

Sygn. VPa 149/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko Urzędowi Gminy w S.

o odszkodowanie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki E. W. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 6 czerwca 2013r.

sygn. IV P 289/12

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Bełchatowie do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 149/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 sierpnia 2012 roku powódka E. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego Urzędu Gminy w S. kwoty 9.670,00 zł w ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z mobbingiem.

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 września 2011 roku pozwany Urząd Gminy w S. nie uznał żądania pozwu, wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w sprawie sygn. akt IVP 289/12 oddalił powództwo, zasądził o powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rzecz Skarbu państwa nieuiszczone koszty sądowe.

Sąd Rejonowy ustalił, iż E. W. u pozwanego Urzędzie Gminy w S. pracowała od dnia 1 lutego 1993 roku do ostatniego lipca 2012 rok.

Z dniem 1 lipca 2010 przyznano powódce wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.030 zł plus 20 % dodatku tytułem dodatku za staż pracy od wynagrodzenia zasadniczego plus 10% premii od wynagrodzenia zasadniczego i została zaliczona od XIV kategorii zaszerogowania. Zajmowała wówczas stanowisko starszy specjalista ds. budownictwa .

Od dnia 13 grudnia 2010 roku wójtem gminy S. został G. K. (1).

Następnie Sąd Rejonowy w sposób chronologiczny przedstawił okoliczności związane z wydaniem K. S. (1) decyzji o warunkach zabudowy z dnia 13 maja 2011 roku .

W dniu 18 lipca 2011 roku K. S. (1) złożył do Wójta Gminy S. skargę na działanie pracownika E. W. w związku ze złożonym przez niego wnioskiem z czerwca 2010 roku. Nadto podniósł, że decyzja SKO uchylająca odmowną decyzję gminy S., wytknęła urzędowi wiele popełnionych błędów. Skutkiem wydania takiej decyzji było to, że p. W. zażądała cofnięcia przedmiotowego wniosku oraz zobowiązała się, gdy złoży ponowny wniosek wydać decyzję w ciągu 1 miesiąca. Pomimo upływu miesiąca, zaczęły do niego wpływać pisma od różnych instytucji. Jednocześnie podczas spotkania z wójtem stwierdzała, że jest długoletnim pracownikiem. Jednocześnie poniósł, iż zachowała się arogancki i nieuprzejmie.

W dniu 10 października 2011 roku E. W. złożyła odpowiedź na skargę .

W numerze czerwcowym 2011 roku informatora szczercowskiego wójt gminy wypowiedział się odnośnie pracowników, których chciał przekonać do efektywniejszej pracy, oraz odniósł się do pracowników „zawalających” niezmiernie ważne sprawy dla gminy bez wskazywania imion i nazwisk.

W następnej części uzasadnienia Sąd Rejonowy przywołał w sposób szczegółowy obowiązujące u pozwanego przepisy regulaminu pracy i wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w S..

Sąd rejonowy stwierdził, że zgodnie z zarządzeniem Wójta z dnia 31 grudnia 2009 rok w XIII grupie maksymalne wynagrodzenie wynosiło kwotę 3.000, natomiast w XIV 3.200. Natomiast zarządzeniem z dnia 7 września 2011 roku Obecny wójt zmienił załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w S. w ten sposób, zwiększył maksymalne wynagrodzenie w poszczególnych grupach zaszerogowania i tak w grupie XIII wyniosło ono 3.300 zł natomiast w grupie wyniosło 3.500.

W 2011 roku podwyżkami było objętych 21 osób. Przy czym 7 osób w tym E. W. nie otrzymała podwyżki. W trakcie pracy wójta K. z pracy zrezygnowało 7 osób.

Powódka nie otrzymała podwyżki, ponieważ wójt nie był zadowolony z wyników jej pracy.

W dniu 27 kwietnia powódka wypowiedziała umowę o pracę. W jego treści podniosła, że od listopada 2010 roku jest nieustannie nękana i próbę zdyskredytować. Mając w pierwszej kolejności zastrzeżenia do rozpaczania i kończenia przez nią dnia prace, które były ważne z powodu godzin odjazdu autobusu do B., Nieustanna krytyka i jej kwalifikacji i przydatności zawodowe które przybrało rozmiar publiczny, co w efekcie doprowadziło do kompletnego rozstroju zdrowia psychicznego. W toku rozpoznawania warunków zabudowy dla. S. zauważyła, że został zasypyany rów melioracyjny i wykopany staw. Wycięto dwudziestoletni las bez stosownego pozwolenia. W odpowiedzi uzyska aby nie nękać petentów. A ona została ukarana w ten sposób, że nie otrzymała podwyżki we wrześniu 2011 roku. W końcowym akapicie pisma poinformowała, iż nabyła prawo do emerytury i w związku z tym rozwiązuje umowę o pracę i powinna mieć wypłacone wszelkie świadczenia z tego tytułu.

