

Sygn. akt III APa 70/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

### **Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Tadeusz Szweda
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019 r. w Katowicach

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w D.

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji (...) Spółki z o.o. w D.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w Katowicach

z dnia 10 października 2018 r. sygn. akt IX P 24/18

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w D. na rzecz powoda W. K. kwotę 4.050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 70/18

## UZASADNIENIE

Powód W. K. w pozwie z dnia 9 listopada 2016r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą

w D. domagał się tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem kwoty 100.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016r. do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony u pozwanej jako pomocnik magazyniera. Współpraca układała się dobrze, co zmieniło się z chwilą objęcia kierownictwa magazynu przez T. K. (1). Kierownik T. K. (1) podjął wobec powoda działania o charakterze mobbingu. Obrażał powoda w obecności innych osób oraz namawiał innych, aby donosili na powoda. Powód i inni pracownicy zwracali uwagę pracodawcy na negatywne zachowania kierownika, co nie było skuteczne. Kierownik skierował powoda na stanowisko pracy przy folii, z czym powód nie miał wcześniej styczności, nie obsługiwał też wózka widłowego bocznego, co zgłosił kierownikowi. Powód przekazał, że źle się czuje i prosił o zwolnienie go do domu. Kierownik odmówił.

Złe samopoczucie w tym dniu i brak doświadczenia w obsłudze innego wózka sprawiły, że powód przypadkowo uszkodził rurę ppoż. i doszło do zalania produktów. Kierownik kazał powodowi przewinąć całą zalaną folię. Początkowo pomagał mu wózkowy J. J. (1), lecz kierownik mu tego zabronił. Palety z folią ważące kilkaset kilogramów powód musiał przenosić wózkiem ręcznym. Dnia 17 października 2012r. kierownik polecił powodowi naprawę koszy ważących ok. 50 kg, które powód musiał zdejmować ręcznie z wysokości. Kierownik odmówił przydzielenia powodowi innej osoby do pomocy. Wskutek tych czynności powód doznał przepukliny powodującej 5% uszczerbku na zdrowiu. Trwające

do 2013r. i tolerowane przez pozwaną szykany oraz mobbing ze strony kierownika doprowadziły powoda do załamania się mechanizmów obronnych, uszczerbku na zdrowiu psychicznym i jego niezdolności do pracy. To skutkowało przyznaniem mu renty.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, oświadczając, że zaprzecza wszystkim twierdzeniom powoda, za wyjątkiem wyraźnie przyznanych. Zatem zaprzeczyła aby wobec powoda kiedykolwiek był u pozwanego pracodawcy stosowany mobbing - czy to przez T. K. (1), czy jakiegokolwiek innego pracownika pozwanej. Powód nie wykonywał należycie swoich obowiązków, powodując uszkodzenia w magazynie, lecz reakcje pracodawcy nie wykraczały poza przyjęte normy. Rozmowy z powodem kierownik przeprowadzał kulturalnie i niepublicznie. Upomnienia kierowane do powoda były takie same, jak wobec innych pracowników. Powodowi nie wykonywano prac niemieszczących się w jego kompetencjach. Powód miał zaświadczenie o uprawnieniu do kierowania wózkiem widłowym. Z załączonych dokumentów leczenia wynika ponadto, że problemy powoda w zakresie zdrowia psychicznego wynikają z innych przyczyn niż okoliczności zatrudnienia.

Wyrokiem z dnia 10 października 2018r. Sąd Okręgowy w Katowicach w punkcie 1 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016r.; w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Katowicach) kwotę 4.700 zł tytułem opłaty i 1.133,03 zł tytułem wydatków, zaś w punkcie 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód W. K. był zatrudniony u strony pozwanej od 2004r. do 30 kwietnia 2014r., przy czym do dnia 27 kwietnia 2013r.

na stanowisku pomocnika magazyniera, zaś od dnia 28 kwietnia 2013r. do końca zatrudnienia jako pracownik gospodarczy.

Powód od czasu podjęcia zatrudnienia prawidłowo wykonywał swoje obowiązki i nie było zastrzeżeń do sposobu świadczenia przez niego pracy, ani do jego stosunku do współpracowników. Powód jest osobą niepełnosprawną, na potwierdzenie czego składał kopie orzeczeń (...).

W 2010r. stanowisko kierownika magazynu objął T. K. (1), który

na pierwszym spotkaniu oświadczył podległym pracownikom, że w poprzednim miejscu pracy wiele osób zwolnił, jak i że miał tam pseudonim (...). Początkowo kierownik korzystał z pomocy pracowników magazynu w celu zapoznania się z używanym tam systemem operacyjnym. Po kilku miesiącach zaczął okazywać niechęć jednemu pracownikowi, podczas gdy innych traktował poprawnie lub przyjaźnie. Szczególną niechęć kierownik okazywał i deklarował wobec powoda. Między innymi, nazywał go często publicznie

w sposób uciążliwy, np. „parobkiem”, „rudym debilem”. T. K. (1) namawiał innych pracowników do donoszenia na powoda, składania dotyczących powoda nieprawdziwych oświadczeń, które miały negatywnie rzutować na ocenę pracy powoda. Między innymi M. M. (1) został przez kierownika zmuszony do złożenia pisemnych oświadczeń o uchybieniach przypisywanych powodowi. Powód był wyzywany przez przełożonego, szykanowany, kierownik sugerował, że jeżeli się komuś nie podoba, to ma „spier...”, kazał się nazywać (...). Wszelkie pomyłki powoda były

wypuklane i piętnowane przez kierownika.

Dnia 28 września 2012r. powód otrzymał od kierownika polecenie obsługi stanowiska folii przy pomocy wózka widłowego bocznego. Powód zwracał uwagę kierownikowi, że nie ma doświadczenia w prowadzeniu takiego wózka. Był w związku z tym zestresowany i czuł się źle. Prosił kierownika o zwolnienie go z powodu złego samopoczucia. Kierownik odmówił i nakazał powodowi pracę. Powód przystąpił do tej pracy i podczas jej wykonywania w sposób niezamierzony zahaczył o rurę z wodą, co spowodowało zalanie części przechowywanej folii. Kierownik nakazał powodowi samodzielnie, bez pomocy innej osoby, przemieszczanie palet z folią wózkiem ręcznym i przewijanie rolek folii. Początkowo pomagał mu w tych czynnościach J. J. (1), lecz kierownik mu tego zabronił. Powodowi wymierzono za to zdarzenie karę porządkową nagany.

W dniu 17 października 2012r. kierownik polecił powodowi naprawę koszy na towary. Kosze ważyły około 50 kg, przy czym z wysokości powód musiał je przemieszczać ręcznie, bowiem kierownik zabronił używania wózka, co było dotąd praktykowane. Z uwagi na konieczność dźwigania ciężkich przedmiotów powód doznał przepukliny, jako skutku wypadku przy pracy. Przeszedł w związku z tym zabieg chirurgiczny. Z tego tytułu przyznano powodowi jednorazowe odszkodowanie w wysokości 5% uszczerbku na zdrowiu.

