wykluczają możliwość uznania ewentualnych zachowań pozwanego za uporczywe i długotrwałe. Sama powódka przyznała, że pozwany bywał w sklepie zaledwie kilka razy w miesiącu. Jak wynika z zeznań słuchanych w sprawie świadków czasami pozwany bywał w sklepie raz na dwa tygodnie. Mając na uwadze bardzo rzadkie bytności pozwanego w sklepie nie sposób uznać, że jego ewentualne zachowania były uporczywe. Mając również na uwadze okoliczność, że zgodnie z zeznaniami samej powódki, sytuacje takie nie miały miejsca od samego początku jej zatrudnienia trudno mówić również, aby ewentualne zachowania były długotrwałe. Dlatego też w pełni należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż w niniejszej sprawie nie może być mowy o uporczywym i długotrwałym nękanii powódki.

W pełni zasadne jest również ustalenie Sądu I instancji, że zachowanie pozwanego było reakcją na naganne zachowania pracownika- powódki. Pozwany w toku postępowania dowodowego wykazał, że w wyniku zaniedbań ze strony powódki doszło do powstania niedoborów i nadwyżek fiskalnych w towarach znajdujących się w sklepie. Wbrew twierdzeniom powódki, nie były to wartości wirtualne, co potwierdziła sama powódka w swoich zeznaniach, wskazując że występowały nadwyżki i niedobory. Powódka wyraźnie wskazała, że w trakcie jej pracy występowały niedobory i nadwyżki, jak również wskazała, że miała problemy z prawidłową obsługą programu komputerowego, co powodowało, że w ewidencji występowały towary nie znajdujące się na sklepie, a czasami towar znajdujący się na sklepie nie był zaewidencjonowany. Co więcej powódka czasami sprzedawała towar przed nadaniem mu stosownego kodu kreskowego, czego z pewnością nie można uznać za prawidłowe wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. Sama powódka przyznała również w swoich zeznaniach, że miała problemy z utrzymaniem należytej czystości w swoim miejscu pracy. Mając te okoliczności na uwadze należy stwierdzić, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż zachowania pozwanego były reakcją na niewłaściwe wykonywanie swoich obowiązków przez powódkę, a nie budzi wątpliwości okoliczność, że pracodawca ma prawo kontrolować sposób wykonywania swoich obowiązków przez pracowników i wskazywać na dostrzeżone nieprawidłowości, oczekując że pracownicy skorygują swoje postępowanie.

Powódka nie wykazała również w należyty sposób, iż w wyniku zachowań pozwanego doszło u niej do zaniżonej oceny przydatności zawodowej i poniżenia. Poza twierdzeniami samej powódki oraz powoływaniem się przez nią na oczywistość tych skutków nie wykazała ona, aby to na skutek działania pozwanego doszło to zaniżonej oceny zawodowej powódki, jak również nie wykazała ona, aby pozwany ją poniżał.

Prawidłowo wskazał również Sąd I instancji, że w toku prowadzonego postępowania powódka nie wykazała istnienia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy rzekomymi zachowaniami pozwanego, a wskazywanym przez nią rozstrojem zdrowia. Okoliczności te nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, gdyż poza wyjaśnieniami powódki brak jakichkolwiek innych dowodów, które popierałyby stanowisko powódki. Należy podkreślić, że świadek W. M. zeznała, że powódka wydawała się dziewczyną operatywną, a nie że taka była. Wrażenie to zostało zweryfikowane w trakcie zatrudnienia powódki. Również pozwany wskazał, że powódka wydawała się bardziej kontaktowa od innych kandydatek do pracy, a nie że była kontaktowa. Nadto pozwany wskazał, że w trakcie rozmowy powódka była spięta. Również przeprowadzony w sprawie dowód z opinii biegłego nie potwierdza wystąpienia związku przyczynowo skutkowego pomiędzy stanem zdrowia powódki, a zachowaniem pozwanego. Po pierwsze należy wskazać, że biegły cały czas podkreślał, że nie jego rolą jest ustalenie przyczyn stwierdzonego przez niego stanu zdrowia powódki. Może on jedynie wskazać, że stan zdrowia stwierdzony u powódki jest adekwatny do podawanych przez nią przyczyn. Jednakże biegły wyraźnie też wskazał, że oprócz zachowań pozwanego stan zdrowia powódki może być również wynikiem innych okoliczności, jak choćby kwestią związaną z występowaniem niedoborów i nadwyżek fiskalnych w towarach. Wynika to zarówno z treści opinii uzupełniającej z dnia 7 marca 2013r., jak również z ustnej opinii uzupełniającej złożonej na rozprawie w dniu 29 października 2013r. Na rozprawie biegły zeznał: „Na pytanie czy ewentualny niedobór, który był zarzucany powódce mógł stanowić przyczynę jej stanu zdrowia mógłbym odpowiedzieć wyłącznie po ponownym badaniu powódki zadając jej stosowne pytania.” Z treści tej odpowiedzi wynika wyraźnie, że biegły dopuszcza możliwość istnienia innej przyczyny stanu zdrowia powódki, gdyż gdyby było inaczej nie wskazywałby na konieczność przeprowadzenia dodatkowego badania, tylko wskazałby, że nie mogły wystąpić inne przyczyny takiego stanu zdrowia powódki.