W dniu 4 maja 2012 roku powódka złożyła swoje wypowiedzenie do wiadomości rady Gminy uznając, że o tych sprawach powinna widzieć Rada. Powyższe pismo zostało odczytane na sesji rady Gminy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało na oddaleniu. dokonując wykładni zawartego w kodeksie pracy pojęcia mobbingu z powołaniem się na orzecznictwo Sądu najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym.

Sąd Rejonowy uznał, iż okoliczności przedmiotowej sprawy nie potwierdziły faktu stosowania przez wójta pozwanej gminy wobec powódki działań mobbingowych. Okoliczności przedmiotowej sprawy ustalone w oparciu o postępowanie inicjowane przez K. S. (1) pokazały, że ze strony urzędu zostały popełnione kardynalne błędy, które zostały zawarte w uzasadnieniu decyzji Samorządowego Kolegium Odwoławczego i sprowadzały się do stwierdzenia: brak analizy urbanistycznej przy braku podstawy przepisu prawa, który sprzeciw się inwestycji, nie dopełnienia obowiązku w zakresie warunków formalnych wymaganych oraz art. 52 ustawy o planowaniu przestrzennym, w tym brak było granic terenu objętego wnioskiem a wskazanie terenu działek nie jest tożsame ze wskazaniem terenu inwestycyjnego, oraz brak wypisu z rejestru gruntu z ewidencji działek (...) co naruszało art. 61 ust 1-5 ustawy o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym

Inną kwestią według Sądu rejonowego w przedmiotowej sprawie było to, że powódka żądała zasądzenia kwoty 9.670,- nie wskazując, czego przedmiotowa kwota dotyczy mimo, iż działała z pomocą profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd rejonowy przytoczył treść art. 94⁽³⁾ § 3 kp. i wskazał, że przepis ten przyznaje pracownikom, którzy skutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyr. SA. w Krakowie z 29.11 2000 r., I ACa 882/00, WP 2002/4/107).

W dalszej części Sąd Rejonowy podniósł, że w zakresie nienormowanym przepisami prawa pracy do zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w art. 94³ §3 k.p. mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, pod warunkiem ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy. Będzie to dotyczyło zwłaszcza art. 445 k.c. w związku z art. 444 kc. Przy stosowaniu art. 94³ §3 k.p. jednocześnie będzie możliwe wykorzystanie dotychczasowego dorobku judykatury oraz doktryny prawa cywilnego.

Okoliczności przedmiotowej sprawy nie potwierdziły, w ocenie Sądu Rejonowego, aby powódka doznała rozstroju zdrowia. Nie przedstawiła w tym zakresie żadnej dokumentacji lekarskiej, która umożliwiłaby dokonać oceny jej stanu zdrowia przed objęciem stanowiska przez wójta K. jak i w czasie, gdy odchodziła. Nie przedstawiła, żadnego dokumentu potwierdzającego niezdolność do pracy w związku ze mobbingiem, który wskazywałby, że nastąpiły zmiany w stanie jej zdrowia powodując jego rozstrój a w chwili obecnej ocenę czy występujące zmiany psychosomatyczne mają związek z mobbingiem. Sąd rejonowy nie mógł przyjąć, że powódka nie denerwowała się z prawdziwymi zarzutami kierowanymi pod jej adresem tym bardziej, że w urzędzie zachodziły zmiany w stanie zatrudnienia polegające na wypowiedzaniu pracownikom umów o pracę, bowiem zawsze utrata pracy jest zjawiskiem stresogennym.