Sąd Okręgowy ustalił także, iż powód codziennie odczuwał presję i negatywne nastawienia kierownika. Od czasu uszkodzenia rury w magazynie samopoczucie powoda pogarszało się. W końcu 2013r., z powodu pogarszającego się stanu psychicznego, powód rozpoczął leczenie psychiatryczne. W grudniu 2013r. powód rozpoczął leczenie ambulatoryjne w szpitalu specjalistycznym im. S. S. w D.. Powód wyraźnie stał się pobudzony i impulsywny. Zaburzone jest jego codzienne funkcjonowanie. Stał się nerwowy, wybuchowy. Źle sypia, nie wychodzi z domu, boi się ludzi i unika kontaktów nawet z najbliższą rodziną. Powód nie odzyskał zdolności do pracy i ze względu na stan zdrowia przyznano mu rentę z ubezpieczenia społecznego

Biegli z zakresu psychologii i psychiatrii w swej opinii stwierdzili u powoda podwyższony poziom lęku, liczne neurotyczne tłumienia emocjonalne oraz urazy uczuciowe - tłumione stany napięcia, niepokoju, przygnębienia i rozstroju emocjonalnego, które powstają w związku ze stresującym wydarzeniem w życiu i utrudniają społeczne przystosowanie

i efektywne działanie. Zaburzenia te nie wystąpiłyby bez działania czynnika stresującego. Przed wydarzeniami w środowisku pracy wynikającymi z postawy przełożonego powód

nie korzystał z leczenia psychiatrycznego, psychoterapii, nie odczuwał istotnych dolegliwości psychofizycznych. Poczucie presji ze strony przełożonego, poczucie bycia dewaluowanym

i upokarzonym, nadmiernie kontrolowanym oraz poczucie zagrożenia związane

z perspektywą zwolnienia z pracy i wypadek przy pracy, były swoistym czynnikiem wyzwalającym wystąpienie zaburzeń sfery psychicznej - dekompensacji stanu psychicznego rozumianej jako rozstrój zdrowia. W wyniku sytuacji w miejscu pracy (zachowania kierownika) powód czuł się poniżony, miał poczucie zaniżonej przydatności zawodowej oraz duże poczucie krzywdy i niesprawiedliwości. Biegli nie stwierdzili u powoda tendencji do symulacji, czy agrawacji dolegliwości. U powoda nadal dominuje poczucie krzywdy,

zaś przywoływanie wydarzeń z miejsca pracy powoduje tzw. wtórną traumatyzację. Stopień nasilenia zaburzeń sfery psychicznej ma nadal znaczny charakter i istotnie zaburza funkcjonowanie powoda. Powód winien kontynuować leczenie psychiatryczne i psychoterapię. Czas trwania terapii trudno określić, jednak charakter dolegliwości wskazuje na jej długoterminowość.

Odpowiadając na zastrzeżenia strony pozwanej, w opinii uzupełniającej biegli podtrzymali swe wcześniejsze stwierdzenia i wskazali, że nie rozpoznali u powoda choroby psychicznej w rozumieniu psychozy. Natomiast całość materiału klinicznego pozwala

na rozpoznanie zaburzenia sfery psychicznej w postaci zaburzeń adaptacyjnych depresyjno- lękowych. Analiza dokumentacji medycznej wskazuje, że dekompensacja stanu psychicznego powoda miała miejsce około 2013r. Przed tym okresem powód nie wymagał postępowania leczniczego. Określenie przyczyn załamania się mechanizmów adaptacyjnych i wystąpienie objawów psychopatologicznych biegli oparli na wywiadzie z powodem, lecz przede wszystkim na dokumentacji medycznej. Nie ma takiej możliwości, aby zaburzenia o obrazie zaburzeń adaptacyjnych depresyjno- lękowych mogły nastąpić bez działania czynnika stresującego. Sporządzając opinię biegli mieli na uwadze całą linię życiową powoda, utratę ojca, pobyt w domu dziecka, nadużywanie alkoholu przez matkę, chorobę alkoholową powoda, czy dokonywanie samookaleceń w przeszłości. Dane te wpływają na rys osobowościowy powoda, a choroba alkoholowa może być przyczyną zmian organicznych

w OUN. Na tło organiczne, chorobę alkoholową i osobowość nakładają się zaburzenia adaptacyjne depresyjno- lękowe. Biegli wskazali jednak, że mimo wielu trudnych doświadczeń w dzieciństwie i okresie dojrzewania, powód nie zrekompensował się psychicznie, nie było wskazań do leczenia. Zdarzenia z miejsca zatrudnienia mogą być uznawane jako silnie stresujące i mogą być czynnikami wyzwalającymi dekompensację stanu psychicznego nawet u najbardziej przystosowanych osobowości. Brak jest podstaw,

aby uznać, że powód ma trudności z adekwatną oceną rzeczywistości. Nie stwierdzono

u powoda nadwrażliwości w zakresie nadmiernego przeżywania sytuacji stresujących. Opisywane warunki pracy mogły jak najbardziej wyzwolić zaburzenia adaptacyjne. Spowodowało to załamanie mechanizmów obronnych. Osoba dokonująca zamachu samobójczego nie musi być osobą chora psychicznie - brak jest podstaw do stwierdzenia wrodzonych przyczyn stanu psychicznego powoda. Brak jest podstaw do uznania,

że w rodzinie generacyjnej powoda były choroby psychiczne. Zespół zależności alkoholowej nie może dewaluować dekompensacji stanu psychicznego wynikającego z nadmiernego stresu w pracy. Wydarzenia takie, jak opisywane przez powoda, mogą wywołać rozstrój zdrowia

u osoby o standardowym poczuciu wrażliwości i odporności na stres a także u osoby mającej wcześniejsze trudne doświadczenia czy choroby współistniejące.