Należy również wskazać, że powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w toku postępowania przez Sądem I instancji nie wykazała żadnych okoliczności, które uzasadniałyby przyznanie jej zadośćuczynienia w żądanej przez nią kwocie. Za takie okoliczności nie mogą być bowiem uznane ogólne stwierdzenia o stopniu rozstroju zdrowia powódki, czy stopniu nasilenia rzekomych działań mobbingowych. Nie są również takimi okolicznościami ogólne stwierdzenia, że kwota taka musi stanowić odczuwalną wartość, jak również pozostałe okoliczności wskazywane przez powódkę w apelacji. Należy stwierdzić, że w toku prowadzonego postępowania powódka nie udowodniła zasadności wysokości żądanej przez nią kwoty zadośćuczynienia, która to okoliczność już sama w sobie pozwala na oddalenie jej roszczenia, jak również oddalenie wniesionej apelacji.

Powódka sformułowała zarzut naruszenia przez sąd I instancji postanowień art. 233 k.p.c, jednakże w żaden sposób zarzutu tego nie uzasadniła, co czyni go całkowicie gołosłownym. Należy jednak wskazać, że sąd I instancji dokonał wnikliwej i szerokiej oceny materiału dowodowego, która jest zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że sąd I instancji w toku postępowania naruszył postanowienia art. 233 k.p.c.

Mylny jest również zarzut, iż sąd I instancji dokonał błędnego ustalenia stanu faktycznego uznając, że powódka nie doświadczyła w miejscu pracy mobbingu. Wskazując na wszystkie przywołane w niniejszym piśmie okoliczności należy pozwany podkreślić, że przedmiotowe ustalenie sądu I instancji jest jak najbardziej prawidłowe i znajduje pełne potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Na koniec pozwany wskazał, że całkowicie niezrozumiały jest stawiany przez powódkę zarzut naruszenia prawa materialnego, w sytuacji gdy powódka podważa ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji. Zarzut ten byłby prawidłowy, gdyby powódka nie kwestionowała ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie, a tylko nie zgadzała się oceną prawną tego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd. Przedmiotowy zarzut w zaistniałej sytuacji należy uznać za całkowicie bezpodstawny i chybiony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja powódki była zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku .

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka wywiodła trafny zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, skutkujący naruszeniem przepisów prawa materialnego .

Podkreślenia wymaga, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518).

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka wykazała wadliwość rozumowania Sądu Rejonowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Powódka wskazywała jako podstawę roszczenia mobbing. Instytucja ta została wprowadzona do kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.; stwierdzając, że skierowane przeciwko niej zachowania i działania, noszące znamiona mobbingu, doprowadziły do rozstroju zdrowia, utraty poczucia wartości zawodowej i prywatnej.

Ustawową definicję mobbingu zawiera przepis art. 94⁽³⁾ § 2 k.p., zgodnie z którym pojęcie to oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników. Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękany przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m.in. osoby trzecie nękające pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziała (por. Komentarz do art. 943 Kodeksu pracy, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Wbrew twierdzeniom pozwanego, uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga, ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. (por. wyroki S.N.: z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie III PK 2/09, publik. LEX nr 510981 i z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PK 203/09, publik. LEX nr 920591).