Odnosząc się do zarzutu nie przyznania powódce podwyżki, Sąd Rejonowy wskazał, że ten zarzut nie mógł być analizowany w kategorii strat. Po pierwsze nie wszyscy pracownicy urzędu przedmiotową podwyżkę otrzymali. Po drugie w ostatnim okresie czasu działania pracownicze powódka były wielokrotnie weryfikowane a stanowisko wójta, że jest osoba niekompetentną potwierdziły błędy w prowadzonych postępowaniach. Po trzecie powódka zgodnie z pismem jeszcze uprzedniego wójta otrzymała stanowisko starszy specjalista ds. budownictwa, stanowisko, dla piastowania, którego niezbędnym warunkiem było posiadanie wykształcenia wyższego kierunkowego. Posiadane wykształcenie średnie, o czym świadczą dokumenty, tj. wypełniony przez powódkę kwestionariusz osoby oraz złożony dyplom, nie dawały podstaw do przyznania jej takiego stanowiska z uwagi na brak wymaganego wyższego wykształcenia. Posiadany staż pracy oraz wykształcenie powódki wskazywały, w ocenie sądu rejonowego, że powinna zostać zaszeregowana do XIII kategorii zaszeregowania. Zaszeregowanie na stanowisko starszy specjalista ds.

budownictwa ze średnim wykształceniem nie mieści się w zakresie stanowisk urzędniczych Urzędu Gminy w S.. Jej wynagrodzenie z racji zawyżonej kategorii zaszeregowania było niskie, jednakże z racji posiadanych wykształcenia kierunkowego mieściło się w widełkach kwotowych. Hipotetyczne przyjęcie, że powódka otrzymałaby podwyżkę w kwocie od 200 — 600,- zł doprowadziłoby do znacznego przekroczenia kwoty określonej w danej kategorii zaszeregowania.

Te okoliczności spowodował oddalenie przez sąd rejonowy wniosku w przedmiocie dopuszczenia dowodu z opinii biegłych z zakresu rachunkowego. Nie miały one znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

Na podstawie art. 207 § 6 kpc. sąd oddalił również wniosek o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania świadka U. K. uznając go jak spóźniony, bowiem profesjonalny pełnomocnik nie wykazał, że wniosek ten został zgłoszony bez swojej winy. Świadek miał być przesłuchany na okoliczność, które zostały podniesione w pozwie, dlatego najpóźniej po złożeniu odpowiedzi na pozew winien był być zgłoszony.

Przyznanie powódce premii było w ocenie sądu dostateczną rekompensatą za dotychczasową jej pracę. Przyznana powódce premia miała charakter uznaniowy, co wiązało się z brakiem roszczeniowego charakteru tego świadczenia pod względem kwotowym.

Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz rozważania, Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 98 kp zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w punkcie 1 i 2.

Skarżący zarzucił mu naruszenie:

1. nierozpoznanie istoty sprawy polegające na:

a. pominięciu działań zachowań pracodawcy wobec powódki, min. publikacji prasowych wójta, w których odnosił się do powódki, co prawda nie imiennie, ale w taki sposób, że lokalna społeczność miała świadomość kogo dotyczą słowa wyrażone w opublikowanym artykule; twierdzenie, że powódka należy do mafii”; pomijanie jej przy przyznawaniu podwyżek. Działania te miały charakter uporczywy i długotrwały, wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

b. skoncentrowaniu się przez Sąd przede wszystkim (co ma obraz również w uzasadnieniu wyroku) na procedurze prowadzenia sprawy Pana S. i udziale w niej powódki, gdy tymczasem z punktu widzenia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie ma ona charakter incydentalny, a problem sprowadza się tylko do tego, iż wójt w obecności pana S. kwestionował kwalifikacje powódki do pracy w Urzędzie Gminy, co Sąd I instancji pominął w swoich ustaleniach;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a. przyjęciu, iż powódka pracowała w Starostwie Powiatowym i to z nią pracodawca rozwiązał umowę o pracę, o czym świadczą fragmenty uzasadnienia wyroku niniejszej sprawy m. in. na str. 10d słów „wskazując, na przyczynę wypowiedzenia zmianę struktury organizacyjnej w pozwanym zakładzie i likwidację stanowiska pomocy administracyjnej ds. obsługi punktu informacyjnego (...) Punkt informacyjny, w którym pracowała nadal działa a zatrudnienie w Wydziale Komunikacji Starostwa Powiatowego nie uległo zmniejszeniu”, gdy powódka pracowała w Urzędzie Gminy w S. to ona złożyła wypowiedzenie, świadczy o tym, iż Sąd wydając wyrok nie rozpatrzył wnikliwie jej sprawy i pomylił ją z inną rozpatrywaną sprawą;

b. przyjęciu przez Sąd I instancji, iż kwota 9.600,00 zł żądana w pozwie o zapłatę odszkodowania jest żądaniem zadośćuczynienia tytułem odszkodowania za szkodę niematerialną, gdy tymczasem z treści pozwu oraz stanowiska prezentowanego przez powódkę w całym procesie wynika, iż żądana kwota stanowi odszkodowanie dla pracownika,

który skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Powyższe świadczy o niewnikliwym rozpatrzeniu sprawy przez Sąd i pominięciu jej istoty.