Sąd Okręgowy ocenił zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: M. G. (1), D. W. (1), M. M. (1), B. O. (1), P. U. (1), J. J. (1), jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne (przy jednoczesnej szczegółowości), a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części - według tegoż Sądu - złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

W ustaleniach co do stanu faktycznego - jak podaje Sąd okręgowy - kluczowe okazały się zeznania świadków, którzy jednoznacznie wskazywali, że uczestniczyli w sytuacjach,

w których kierownik stosował niecenzuralne słowa w stosunku do powoda, jak również

do innych wybranych pracowników, wywierał na powodzie presję, naśmiewał się z niego mówiąc: "nie róbcie porządku - przyjdzie parobek to zrobi", ośmieszał powoda. Świadkowie ci stanowczo podkreślali, że powód był źle traktowany przez T. K. (1), kierownik miał negatywny stosunek do powoda, co wyrażało się w wyzywaniu powoda m.in. „rudy debilu”. Celowo przenosił powoda bez uzasadnień na inne stanowiska, aby wywołać w nim presję i poczucie bezsilności.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługują na wiarę zeznania świadka T. K. (1) w zakresie w jakim wskazywał on, że nie obrażał powoda oraz nie zwracał się do niego słowami: „parobek” czy „rudy debil”, oraz nie wywierał presji, a tym samym

nie przyczynił się do rozstroju zdrowia powoda. Zeznania te - według Sądu Okręgowego - są jednoznacznie sprzeczne z wyżej wymienionymi, spójnymi wzajemnie dowodami. Ponadto, świadek ten jest osobą w sposób oczywisty zainteresowaną wynikiem oceny swych zachowań. Ponadto Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom świadków: M. K. (1), S. J. i R. J. w zakresie pozytywnego opisu stosunku kierownika do powoda. Zdaniem tegoż Sądu zeznania tych świadków nie mogą być w pełni wiarygodne i obarczone są ryzykiem braku prawdomówności i rzetelności, mając na uwadze treść wymiennych wyżej dowodów. Nadto osoby te należały do grupy, wobec której kierownik był przychylny i traktował ich lepiej niż pozostałych.

Ponadto Sąd Okręgowy oparł swoje ustalenia na treści opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, uznając je za zupełne, sporządzone przez osoby o odpowiednim doświadczeniu oraz niezbędnej wiedzy specjalistycznej, jasne i w pełni zrozumiałe i logiczne. W konsekwencji Sąd ten uznał, iż opinie biegłych sądowych zostały sporządzone w sposób rzetelny, fachowy, a wnioski w nich zawarte nie budziły wątpliwości.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powoda żądania, Sąd Okręgowy przytoczył treść art. 94<sup>3</sup> k.p., podnosząc, iż w rozpoznawanej sprawie wykazano na podstawie przeprowadzonych dowodów, że wobec powoda stosowano mobbing, w rozumieniu powołanego przepisu.

W ocenie tegoż Sądu, okoliczności ujawnione w niniejszym postępowaniu uzasadniają wniosek, że wobec powoda od 2010r. do 2013r. miały miejsce zachowania bezpośredniego przełożonego noszące znamiona mobbingu, jako kwalifikowanej formy naruszenia dóbr osobistych pracownika - wskazanej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Otóż bowiem w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że kierownik magazynu świadomie i celowo stosował wobec powoda (oraz w różnym stopniu - wobec innych wybranych pracowników) metody rażąco wykraczające poza rzeczową potrzebę recenzowania, konstruktywnej krytyki lub motywowania podwładnych. Publiczne podważanie kompetencji powoda wśród innych pracowników i jego podwładnych w zespole, określanie jako: „rudy debil”, „parobek”, groźenie zwolnieniem, obciążanie obszernymi zadaniami i wytykanie każdego błędu, włącznie z tymi wynikłymi ze zmęczenia i spowodowanego nękaniami stresu, ciągle zmienianie rodzaju i zakresu obowiązków - w ocenie Sądu Okręgowego - spełnia definicję mobbingu, jako działania świadomego i długotrwałego. Działania te, w połączeniu z nakładaniem dodatkowych obowiązków, szykanami ze strony kierownika, zmianą zakresu wykonywania innej pracy w związku z szukaniem popełnienia błędu przez pracownika, spowodowało u powoda poczucie presji i osaczenia. Dodatkowo, w wyniku powierzenia pracy ponad siły fizyczne przez kierownika, powód doznał urazu w ramach wypadku przy pracy, czego efektem była stwierdzona przepuklina.

Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że strona pozwana nie wykazała, aby w przypadku warunków pracy w magazynie wykonała obowiązek pracodawcy zapobiegania mobbingowi. Pracodawca może w tej mierze używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Co jednak istotne, pracodawca winien wykazać, że są to działania mające realnie na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność. Pozwana w niniejszej sprawie wprawdzie wprowadziła w regulaminie pracy postanowienia § 46<sup>1</sup> i następne, lecz nie doprowadziło to do zapobieżenia mobbingowi i zmiany zachowań kierownika. Co - zdaniem Sądu Okręgowego - zasługuje na szczególnie negatywną ocenę, kierownik magazynu na główną ofiarę swych zachowań wybrał powoda, jako osobę słabszą, psychicznie obciążoną, starszą i nieumiejącą bronić swych racji, tak jak młodszy i silniejsi pracownicy, z lepszą sytuacją na rynku pracy.

Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że jak wynika z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, u powoda doszło do dekompensacji stanu psychicznego skutkującej rozstrojem zdrowia w tej sferze. Dekompensacja stanu psychicznego i powstałe zaburzenia adaptacyjne rozumiane jako rozstrój zdrowia były zatem skutkiem oddziaływania środków stosowanych w środowisku pracy przez przełożonego powoda. W ocenie tegoż Sądu, treść opinii biegłych prowadzi do wniosku o istnieniu powiązania przyczynowo-skutkowego między zachowaniem kierownika a powstaniem rozstroju zdrowia u powoda, który obecnie wymaga m.in. leczenia i psychoterapii. Bez koniecznego działania czynnika stresującego w środowisku pracy do takich zaburzeń u powoda nie doszłoby.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe okoliczności prowadzą do wniosku o powstaniu po stronie powoda roszczenia o zadośćuczynienie, w myśl art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.

Sąd ten zwrócił przy tym uwagę, 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. 94<sup>3</sup> 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.

Sąd Okręgowy miał zatem na uwadze, że w czasie zatrudnienia u pozwanej od 2011r. powód bezpośrednio i dotkliwie odczuwał agresywne, regularne i celowe, poniżające, ubliżające traktowanie, kształtowanie wymogów na poziomie znacznie przekraczającym możliwości realizacji w dłuższej perspektywie. U powoda doszło do dekompensacji stanu psychicznego i zaburzeń adaptacyjnych. Zatem, to nie tylko rozstrój zdrowia - w rozumieniu art. 444 i 445 k.c. - lecz również krzywda wynikła z naruszenia dóbr osobistych - wskazana

w art. 448 k.c. - winny być wyznacznikami wysokości zadośćuczynienia należnego powodowi. Sąd ten podniósł, że zadośćuczynienie, zasądzone z mocy art. 445 § 1 w związku z art. 444 § 1 k.c., ma wprawdzie formę pieniężną, jednak przyznawane jest jako kompensata niemajątkowych (a więc w zasadzie niewymiernych) skutków czynu niedozwolonego. Stanowi ono bowiem sposób naprawienia krzywdy, w postaci doznanych cierpień fizycznych i ujemnych przeżyć psychicznych, zarówno istniejącej w chwili orzekania jak i takiej, którą poszkodowany będzie w przyszłości na pewno lub z dającym się przewidzieć dużym stopniem prawdopodobieństwa odczuwać. Zasadniczą przesłanką określającą jego wysokość jest zatem stopień natężenia doznanej krzywdy, tj. rodzaj, charakter, długotrwałość cierpień