Tym samym 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 (por. postanowienie S.N. z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581).

Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy w pierwszej kolejności odpowiedzieć należało zatem na pytanie, czy przeprowadzone w sprawie dowody dają podstawę do przyjęcia, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego była ofiarą zachowań pracodawcy noszących znamiona mobbingu (art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.).

Zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie ustrzegł się błędów, które w efekcie skutkowały naruszeniem przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.

Trafnie zarzuciła apelująca, brak logiki w ustaleniach Sądu Rejonowego, który z jednej strony wskazał w pisemnych motywach, że powódka w niniejszym postępowaniu wykazała niekulturalne i wulgarne zachowanie pracodawcy, z drugiej jednak strony uznał, że skoro pracodawca tak samo traktował wszystkich pracowników, nie było mowy o uporczywym nękaniu pojedynczego pracownika.

Jest to teza zupełnie zaskakująca, w żadnej mierze nie odpowiadająca właściwej wykładni pojęcia mobbingu. Podkreślić bowiem należy, że nie jest kwestionowane ani w doktrynie, ani też w orzecznictwie sądów, że do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być oceniane **za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³**

§ 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (patrz. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, Lex nr 215691, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7 listopada 2012r. sygn. akt III APa 11/12).

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone w niniejszej sprawie dowody, a w szczególności zeznania świadków: M. J. (1) i E. W. (1) wykazały jednoznacznie, że to pozwany pełnił faktycznie funkcję nadzorcą nad pracownikami sklepu, w którym zatrudniona była powódka i zjawiał się tam często, co najmniej kilka razy w tygodniu. Świadek M. J. (1) zeznała, że: „Szef dość często nas kontrolował. ... Szef ciągle się nas czepiał, dawał nam dodatkowe zajęcia, chociaż pracy miałyśmy multum.” / k. 52 a.s. / Z kolei świadek E. W. (1) zeznała, że: „, Pozwany w sklepie był kilka razy w tygodniu, potrafił być jednak kilka razy w ciągu dnia. Pani M. był w sklepie rzadziej niż pozwany. Pani M. nie pełniła w sklepie żadnych funkcji, nie była naszym kierownikiem, robiła wypłaty, odbierała pieniądze.” / k. 53 v. /

W świetle zeznań tych świadków, którym należy dać wiarę jako spójnym i logicznym, nie można uznać za wiarygodne zeznań świadka W. M., która zeznała, że to ona nadzorowała pracę w sklepie, a pozwany od marca do grudnia 2011r. był w sklepie z 10 razy, a w 2012r. kilka razy (w okresie pracy powódki). Z drugiej strony, skoro to pozwany nadzorował pracę w sklepie, trudno przypuszczać aby był on w sklepie tylko kilkanaście razy w ciągu ponadrocznego okresu zatrudnienia powódki, gdyż nadzór byłby w tym momencie tylko iluzoryczny.

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie pozwanego polegało na uporczywym i długotrwałym nękanii powódki. Działalnie pracodawcy polegające na reagowaniu podniesionym głosem krzykiem, wyzywaniu, upominaniu i upokarzaniu powódki w obecności innych pracowników, jak i klientów, w okresie od czerwca 2011r. do czerwca 2012r., ciąglej krytyce wyrażanej w formie dalece odbiegającej od obowiązującej, nazywanie jej „tępą” i „popieprzoną”, wykazywaniu braku szacunku do powódki jako pracownika i człowieka, uniemożliwianiu wypowiedzenia własnego zdania miało na celu jej poniżenie i ośmieszenie. Takie zachowanie pozwanego spowodowało u powódki zaniżenie jej poczucia przydatności zawodowej i spowodowało problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia, rezygnację ze studiów oraz wywołało zaburzenia psychiczne- zaburzenia depresyjne.