3. naruszenie przepisów prawa materialnego

a. art. 94³ § 1, §2 i §4 kp poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż wójt gminy S. nie stosował wobec powódki mobbingu i związku z tym nienależne jest jej odszkodowanie, w sytuacji gdy wielomiesięczne zachowanie przełożonego powódki wobec niej nacechowane było złą wolą: wójt nękał ją, kwestionował jej kompetencje w sposób publiczny, co spowodowało odczuwanie przez powódkę zaniżonej oceny swojej przydatności zawodowej, rozstrój zdrowia, a w konsekwencji złożenie przez nią wypowiedzenia umowy o pracę;

b. art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu zagospodarowaniu przestrzennym poprzez przyjęcie, iż powódka była osobą odpowiedzialną za wydanie decyzji o warunkach zabudowy, w sytuacji gdy ustawa wskazuje, iż taką decyzję wydaje wójt, a jej projekt przygotowuje urbanista;

4 . naruszenie przepisów postępowania

a. art. 217 §1 kpc w zw. z art 227 kpc, art 232 kpc, art 233 § 1kpc poprzez oddalenie wniosków dowodowych zawnioskowanych przez stronę powodową w tym m in wniosku zawartego w pozwie o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości na okoliczność ustalenia wysokości szkody poniesionej przez powódkę, dowodu z opinii biegłego psychologa na okoliczność ustalenia czy u powódki występuje stan po mobbingu oraz skutków psychicznych i psychosomatycznych powódki, powstałych w związku z zachowaniem wobec niej pozwanego, który to dowód miał istotne znaczenie dla sprawy, Nieprzeprowadzenie zawnioskowanych dowodów niewątpliwie spowodowało, że zgromadzony materiał dowodowy nie był kompletny i w związku z tym, nie mógł być wszechstronnie rozważony;

b. art. 328 §2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku dowodów na których Sąd I instancji oparł się przy wydaniu wyroku oraz przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom, które nie stanowiły podstawy dokonanych ustaleń. Nadto, Sąd pominął zeznania świadków będących pracownikami lub byłymi pracownikami pozwanego, a które to zeznania zawierały ważne informacje dotyczące istoty sprawy. Wskazane uchybienie miało niewątpliwie istotny wpływ na wynik sprawy;

c. art. 233§ 2 kpc poprzez nieprzedstawienie przyczyn nieprzeprowadzenia zgłoszonego przez stronę dowodu z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości oraz biegłego z dziedziny psychologii, które to dowody miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Wskazując na powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 9.670,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji powódki oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i jako taka skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania .

Należy bowiem podnieść, przy uwzględnieniu treści art. 386 § 4 k.p.c., że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas,

gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (por. wyr. Sądu najwyższego z dnia 12 września 2002 roku, IV CKN 1298/00, lex nr 80271).

Wskazać również należy, że granice procesu cywilnego określa przede wszystkim strona powodowa poddając pod osąd określone fakty, z których wywodzi skutki prawne. W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest też pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego (zob. w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, Lex, nr 55513).

W przedmiotowej sprawie strona powodowa wskazała w uzasadnieniu pozwu fakty, zdarzenia i działania pracodawcy, które w jej ocenie miały charakter mobbingu, polegające na: stwierdzeniu przez wójta Gminy S. G. K. (1) dniu 5 stycznia 2011 roku, przy okazji załatwiania przez powódkę sprawy K. S. (1), iż jest ona osobą niekompetentną, pomimo, iż od kilku lat wykonywała pracę w urzędzie i nikt jej nic podobnego nie zarzucił, nękanii powódki telefonami w trakcie wykonywania przez nią pracy i pytania czy aby na pewno nie utrudnia postępowania K. S., zastrzeżeniach wójta co do godzin pracy powódki, poinformowaniu powódki przez wójta w dniu 27 stycznia 2011 r., że jest niezadowolony z jej pracy, wymierzeniu powódce w dniu 13 maja 2011 r. kary porządkowej upomnienia i pozbawienia jej premii pomimo, że bezpośredni przełożony powódki nie widział podstaw ani nie wnosił o ukaranie powódki. Ponadto powódka powołała się na fakt pojawienia się w prasie publikacji, w których odnoszono się do powódki, co prawda nie imiennie ale w taki sposób, że lokalna społeczność wiedziała kogo dotyczą słowa wyrażone w opublikowanym artykule. Wskazała także, iż w dniu 14 września 2011 roku będąc na spotkaniu w wójtem i K. S. usłyszała z ich ust stwierdzenie, iż „należy do mafii”, które to stwierdzenie bardzo ją dotknęło. W ocenie powódki dalsze działania mobbingowe wójta to: nie przyznanie jej we wrześniu 2011 roku podwyżki wynagrodzenia, wypowiedź wójta z grudnia 2011 roku, iż jest osoba, którą należy zwolnić. Ponadto, zdaniem powódki, wójt G. K. przejawiał swoją niechęć wobec niej, w ten sposób, że wielokrotnie w sprawach służbowych nie kontaktował się z nią osobiście lecz przez osoby trzecie, przez co powódka czuła się szykanowana. Kolejnym przejawem stosowania mobbingu, było według powódki pomijanie jej przy planowanych spotkaniach z urbanistami, pomimo, iż do jej zadań należała koordynacja działań z zakresu gospodarowania przestrzennego. Według powódki działaniem tym wójt podważał jej przydatność zawodową, której wcześniej nikt nie kwestionował.

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew uznał żądanie oraz twierdzenia zawarte w pozwie za bezpodstawne.

Nie rozpoznanie istoty sprawy w niniejszej sprawie polegało na tym, iż Sąd Rejonowy nie zbadał prawdziwości większości z twierdzeń zawartych w pozwie, świadczących zdaniem powódki o stosowaniu wobec niej działań mobbingowych. Przedmiotem ustaleń Sądu była jedynie kwestia dotycząca podniesionego przez powódkę faktu stwierdzenia przez wójta przy okazji załatwiania sprawy K. S., że jest osobą niekompetentną oraz, że nie jest zadowolony z jej pracy (obszernie omówiona w uzasadnieniu wyroku), jak też kwestia pozbawienia powódki premii oraz nie przyznania jej podwyżki wynagrodzenia we wrześniu 2011 roku. Tymczasem powódka dla udowodnienia wszystkich swoich twierdzeń wskazała w pozwie dowody, w tym z zeznań świadków: D. I., M. W., A. L., W. S., G. W. i J. K.. Sąd Rejonowy, pomimo szczegółowego przesłuchania wskazanych wyżej świadków, nie wykorzystał ich zeznań przy konstruowaniu ustaleń faktycznych w istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy kwestiach. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd w żaden sposób do tych dowodów nie odniósł się, nie ocenił ich wiarygodności i mocy dowodowej, czym niewątpliwie naruszył art. 233 § 1 i § 2 kpc.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy dokona w pierwszej kolejności właściwych ustaleń faktycznych mając na uwadze przeprowadzone dotychczas dowody oraz ewentualne inne zaferowane przez strony i na ich podstawie, respektując zasady wskazane w art. 233 kpc, oceni prawdziwość twierdzeń strony powodowej co do dopuszczania się przez pracodawcę działań określonych w pozwie. Następnie Sąd rozważy, czy ewentualne udowodnione zachowania pracodawcy spełniają przesłanki mobbingu określone w art. 94³ KP.

Zgodnie z § 1 tego przepisu, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Paragraf 2 tego przepisu stanowi zaś, 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. Na mocy § 3, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Ponadto na podstawie § 4 pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia a pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

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

- w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- działania te muszą być uporczywe i długotrwałe,
- 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.

Zaznaczyć należy, iż 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 zastraszania, i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych, podkreślenia wymaga, iż poniżenie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04). Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³ § 2 KP. Co istotne, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony bądź współpracownik. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien natomiast udowodnić, że fakty wskazywane przez pracownika nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94³ Kodeksu pracy, (...)).

Kierując się powyższymi wskazaniem co do znaczenia mobbingu, jak też wykładnią tego pojęcia prezentowaną w innych licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy oceni zasadność roszczenia powódki. Pełnomocnik powódki, jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy, nie wskazał w pozwie konkretnego przepisu kodeksu pracy stanowiącego podstawę prawną dochodzonego odszkodowania z tytułu mobbingu, jednakże treść pozwu nie pozostawia w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości, iż podstawę tą stanowi art. 94³ § 4 Kp. Powódka podniosła bowiem w pozwie, iż na skutek stosowania wobec niej przez pracodawcę mobbingu zmuszona była do rozwiązania stosunku pracy.

W zależności od wyniku przeprowadzonego ponownie postępowania i dokonanych ustaleń, Sąd oceni zasadność przeprowadzenia wnioskowanych przez stronę powodową dowodów z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości oraz biegłego psychologa.

Z przyczyn wyżej skazanych Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.