i ujemnych doznań psychicznych, ich intensywność, nieodwracalność ujemnych skutków zdrowotnych, a w tym zakresie stopień i trwałość doznanego rozstroju zdrowia i związana

z nim utrata perspektyw na przyszłość oraz towarzyszące mu poczucie bezradności oraz nieprzydatności społecznej. Wysokość „odpowiedniej sumy”, której przyznanie przewiduje art. 445 § 1 k.c., zależy więc przede wszystkim od rozmiaru doznanej przez poszkodowanego krzywdy, ustalonej przez sąd przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy. Wysokość ta musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość,

przy uwzględnieniu skali i zakresu skutków zdrowotnych oraz sytuacji życiowej poszkodowanego. Ponadto Sąd Okręgowy podniósł, iż w odniesieniu do zadośćuczynienia

za negatywne skutki naruszenia dóbr osobistych, ma ono na celu kompensatę doznanej krzywdy, a także złagodzenie doznanych cierpień. Okoliczności wpływające na wysokość tego świadczenia, to negatywne emocje, ich intensywność. Jednocześnie wysokość zadośćuczynienia musi być rozważana indywidualnie i przedstawiać dla poszkodowanego odczuwalną wartość ekonomiczną, adekwatną do warunków gospodarki rynkowej, przy czym należy kierować się kryteriami zobiektywizowanymi, nie zaś poprzestawać na subiektywnych odczuciach pokrzywdzonego.

Zatem - mając na uwadze rozmiar negatywnych konsekwencji po stronie powoda wraz z niezdolnością do pracy i zaburzeniami funkcjonowania - Sąd Okręgowy uznał, że kwota 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia, należycie odzwierciedla negatywne skutki kwalifikowanej formy naruszenia dóbr osobistych i rozstroju zdrowia.

Tak więc, Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo w całości.

O odsetkach orzekł na mocy art. 455, 481 k.c. i art. 300 k.p., mając na uwadze wezwanie pozwanej do zapłaty spornej kwoty wystosowane w grudniu 2015r.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł, na podstawie art. 98 k.p.c., zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.350 zł, na którą złożyły się opłata uiszczona przez powoda w kwocie 300 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika, zgodne z unormowaniem § 2 pkt 6, § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości o opłatach za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. Ponadto, w oparciu o art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd ten nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.700 zł tytułem brakującej części opłaty od pozwu oraz 1.133,03 zł tytułem wydatków poniesionych na uzyskanie opinii biegłych.

W apelacji od zaprezentowanego rozstrzygnięcia strona pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie:

1. art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. poprzez ustalenie, że w stosunku do powoda stosowane były działania lub zachowania mające charakter mobbingu,
2. art. 94<sup>3</sup> § 1 i § 2 k.p. poprzez uznanie, że pozwana nie przeciwdziałała w stopniu wystarczającym mobbingowi,
3. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. poprzez uznanie za uzasadnione roszczenia powoda o zapłatę zadośćuczynienia za doznaną krzywdę co do zasady i co do wysokości,
4. art. 94<sup>3</sup> § 2 i art. 94<sup>3</sup> § 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, rozstrój zdrowia oraz związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem, a rozstrojem zdrowia,
5. art. 291 § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie zgłoszonego przez pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń, a także poprzez nieodniesienie się w żaden sposób do zarzutu przedawnienia, czego skutkiem było nierozpoznanie istoty sprawy,
6. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w zw. z art. 445 § 1 i art. 448 k.c. poprzez zasądzenie rażąco zawyżonej kwoty zadośćuczynienia;

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu ocen dowolnych, arbitralnych i błędnych, brak wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego, czynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego,
2. popełnienie wskutek naruszenia przepisów postępowania wskazanych powyżej błędów w ustaleniach faktycznych mających wpływ na treść zapadłego orzeczenia, a polegających w szczególności na przyjęciu, że:
  - a) wobec powoda stosowane były zachowania mające charakter mobbingu,
  - a) powód doznał rozstroju zdrowia pozostającego w związku przyczynowym z mobbingiem,

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak odniesienia się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia oraz brak wskazania przyczyn jego nieuwzględnienia.

W oparciu o przedstawione zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w zakresie odnoszącym się do przedawnienia roszczenia, pozwana wskazała, że podczas rozprawy w dniu 16 lutego 2018r. podniosła zarzut przedawnienia roszczeń, który podtrzymała w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Zarzut ten pozwana oparła na treści zeznań powoda złożonych podczas powyższej rozprawy, według których problemy powoda ze zdrowiem zaczęły się od momentu wypadku związanego z uszkodzeniem rury i zalaniem magazynu, kiedy to powód, jak sam twierdzi, załamał się psychicznie. Do wspomnianego wypadku doszło w październiku 2012r.,

co oznacza, że co najmniej od tego czasu powód miał świadomość pogorszenia się swojego stanu zdrowia psychicznego oraz jego związku z pracą u pozwanej. W konsekwencji należy uznać, że termin przedawnienia roszczeń powoda z tytułu rzekomego mobbingu upłynął przed wniesieniem pozwu w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy nie tylko błędnie nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia, ale też w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w ogóle nie odniósł się do kwestii przedawnienia roszczeń, co należy uznać za rażący błąd w wyrokowaniu oraz w sporządzaniu uzasadnienia.

Zdaniem skarżącej, na poziomie ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji dokonał nieprawidłowej oceny materiału dowodowego, w wyniku czego błędnie ustalił okoliczności faktyczne mające rzekomo stanowić przejawy mobbingu.

Otóż bowiem, Sąd Okręgowy w swoich ustaleniach oparł się na zeznaniach świadków: M. G. (1), D. W. (1), M. M. (1), B. O. (1), P. U. (1) i J. J. (1), którym jak wskazał dał w pełni wiarę, uznając je za spójne, a jednocześnie rzekomo znajdujące potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Z powyższą oceną Sądu pierwszej instancji nie sposób się zgodzić, gdyż Sąd ten nie wziął pod uwagę negatywnego nastawienia powyższych świadków do kierownika magazynu

czy wręcz osobistych konfliktów z nim, co wynika wprost z treści ich zeznań. Jednocześnie powyższe zeznania, nawet gdyby uznać je za wiarygodne, w swojej treści nie zawierają podstaw do istotnych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, bowiem z zeznań tych wywnioskować można co najwyżej, że kierownik odnosił się niewłaściwie do wszystkich (ewentualnie zdecydowanej większości) pracowników magazynu. Apelująca podniosła przy tym, iż Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom świadków M. K. (1), S. J. i R. J., twierdząc,