Należy przy tym podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. W czasie swoich wizyt w sklepie pozwany jednak nie stosował merytorycznej krytyki, a jego uwagi w stosunku do powódki / jak też w stosunku do innych pracowników / wypowiedzane nerwowym tonem i podniesionym głosem niewątpliwie nie sprzyjały tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy, wręcz przeciwnie wytworzyły spowodowały atmosferę poniżenia i zastraszenia. Jeśli wziąć pod uwagę, niewłaściwą organizację pracy za jaką odpowiada pracodawca, wydawanie przez niego poleceń w sposób chaotyczny, niekonsekwentny i nieprecyzyjny, spowodowało to, że pracownicy oceniały atmosferę w pracy „jako nie do zniesienia” – zeznania świadka M. J. k. 52 a.s. / i było przyczyną odejścia z pracy świadków M. J. oraz E. W.. Ta druga zresztą odeszła z pracy ze sklepu pozwanego za namową lekarza psychiatry, u którego podjęła terapię w ostatniej fazie zatrudnienia u pozwanego. Ma to istotny wymiar zważywszy na fakt, że region zamieszkania powódek jest rejonem o bardzo dużym bezrobociu. Zeznania w/w świadków są w pełni zbieżne z zeznaniami powódki co do atmosfery w pracy, organizacji pracy w sklepie, a przede wszystkim co do nagannego zachowania pracodawcy w stosunku do wszystkich pracownic.

Ponadto podkreślenia wymaga, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania w/w świadków wskazują, że pozwany zachowywał się emocjonalnie i rozmawiał podniesionym głosem także z innymi pracownicami, a one odczuwały to jako brak szacunku do nich, ale nie reagowały, bo zależało im na pracy. Taki sposób wyrażania myśli, czy nawet formułowania poleceń służbowych skierowany był przeciwko nim, miał na celu obrażanie ich i poniżenie. Świadek E. W. zeznała, że pozwany dopóki ktoś nie wyrażał swoich opinii, traktował go lepiej, ale gdy wyraziło się swoje zdanie, to traktował wszystkich tak samo / zeznanie św. k. 53 v. a.s. /

Nie można zgodzić się z Sądem Rejonowym, że tak ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwala na ustalenie, że działanie pracodawcy nie nosiło cech nękania, zastraszania i uporczywości. Wręcz przeciwnie, notoryczne naganne zachowanie pracodawcy, powtarzające się wielokrotnie przez okres około roku, wobec powódki, nosiło ewidentne cechy nękania i poniżania, gdyż nie miało cech merytorycznej krytyki. Gdyby pracodawca miał na celu lepszą wydajność pracownika, z pewnością nie obrażałby powódki w obecności innych pracowników, a co już zupełnie niepojęte w obecności klientów, którzy rozumiejąc niestosowność sytuacji wychodzili ze sklepu.

Sąd przy tym, nie przeczy, że powódka mogła popełniać błędy / była to jej pierwsza praca /, co rozsądny pracodawca powinien potraktować jako podstawę do przeszkolenia pracownika oraz lepszego zorganizowania stanowiska pracy, a w sytuacji braku poprawy do wypowiedzenia umowy o pracę, a nie do szykanowania pracownika. Sąd Okręgowy podkreśla, że pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. 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 (por. wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 5 października 2006 r. w sprawie III APa 40/06, publik. LEX nr 214286). Oczywiście 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 (por. Gładoch M. artykuł PIZS 2006/4/18 Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy. Teza 3), z czym mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Zdaniem sądu II instancji, pozwany w sposób naganny, sprzeczny z prawem i zasadami społecznymi, wykorzystał swoją przewagę wynikającą z roli pracodawcy, tak aby poniżyć i zastraszyć powódkę. Na uwagę wskazuje fakt, że twierdził, że nie ma ona nic do powiedzenia, gdyż to on ją zatrudnia i jej płaci, czyniąc zresztą aluzje do jej wykształcenia. Zdaniem sądu było to zachowanie ewidentnie mające na celu nękanie pracownika i nie można uznać aby było ono wynikiem subiektywnych odczuć powódki. Nie można również uznać aby powódka była wyjątkowo wrażliwą osobą, odczuwającą bardziej emocjonalnie negatywne wobec niej zachowania, gdyż wszystkie były pracownicy odczuwały je podobnie, w tym jedna podjęła leczenie psychiatryczne, będące wynikiem stresu w miejscu pracy.