że obarczone są one ryzykiem braku prawdomówności. Sąd ten nie wskazał przy tym obiektywnych przesłanek pozwalających na odrzucenie zeznań powołanych świadków. Ponadto Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pominął, zeznania świadków: A. B., S. Ż., M. P. (2), A. J., K. A., P. C. i M. K. (2). Wszystkie powyższe osoby są lub były pracownikami pozwanej, pracującymi w magazynie lub mającymi styczność z magazynem

i żadna z nich nie potwierdziła negatywnych zachowań kierownika magazynu wobec powoda. W konkluzji tej części zarzutów, skarżąca podniosła, iż Sąd pierwszej instancji popełnił istotne błędy dotyczące oceny materiału dowodowego w zakresie przesłanek mobbingu,

w szczególności oceny zeznań świadków. Sąd ten nie ocenił w sposób wszechstronny całości materiału dowodowego, odmówił w sposób nieuzasadniony wiarygodności zeznań licznych świadków, uznał za wiarygodne zeznania sprzeczne z innymi częściami materiału dowodowego. W efekcie ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są sprzeczne z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, cechują się arbitralnością i dowolnością

i stanowią naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów. Sąd pierwszej instancji ustalił,

że wobec powoda stosowany był mobbing na podstawie okoliczności, które nie zostały we właściwy sposób udowodnione, w szczególności dotyczących wypowiedzi obraźliwych skierowanych konkretnie na powoda, namawiania do donoszenia na powoda, namawiania

do składania nieprawdziwych oświadczeń na temat powoda, publicznego podważania kompetencji powoda, groźenia zwolnieniem, obciążania obszernymi zadaniami, wytykania błędów czy zmieniania rodzaju i zakresu obowiązków.



Jednocześnie apelująca podniosła, iż niezależnie od faktu, że okoliczności podawane przez powoda i uznane przez Sąd pierwszej instancji za przejawy mobbingu, nie zostały

w sposób prawidłowy udowodnione, pozwana uważa, że nawet uznanie ich za prawdziwe

nie może prowadzić do wniosku, iż wobec powoda stosowano mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Zdaniem skarżącej, brak jest podstaw dla uznania zdecydowanej większości zachowań zarzucanych przełożonemu powoda za nękanie lub zastraszanie, zakładając że nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji

nie udowodniono jakichkolwiek działań przełożonego, które byłyby nakierowane

na poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie konkretnie powoda. Ponadto Sąd pierwszej instancji nie uzasadnił we właściwy sposób ustalenia przesłanek „uporczywości”

i „długotrwałości” działań mających polegać na nękanii powoda. Powód nie wykazał, aby były mu wydawane polecenia wykraczające poza zakres jego obowiązków, jak również

nie wykazał aby doszło do jakiegokolwiek naruszenia przepisów przez pozwaną

lub przełożonego powoda w związku z wypadkiem przy pracy jakiego powód doznał. Zmiana stanowiska powoda na stanowisko pracownika gospodarczego (z czym wiązało się podjęcie obowiązków np. w postaci sprzątnięcia) dokonana została wypowiedzeniem zmieniającym

z 12 kwietnia 2013r., w którym powołane zostały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia

w postaci braku wymaganych uprawnień do obsługi wózka widłowego oraz spowodowania przez powoda licznych szkód w majątku pracodawcy podczas pracy na dotychczasowym stanowisku. Skarżąca podkreśliła przy tym, iż pozwana podjęła działania w celu przeciwdziałania mobbingowi, w szczególności polegające na wprowadzeniu do regulaminu pracy obowiązującego w okresie zatrudnienia powoda tzw. procedury antymobbingowej (zawartej w §46<sup>1</sup> - §46<sup>4</sup> regulaminu pracy). Regulamin pracy zawierający powyższe zapisy został podany do wiadomości ogółu pracowników pozwanej. Zgodnie z postanowieniami regulaminu pracy powód powinien był powiadomić kierownictwo pozwanej na piśmie

o działaniach uznanych przez niego za mobbing podejmowanych przez bezpośredniego przełożonego. Ponieważ powód nie skorzystał z przysługujących mu możliwości uruchomienia procedury antymobbingowej, to pozwana nie może ponosić odpowiedzialności wobec powoda nawet w przypadku stwierdzenia, że do mobbingu rzeczywiście doszło.

Uzasadniając zarzuty dotyczące ustalenia i kwalifikacji prawnej rozstroju zdrowia oraz jego związku z mobbingiem, skarżąca powtórzyła zastrzeżenia sformułowane

w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i zarzuty do opinii biegłych. Według apelującej, następstwa w sferze psychicznej powoda nie uzasadniają twierdzenia o rozstroju zdrowia kwalifikowanym w kategoriach medycznych.

Z przedmiotowych opinii nie wynika także jednoznacznie istnienie związku przyczynowego pomiędzy stanem psychicznym powoda, a rzekomo doznany przez niego mobbingiem. Skarżący zauważył także, iż Sąd Okręgowy zaniechał weryfikacji subiektywnych odczuć powoda z zastosowaniem obiektywnych kryteriów, co stanowi istotny błąd w orzekaniu.

Natomiast odnosząc się do zasadzonej kwoty zadośćuczynienia pieniężnego, skarżąca uznała ją za zawyżoną. Sąd pierwszej instancji zasądzając zadośćuczynienie powinien uwzględnić założenie, że w konkretnych okolicznościach sprawy wysokość świadczenia ma być odpowiednia, utrzymana w rozsądnych granicach i zmierzać

do wyrównania krzywdy, a nie do wzbogacenia się poszkodowanego. Tymczasem u powoda nie stwierdzono choroby psychicznej, a jedynie zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe. Pozwana stoi na stanowisku, że Sąd pierwszej instancji powinien odnieść kwotę zadośćuczynienia do stopy życiowej powoda przed doznaniem krzywdy i jego możliwości zarobkowych w czasie, zanim utracił on zdolność do pracy, jak również okoliczność, że z tytułu niezdolności do pracy powód otrzymuje świadczenia rentowe.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:**

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji jako własne uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Wobec rodzaju zgłoszonego w niniejszej sprawie roszczenia przypomnieć należy, iż w obowiązującym systemie apelacji pełnej, sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, również poprzez ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy (według zasady *iura novit curia*), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011r., II PK 18/11).

2. Zatem odnosząc powyższe założenie do realiów poddanego ocenie sporu, rozpocząć wypada od stwierdzeń natury aksjologicznej. Otóż bowiem przepis art. 47 Konstytucji RP, zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną czci i dobrego imienia, zaś przepisy art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 68 Konstytucji RP, zawierają gwarancję ochrony pracy. Konkretyzacją pierwszej z wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23, art. 24 i art. 445 oraz art. 448 k.c. oraz art. 11<sup>1</sup>, art. 18<sup>3a</sup> i art. 94<sup>3</sup> k.p., regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa. Przepisy te traktują o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego czci, godności pracowniczej, dobrego imienia, nietykalności cielesnej i zdrowia. Natomiast urzeczywistnieniem konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony pracy, w sferze prawa pracy, jest między innymi art. 94 pkt 4 i 10 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

3. Jednocześnie trzeba przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 11<sup>(1)</sup> k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi zdrowie i cześć. W doktrynie prawa cywilnego oraz orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08). Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności i zdrowia), pracownik może dochodzić swoich pretensji w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c., art. 445 lub art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub (po wykazaniu dodatkowych przesłanek) na podstawie art. 94<sup>3</sup> k.p.

4. W części wstępnej rozważań zaznaczyć wypada, że Sąd drugiej instancji akceptuje stanowisko, w myśl którego art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> k.p. mogą znaleźć zastosowanie w przypadku każdego stopnia winy,

niezależnie od stopnia jej natężenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2002r., V CKN 1581/00). Ich rola polega

na zapobieżeniu trwania naruszenia i możliwego do osiągnięcia złagodzenia skutków negatywnych doznań, wynikających z naruszenia dóbr osobistych. Dlatego, oceniając zarówno możliwość zasądzenia, jak i wysokość odpowiedniej sumy pieniężnej, sąd musi wziąć pod uwagę kompensacyjny charakter zadośćuczynienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 kwietnia 2002r., V CKN 1010/00; z dnia 11 października 2002r.,

I CKN 1032/00, z dnia 28 września 2005r., I CK 256/05). Zgodnie z utrwaloną wykładnią przepisów art. 445 § 1 i art. 448 k.c. oraz art. 94<sup>3</sup> k.p. - niezależnie od wzajemnej relacji tych przepisów - zadośćuczynienie pieniężne stanowi formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej, określanej również jako krzywda, która przejawia się w ujemnych doznaniach (cierpieniach) fizycznych i psychicznych wywołanych naruszeniem czci i godności pracowniczej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne

i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy.

Podsumowując ten wywód, stwierdzić trzeba, że pracownik, u którego doszło do rozstroju zdrowia wywołanego warunkami pracy (deliktem pracowniczym) ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego, niezależnie od tego, czy delikt ten wypełnia przesłanki mobbingu, molestowania, czy innego naruszenia dóbr osobistych.

5. W tym miejscu należy przypomnieć, że postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji stosuje zarówno przepisy szczególne odnoszące się do postępowania przed tym sądem

(art. 381, 382 k.p.c.), jak i odpowiednio - z mocy odesłania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c. - przepisy regulujące przebieg postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji (227, 235-315 k.p.c.). Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację” (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie zaś, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.)

i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Powołany wyżej przepis art. 382 k.p.c., mający charakter ogólnej dyrektywy, stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

6. Odnosząc się zatem do powoływanego w apelacji zarzutu przedawnienia roszczenia powoda, podnieść należy, iż zgodnie z art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Podkreślić jednakże trzeba, iż początkiem wymagalności roszczenia z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. (czyli roszczenia

o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem) jest dzień, w którym pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999r., II UKN 579/98 oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 1984r., III PZP 29/84). Wobec

powyższego, w odniesieniu do roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, trzyletni termin przedawnienia dotyczy jedynie daty wystąpienia rozstroju zdrowia. Pamiętać przy tym trzeba, iż bieg przedawnienia roszczenia

o zadośćuczynienie zaczyna się w chwili, w której poszkodowany pracownik dowiedział się

o krzywdzie (rozstroju zdrowia) od kompetentnej placówki medycznej (por. cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999r., II UKN 579/98). Mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności, uznać należy, iż roszczenie powoda o zadośćuczynienie

za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem nie uległo przedawnieniu z uwagi na fakt,

iż jak wynika z zapisów w historii choroby powoda z Poradni Zdrowia Psychicznego

(k. 35 - 45), powód zgłosił się na pierwszą wizytę do psychiatry w dniu 2 grudnia 2013r. Uczynił to w okresie niezdolności do pracy przypadającym od dnia 18 listopada 2013r.

W orzeczeniu lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 maja 2015r. stwierdzono, że u powoda występuje częściowa niezdolność do pracy od dnia 2 grudnia 2013r., wywołana zaburzeniami depresyjno-lękowymi zaburzającymi funkcjonowanie zawodowo-społeczne (k. 47 - 48). Ponadto w opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii

i psychologii jednoznacznie wskazano, że powód w grudniu 2013r. rozpoczął ambulatoryjne leczenie psychiatryczne.

Skoro zatem powód z pozwem wystąpił w dniu 9 listopada 2016r.,

to uczynił to - wbrew zarzutom apelacji - przed upływem terminu przedawnienia, określonego w art. 291 § 1 k.p.

7. Pozostając na gruncie zarzutów prawnoprocesowych dotyczących błędnego (w ocenie skarżącej) ustalenia okoliczności faktycznych, podnieść należy, iż z zeznań M. G. (1) (specjalisty d/s logistyki, który pracował wspólnie z powodem) wynika, że kierownik „robił powodowi na złość”, kazał innym pracownikom „polować” na powoda, przerosił go, żeby się zwolnił (k. 154 v.). Świadek M. M. (1) (magazynier - bezpośredni przełożony powoda) opisał relacje wprowadzone przez kierownika magazynu, który skupił się

na prześladowaniu kilku pracowników, w tym powoda. Z zeznań tych wynika, że kierownik kazał świadkowi pisać oświadczenia opisujące błędy popełnione w pracy przez powoda. Przekazywał innym pracownikom alkohol, aby „zniszczyli” świadka i powoda. Dyrektor

nie reagował na skargi świadka dotyczące przekazywania pracownikom alkoholu przez kierownika. Świadek ten podał, że po tym, jak powód został „zdegradowany” do placowego, był nazywany przez kierownika: „parobkiem” i „rudym debilem” (k. 171 - 173). W tym miejscu należy wskazać, iż świadek T. K. (1) (kierownik) zeznał, że nie pamięta, aby wręczał na terenie zakładu pracy pracownikom alkohol (k. 175). Świadek B. O. (1) (operator wózka widłowego) zeznał, iż słyszał, jak kierownik używał wobec powoda zwrotu „debil” i prosił Z. J., aby donosił na powoda. Świadek ten przedstawił relacje panujące w magazynie, podając, że kierownik podzielił załogę na dwie grupy,

z których jedną faworyzował, a drugą prześladował (k. 217). Świadek J. J. (1) (pracownik magazynowy) zeznał, że usłyszał od kierownika, aby nie pomagać powodowi,

ale „podkładać mu kłody pod nogi” i „traktować jak powietrze”. S. J. chwalił się świadkowi, że w tym celu dostał od kierownika alkohol. Świadek ten zeznał także,

iż kierownik używał wobec powoda obelżywych słów i przedstawiał powoda nowozatrudnionym pracownikom w negatywnym świetle. Powód był przenoszony między zmianami (k. 225). Świadek M. K. (2) zeznał, że kierownik przedstawił pracownikom magazynu film z uszkodzenia regału przez powoda. (k. 174 - 175). Świadek P. U. (1) zeznał,