Nie znalazły odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym, twierdzenia pozwanego, że zachowanie pozwanego było reakcją na naganne zachowania pracownika- powódki. Pozwany w toku postępowania dowodowego nie wykazał w żaden sposób, że w wyniku zaniedbań obowiązków służbowych ze strony powódki doszło do powstania niedoborów i nadwyżek fiskalnych w towarach znajdujących się w sklepie. Należy mieć na uwadze, że pozwany nie wytoczył przeciwko powódce żadnego postępowania, które miałyby na celu ustalenie, że powódka doprowadziła do niedoboru, a postępowanie z powództwa J. O. odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, w trakcie którego pracodawca zarzucał powódce m.inn. spowodowanie niedoborów, zakończyło się ugodą / akta S.R w E. sygn. IV P 174/12 upr /.

Trafnie zaznaczyła apelująca, że te ustalenia pozwalają na przyjęcie, że zachowanie pracodawcy wyczerpuje przesłanki z art. 94³ § 2 k.p., a powódka sprostowała spoczywającemu na niej z mocy art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężarowi wskazania dowodów w zakresie wykazania przesłanek mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.

Wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 94³ § 3 k.p.:

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Przepis ten jest wzorowany na art. 444 i 445 k.c. . Komentowana norma przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy, jednak konstrukcja zadośćuczynienia z kodeksu pracy zawiera też sporo różnic w stosunku do rozwiązań przyjętych w kodeksie cywilnym. Odmienności te zaakcentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06) stwierdzeniem,

że podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy kodeksu cywilnego.

Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Wobec tego sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż kierują się dorobkiem judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Konsekwencją tych wytycznych jest to, aby w procesie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia, zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Jednak, jak zauważył Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka w toku procesu udowodniła, że w wyniku mobbingu stosowanego wobec niej przez pozwanego doszło u niej do rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych. Wbrew twierdzeniom sądu I instancji, biegły nie zawarł w opinii stwierdzenia, że nie wyklucza, iż to inne przyczyny mogły doprowadzić do rozpoznanych u powódki zaburzeń adaptacyjnych. Biegły psychiatra R. Ł., składając opinię uzupełniającą na rozprawie w dniu 29 października 2013r. podkreślił wyraźnie, że objawy, które wykazywała powódka przy badaniu wskazywały na zaburzenia adaptacyjne będące wynikiem reakcji na traumatyczne zdarzenia, które to, jak wynikało z wywiadu, opiniowana wiązała z postawą pozwanego. Ustalenia powyższe biegły poczynił w oparciu o wywiad oraz badanie powódki. Biegły wskazał, że nie jest od tego aby wskazywać jaka jest przyczyna, tzn. jakie zdarzenia powodują pogorszenie jej stanu zdrowia. Biegły stwierdza jaka jest konsekwencja zdarzeń i czy zdarzenia, jakie podaje opiniowana mogą być przyczyną jej stanu zdrowia. Żadna inna przyczyna nie została przez badaną podana, ani też nie wynikała z akt sprawy / opinia ustna biegłego k. 174 a.s /.

Dlatego też, dywagacje sądu I instancji, jak też pozwanego, że przyczyną rozstroju stanu zdrowia powódki mogła być inna przyczyna leżąca poza zachowaniem pracodawcy są niezasadne. Biegły ocenił bowiem cały dostępny mu materiał dowodowy i złożył kompleksową i rzetelną opinię opartą o badanie powódki, wywiad oraz cały materiał dowodowy znajdujący się w aktach sprawy.

Podnieść należy, że 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)²³⁸ 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 powódki i długotrwałe leczenie psychiatryczne, jej rezygnację z kontynuowania studiów (co może zaważyć na całym dalszym jej życiu zawodowym) oraz wielomiesięczne wyłączenie z życia zawodowego, Sąd Okręgowy uznał, że kwota 15.000zł będzie odpowiednią kwotą zadośćuczynienia.

Dlatego też, w oparciu o art. 386 par. 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy / pkt I i II wyroku /.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 4 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.).