że kierownik mówił pracownikom, że jeśli się im coś nie podoba, to mogą wyjść z nim przed bramę i się bić (k. 224). Podziały wprowadzone przez kierownika wśród obsługi magazynu opisał również świadek D. W. (1) (k. 154v. - 155).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zeznania świadków: M. G., D. W., M. M., B. O., P. U., J. J. są spójne, jednoznaczne i wiarygodne. Przekazane zostały bowiem przez byłych pracowników pozwanej (uwolnionych od presji, jaką tworzy obawa przed utratą pracy, bądź pogorszeniem jej warunków); świadków współpracujących

z powodem w okresie objętym sporem i opisujących własne spostrzeżenia i odczucia. Zeznania te znajdują pełne potwierdzenie w wyjaśnieniach powoda (k. 225v. - 226). W swych wyjaśnieniach powód podał także, iż w ostatnim okresie zatrudnienia został doprowadzony przez kierownika do takiego stanu, że nosił przy sobie nóż do folii, którym chciał zaatakować kierownika.

Natomiast zeznania świadków: A. B., R. J., S. J. i S. Ż. (k. 204 - 205) oraz M. P. (2), A. J.

i K. A. (k. 216 - 217) złożone zostały przez osoby nadal pozostające w stosunku pracy z pozwaną, dla których T. K. (1) jest przełożonym. Zeznania te są ogólnikowe, skupiają się na wykazaniu poprawnych relacji pracowniczych panujących

w magazynie. Zeznania wymienionych świadków dla Sądu Apelacyjnego nie są wiarygodne. Podkreślenia wymaga, że sposób kierowania magazynem przez T. K. (2) był konsekwentny i utrwalony, zaś pracownicy, którzy nie byli przez niego faworyzowani,

nie pozostają już w stosunku pracy z pozwaną. Podkreślić również wypada, że z zeznań świadka M. K. (2) wynika, w jaki sposób kierownik przedstawiał załodze magazynu błędy popełniane w pracy przez powoda. Ponadto, niewiarygodne dla Sądu

drugiej instancji są zeznania świadka T. K. (1) (kierownika), twierdzącego, że nie naruszał dóbr osobistych powoda.

8. Odnosząc się do zarzutów materialnoprawnych, wskazać należy, iż - zgodnie

z definicją przyjętą w art. 94<sup>3</sup> § 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. Zatem w definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

- występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,

- oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,

- są one systematyczne i długotrwałe,

- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,

- w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo następuje odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się

na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania

i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia,

że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest

od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu),

z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Podkreślenia również wymaga, iż ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter indywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci

zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników (por. P. Prusinowski: Normatywna konstrukcja mobbingu, MPP z 2018 r., z. 9, s. 7 - 12).

Wbrew twierdzeniom apelacji, jakkolwiek działania lub zachowania opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., jako mobbing, muszą dotyczyć pracownika lub być kierowane przeciwko pracownikowi, to z opisanej sfery zjawisk nie zostaje wyłączone - tak jak w niniejszej sprawie - zachowanie mobbingowe, będące w istocie sposobem kierowania (w interesie pracodawcy) zespołem pracowników, zakładające poniżające i uwłaczające traktowania pewnej jego części.

Aby zatem dokonać właściwej subsumcji stanu faktycznego do (trafnie zdekodowanego) art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., Sąd ten przeprowadził obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe, którego wyniki poddał szczegółowej analizie, nie wykraczając przy tym - o czym była mowa wyżej - poza granice wyznaczone w art. 233 § 1 k.p.c. Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów

tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania).

Odnosząc powyższe dyrektywy do ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, w aspekcie wskazywanych przez apelującą uchybień, nie sposób przyjąć zasadności jej argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że działania i zachowania T. K. (1) wobec powoda - w opisanym przez skarżącą okresie zatrudnienia - posiadały cechy nękania i zastraszania.

W istocie bowiem, Sąd pierwszej instancji, kierując się przytoczonymi przez powoda okolicznościami faktycznymi (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), w oparciu o zaferowane dowody, szczegółowo ustalił jak wyglądały jego relacje pracownicze w okresie od 2011r.

do 30 kwietnia 2014r. Powód w tym okresie bowiem wykonywał zadania pomocnika magazyniera, a następnie pomocnika gospodarczego, spotykając się z wrogimi zachowaniami przełożonego, który kwestionował jej zdolności intelektualne, wygląd, kompetencje, umiejętności i postawę pracowniczą. Wbrew odmiennym twierdzeniom skarżącej Spółki,

w czasie i w miejscu pracy doszło do bezprawnego, wielokrotnego naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci jego czci, godności pracowniczej, dobrego imienia i w końcu zdrowia, za co odpowiedzialność ponosi strona pozwana.

Jak słusznie podnosi Sąd pierwszej instancji, osoby reprezentujące stronę pozwaną

w stosunku pracy z powodem w całym opisanym okresie nie podjęły skutecznych działań odwracających skutki lub - co najmniej - uniemożliwiających dalsze naruszanie praw osobistych powoda. Jako nieskuteczne, a w istocie pozorne, ocenić należy działania polegające na zamieszczeniu odpowiednich unormowań w treści regulaminu pracy,

w sytuacji, gdy dyrektor nie reagował na skargi dotyczące zachowań kierownika magazynu (k. 171 - 173). Skarżąca, nie może zatem zarzucać Sądowi pierwszej instancji, że pominął działania pozwanej podjęte w celu zapobiegania mobbingowi. Przeciwnie, skarżącej należy postawić, będący istotą odpowiedzialności deliktowej, zarzut zawinienia (choćby w postaci niedbalstwa), polegający na braku podjęcia skutecznych działań służących ochronie dóbr osobistych powoda naruszanych przez przełożonego. Naruszenia te występowały w okresie kilku lat i ocenić je należy jako długotrwałe (utrwalone). Cechowały się również uporczywością, gdyż mobber nie odstąpił od swojego zachowania, wiedząc o tym, że nie jest ono akceptowane przez powoda.

W następstwie pracy, w narażeniu na poniżające traktowanie, powód doznał rozstroju zdrowia. Otóż bowiem, jak wynika z łącznej pisemnej opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii G. W. i psychologii A. K. głównej z dnia 31 marca 2018r. (k. 233 - 239) oraz uzupełniającej z dnia 3 lipca 2018r. (k. 264 - 267), u powoda (nieleczonego się wcześniej psychiatrycznie) wystąpiły zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe, będące bezpośrednim skutkiem stresogennych warunków pracy. W celu określenia wartości dowodowej zaprezentowanych opinii, w oparciu o normę art. 233

§ 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny stwierdził, że:

- odpowiadają na pytania postawione w tezach dowodowych;
- spełniają kryteria zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej;
- wydane zostały na podstawie, wskazanych przez sąd, przesłanek;
- sporządzone zostały w sposób przejrzysty i zrozumiały dla osób nieposiadających wiadomości specjalnych.

Autorami opinii są specjaliści dysponujący wysokim poziomem wiedzy, zaś przedstawiony przez biegłych sposób motywowania oraz stopień stanowczości wniosków, nie budzą zastrzeżeń. Biegli, zgodnie z tezami dowodowymi, dokonali oceny stanu zdrowia powoda, wykorzystując w tym celu całość przedstawionej dokumentacji medycznej oraz wykonując własne badania. Nie można zatem - jak to czyni apelująca - stawiać biegłym zarzutu wykroczenia poza zakres zalecenia i poczynienie własnych ustaleń faktycznych.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, iż powód cierpiał i nadal cierpi na - wymagające leczenia - zaburzenia adaptacyjne (depresyjno-lękowe), które należy łączyć z mobbingiem, któremu został poddany u strony pozwanej.

W świetle przedstawionych okoliczności, nieuzasadniony okazał się zatem zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Przeciwnie, to właśnie prawidłowa wykładnia normy art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., zgodna z wywodami przytoczonymi przez Sąd drugiej instancji, prowadzi do wniosku, że w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy doszło do wypełniania hipotezy zaprezentowanej normy, w związku z czym powód mógł skutecznie domagać się, ujętego w treści art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia.

9. Roszczenie, którego domaga się powód od strony pozwanej znajduje swoje umocowanie w odpowiedzialności deliktowej na zasadzie winy. Inaczej mówiąc, w oparciu

o przepis art. 416 k.c., który w stosunkach pracy stosowany jest odpowiednio, strona pozwana jako pracodawca (posiadający zdolność pracodawczą) ponosi odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych powoda jako pracownika, nawet jeżeli sprawcą naruszenia był inny pracownik, a osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy w stosunkach pracy

(art. 3<sup>1</sup> k.p.) tolerowały taki stan rzeczy. Co do zasady odpowiedzialności, należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż skoro pracodawca odpowiada za zachowania wszystkich zatrudnionych, to jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z zasądzeniem przez sąd wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 2 lutego 2011r., II PK 189/10). Odszkodowanie tego rodzaju, w oparciu o art. 415

w zw. z art. 444 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., rekompensuje również zarobki utracone

w następstwie niezdolności do pracy wywołanej rozstrojem zdrowia spowodowanym skutkami mobbingu.

Z przedstawionych wcześniej i szczegółowo omówionych względów, strona apelująca nie może zasadnie twierdzić, że dochowała - wykluczającej odpowiedzialność deliktową - staranności przy przestrzeganiu obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych powoda.

10. Przechodząc do wysokości zasądzzonego zadośćuczynienia pieniężnego, przypomnieć należy, że zgodnie z utrwaloną wykładnią przepisów art. 445 § 1 i art. 448 k.c. - niezależnie od wzajemnej relacji obu tych przepisów - zadośćuczynienie pieniężne stanowi formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej, określanej również jako krzywda, która przejawia się w ujemnych doznaniach (cierpieniach) fizycznych i psychicznych wywołanych uszkodzeniem ciała, rozstrojem zdrowia lub naruszeniem czci i godności pracowniczej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku,

mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę powinno się opierać na obiektywnych i sprawdzalnych kryteriach, kierować się jego celami i charakterem, przy uwzględnieniu jednak indywidualnej sytuacji stron. Rozmiar towarzyszących naruszeniu dóbr osobistych powoda cierpień fizycznych i psychicznych wynika z zeznań świadków, wyjaśnień powoda treści dokumentacji medycznej z Poradni Zdrowia Psychicznego, wypisu z leczenia szpitalnego

(k. 46), orzeczenia lekarza orzecznika ZUS (poprzedzonego konsultacją psychologiczną i psychiatryczną), znajdujących potwierdzenie w opinii biegłych sądowych. Wobec bezspornego w istocie rozmiaru cierpień, ocenić należało jaka kwota zadośćuczynienia będzie odpowiednia, w rozumieniu cyt. przepisów. Sąd dostosował przy tym swoją ocenę do linii orzecznictwa zapoczątkowanej orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1965r. (OSP i KA 1966, poz. 92), w którym sformułowana została teza, że zadośćuczynienie powinno być umiarkowane, przez co należy rozumieć kwotę pieniężną, której wysokość jest utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Podkreślenia jednak wymaga uzupełniający charakter tej zasady

w stosunku do kwestii zasadniczej, jaką jest rozmiar szkody niemajątkowej, gdyż jedynie przy zachowaniu takiej relacji oraz różnej wagi każdego z tych elementów możliwe jest zachowanie kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia. W realiach niniejszej sprawy pamiętać zaś należy, iż działaniom mobbingowym poddany został pracownik, który przekroczył pięćdziesiąty rok życia (ok. 20 lat starszy od mobbera); pracownik niepełnosprawny, który jednak znalazł zatrudnienie i pracował przez kilka lat u strony pozwanej, w sposób satysfakcjonujący i bez przeszkód. Powód - ze swoimi niskimi kwalifikacjami formalnymi - skonfrontowany został z mobberem, który posiadał nad nim wiele przewag, nie tylko wynikających z zajmowanego stanowiska, ale również będących pochodną wieku, siły fizycznej i wykształcenia. Podkreślenia wymaga, (czego nie dostrzegł Sąd pierwszej instancji oraz apelująca), że powód bał się siły fizycznej kierownika (o czym informował biegłych podczas wywiadu), a w swych wyjaśnieniach przed Sądem podał, że nosił przy sobie nóż

do cięcia folii i nożem tym chciał zaatakować kierownika. Kierownik zaś (co wynika z zeznań świadków) zachęcał pracowników do konfrontacji fizycznej i przemocy. Tak więc, abstrahując od innych przejawów mobbingu, w postaci: wyzwick pod adresem powoda, separowania go od innych pracowników poprzez zachęcanie do donoszenia, piętnowania powoda w oczach współpracowników i osób nowozatrudnionych, wyznaczania zadań przekraczających kwalifikacje i siły powoda, to właśnie zachęcanie do przemocy, ocenione być musi jako skrajnie patologiczny przejaw mobbingu. Intensywność, charakter

i długotrwałość działań mobbingowych, którym poddany został powód, doprowadziła do rozstroju jego zdrowia, konieczności stałego leczenia oraz utraty wykorzystywanej dotąd zdolności do pracy.

Sąd - w ocenie Sądu Apelacyjnego - przyznana z tego tytułu kwota 100.000 zł jest odpowiednią do rozmiaru cierpień fizycznych i psychicznych oraz utrzymaną w rozsądnych granicach, sumą pieniężną.

Mając na względzie przedstawione okoliczności Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach procesu orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda  
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR