

Sygn. akt VIII Pa 86/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Bożenna Rolińska

SR del. do SO Irena Grymuza (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2018 roku w L. sprawy

z powództwa K. S.

przeciwko Urzędowi Gminy w B.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej IV Wydziału Pracy

z dnia 28 lutego 2018 roku sygn. akt IV P 196/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w B. na rzecz powódki K. S. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

I. G. J. B. R.

**Sygn. akt VIII Pa 86/18**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2018 r. sygn. akt IV P 196/16 Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w B. w sprawie z powództwa K. S. przeciwko Urzędowi Gminy w B. o zadośćuczynienie zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w B. na rzecz powódki K. S., tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, kwotę 25.000 złotych, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 października 2016 roku do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w B. na rzecz powódki K. S., kwotę 1.542,96 złotych, tytułem zwrotu części kosztów procesu; oddalił wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu w pozostałej części; nakazał pobrać od pozwanego Urzędu Gminy w B. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.250 złotych, tytułem opłaty od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 1.269,06 złotych, tytułem części wydatków poniesionych w sprawie; wyrokowi w punkcie I, do kwoty 4.094,52 złotych, nadał rygor natychmiastowej wykonalności oraz nakazał zwrócić pozwanemu Urzędowi

Gminy w B., kwotę 503,40 złotych, tytułem niewykorzystanej zaliczki, wpisanej do księgi sum na zlecenie pod pozycją 500020752603.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka K. S. została zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy w B. od dnia 27 kwietnia 2004 r., początkowo na podstawie dwóch umów na czas określony, na stanowisku opiekuna świetlicy terapeutycznej (...), a od dnia 25 lipca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku podinspektora, a następnie inspektora ds. świadczeń rodzinnych.

Z dniem 14 listopada 2014 r. ówczesny wójt gminy H. M. powierzył powódce wykonywanie pracy na stanowisku Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w B.. Jednocześnie wskazał, iż będzie ona wykonywała te obowiązki oraz obowiązki inspektora ds. świadczeń rodzinnych, w wymiarze po 1/2 etatu. W tym samym dniu powódce wręczono zakres czynności obejmujący wykaz zadań na obydwu stanowiskach.

Obowiązujący wówczas regulamin organizacyjny Gminy B. przewidywał, iż stanowisko kierownika USC wchodziło w skład zespołu ds. obywatelskich. Ponadto zespół ten uzupełniało stanowisko ds. ewidencji ludności i dokumentów tożsamości, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa publicznego i stanowiska ds. obsługi informatycznej urzędu, obrony cywilnej i spraw wojskowych.

Od dnia 1 grudnia 2014 r. stanowisko wójta tej gminy objął R. S. (1), który rozmawiał z powódką pytając ją m. in. o okoliczności powołania jej na stanowisko kierownika USC.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż wójt jako podstawowy sposób komunikowania się z pracownikami urzędu, przyjął wysyłanie im na adresy służbowe i prywatne poleceń w formie maili. Nietypowy sposób pracy R. S. (1) sprawiał, iż polecenia w tej formie były przesyłane pracownikom poza godzinami pracy, w tym w porze nocnej, a także, jak w przypadku powódki, również w dni wolne od pracy, w czasie urlopu wypoczynkowego, czy zwolnienia lekarskiego. Stałą praktyką stało się też wydawanie powódce ustnych poleceń, dotyczących wykonywania obowiązków wykraczających poza zakres jej czynności. Z realizacji tych poleceń wójt rozliczał powódkę na bieżąco, a także podczas organizowanych co tydzień narad z kierownikami komórek organizacyjnych urzędu.

W okresie od 1 stycznia 2015 r. K. S. otrzymała od wójta 198 maili, z których 112 zostało wysłanych po godzinach pracy, w tym w porze nocnej, a także w dni wolne od pracy /soboty, niedziele i święta/, w czasie urlopu wypoczynkowego, czy zwolnienia lekarskiego.

Sąd I instancji ustalił, iż od dnia 1 lipca 2015 r. został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny Urzędu Gminy B.. Utworzony w miejsce zespołu ds. obywatelskich, referat społeczno - gospodarczy, składał się z kierownika USC, stanowiska pracy ds. ewidencji ludności i dowodów osobistych i stanowiska pracy ds. obsługi rady gminy i innych organów. Do zadań tego referatu zaliczono: zadania z zakresu Urzędu Stanu Cywilnego, ewidencji ludności i dowodów osobistych, spraw wojskowych, obrony cywilnej, zarządzania kryzysowego, spraw obronnych, obsługi rady gminy i organów gminy, kultury fizycznej, sportu i turystyki oraz współpracy z organizacjami.

W rozmowach z wójtem powódka przekonywała, aby obowiązki z zakresu obrony cywilnej i zarządzania kryzysowego, których nie znała, przekazał innemu pracownikowi.

Pod koniec grudnia 2015 r. powódka powzięła informację, że wójt rozważa możliwość wypowiedzenia jej warunków zatrudnienia w zakresie 1/2 etatu, odpowiadającego funkcji kierownika USC. W tej sytuacji K. S. wystąpiła na piśmie o powierzenie jej obowiązków w zakresie obrony cywilnej i zarządzania kryzysowego.

W tym czasie powódka otrzymała maila, w którym wójt nałożył na nią obowiązek udziału w organizacji imprez kulturalnych na terenie gminy.

W dniu 4 stycznia 2016 r. doszło do rozmowy K. S.

z wójtem, w obecności sekretarza gminy, na temat zakresu jej obowiązków, którą powódka bez zgody tych osób nagrywała.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, iż oprócz zadań wynikających

z poprzedniego zakresu czynności, R. S. (1) powierzył powódce dodatkowo obowiązki z zakresu spraw wojskowych i spraw obronnych. Na prośbę powódki odstąpił od przydzielenia jej czynności związanych

z prowadzeniem archiwum zakładowego. Nowy zakres czynności miał zostać doręczony powódce w ciągu kilku dni. Faktycznie nastąpiło to dopiero w dniu

21 marca 2016 r.

Od połowy stycznia 2016 r. na długotrwałe zwolnienie lekarskie udał się R. S. (2), który do tej pory zajmował się m. in. obsługą rady gminy i jej komisji. Obowiązki w tym zakresie wójt powierzył powódce w formie ustnej. Formalnie znalazły się w zakresie czynności sporządzonym na piśmie.

W okresie od 1 do 3 marca 2016 r. K. S. uczestniczyła w szkoleniu podstawowym dla pracowników ds. ochrony ludności, obrony cywilnej i zarządzania kryzysowego w powiatach, gminach i zakładach pracy.

Wykonując czynności protokolanta na sesji rady gminy w kwietniu 2016 r., powódka chcąc opublikować protokół w ustalonym przez radę terminie, tj.

w ciągu siedmiu dni od sesji, zajmowała się jego pisaniem będąc w szpitalu

z chorym dzieckiem. W tym celu wystąpiła do sekretarza gminy o udostępnienie dyktafonu, na co uzyskała zgodę.

Protokoły sporządzane przez inną pracownicę S. P. (1), były zamieszczane na stronach (...) odpowiednio po upływie 29, 37 i 44 dni, od sesji rady.

Również po ustaleniu nowego zakresu czynności wójt zlecał powódce, ustnie lub mailowo, dodatkowe czynności do wykonania. Próby rozmowy K. S. na temat nadmiernego jej obciążenia spotykały się ze stwierdzeniem wójta, iż on pracuje 24 godziny na dobę, więc ona również może. Ponadto dawał powódce do zrozumienia, że jeżeli taka praca jej nie odpowiada, może odejść z urzędu.

Nadmiar obowiązków i presja czasu, były źródłem dużego stresu, który towarzyszył powódce w pracy, ale też po godzinach pracy urzędu. Sytuacja ta doprowadziła do powstania u niej dolegliwości kardiologicznych oraz zaburzeń emocjonalnych uwarunkowanych sytuacyjnie.

Sąd Rejonowy ustalił, iż na naradzie kierowników w dnia 28 kwietnia 2016 r. wójt ustnie poinformował powódkę, iż jest odpowiedzialna za organizację uroczystości z okazji 1050 - lecia chrztu Polski, mimo, że tego typu uroczystości pozostają w zakresie działania (...). Na uroczystości, które miały odbyć się 15 maja 2016 r., tj. za 16 dni, zaproszono ponad 90 gości. Mimo krótkiego okresu jaki pozostał do dnia uroczystości, powódka opracowała scenariusz imprezy, zorganizowała spotkania robocze wójta z dyrektorami podległych mu jednostek, przygotowała i wysłała pisma do sponsorów oraz podjęła szereg innych działań zmierzających do sprawnego przebiegu tej imprezy.

Oprócz tych obowiązków powódka realizowała cały czas swoje podstawowe zadania wynikające z zakresu czynności oraz te dodatkowo przekazane jej przez wójta.

Podczas spotkania przygotowawczego R. S. (1) zadeklarował, że zapewni elektryka, który dokona podłączenia prądu w miejscu uroczystości.

W piątek poprzedzający imprezę, po godzinach pracy, powódka otrzymała polecenie dostarczenia kabla elektrycznego. K. S. swoim samochodem, razem z inną pracownicą udały się do urzędu gminy. Tam, ważący kilkadziesiąt kilogramów

kabel wyciągnęły z piwnicy i załadowały do bagażnika samochodu. Następnego dnia powódka przewiozła go na miejsce uroczystości, wywołując niedowierzanie znajdujących się tam mężczyzn.

W dniu uroczystości elektryk, którego miał zapewnić wójt, nie zjawił się o czasie. W efekcie prąd został podłączony, ale spowodowało to opóźnienie rozpoczęcia dalszej części imprezy o około pół godziny. Dla powódki była to szczególnie stresująca sytuacja. Główny ciężar przeprowadzenia imprezy i obsługi gości spadł na powódkę i M. K. (1), która do późnych godzin popołudniowych wydawała ciepłe posiłki.

W dniu 17 maja 2016 r. miało odbyć się spotkanie podsumowujące przebieg uroczystości. Ostatecznie wójt w obecności sekretarza gminy rozmawiał tylko z powódką, obwiniając ją za niewłaściwe, jego zdaniem, przygotowanie uroczystości. Przyczyną niezadowolenia wójta była mała frekwencja zaproszonych gości. Powódka nie miała możliwości odniesienia się do zarzutów. Na koniec wójt stwierdził, iż nie nadaje się ona na kierownika, a jedynie do realizacji świadczeń rodzinnych. Dodał również, iż od tej pory będzie organizowała wszystkie imprezy kulturalne na terenie gminy, których tylko w maju 2016 r. zaplanowano 15.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, iż od dnia 18 maja 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Mimo tego, jeszcze przez okres około 2 miesięcy wójt nadal przysyłał jej polecenia w formie maili, na które nie odpowiadała, obawiając się, że zostanie to potraktowane jako świadczenie pracy, co mogło spowodować utratę prawa do wynagrodzenia za czas choroby, a potem zasiłku chorobowego.

Pismem z dnia 30 czerwca 2016 r. powódka wezwała wójta do zaprzestania praktyk mobbingowych i dyskryminujących.

W odpowiedzi z dnia 11 lipca 2016 r. wójt poinformował powódkę, iż pracodawca zamierza powołać komisję antymobbingową. W związku z tym poprosił powódkę o wskazanie jednego pracownika urzędu, który będzie jej członkiem.

Od dnia 21 lipca 2016 r. powódka rozpoczęła korzystanie z wielozakresowej opieki psychologicznej.

Uchwałą z dnia 23 sierpnia 2016 r. Rada Gminy B. obniżyła wynagrodzenie zasadnicze wójta do kwoty 4.200 zł, wskazując jako jedną z przyczyn: styl pracy, konfliktowość i błędne pojmowanie samorządności, brak umiejętności współpracy z pracownikami urzędu gminy.

W okresie od 20 do 22 września 2016 r. K. S. przebywała na oddziale kardiologicznym tutejszego Wojewódzkiego Szpitala (...), celem wykonania diagnostyki zaburzeń rytmu serca.

Zarządzeniem z dnia 3 października 2016 r. wójt powołał komisję antymobbingową, w składzie: D. G. (skarbnik gminy), M. K. (1) (osoba wskazana przez powódkę) i M. Z. (przedstawiciel rady pracowniczej), o czym powódka została poinformowana.

Komisja przesłuchiwała świadków – pracowników urzędu, a także wójta R. S. (1). Nie podjęła próby przesłuchania powódki przebywającej na zwolnieniu lekarskim.

Na posiedzeniu w dniu 16 listopada 2016 r. komisja uznała, iż skarga powódki nie była zasadna. Stwierdziła, iż K. S. nie radziła sobie z nałożonymi obowiązkami zawartymi w zakresie czynności. Podkreśliła, iż zakres czynności, który obowiązuje od 1 stycznia 2016 r. jak i czynności wykonywane z polecenia wójta nie wykraczały ponad 1 etat.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 15 listopada 2016 r. Jej obowiązki w tym czasie przejęła R. L., M. K. (1) i S. P. (1).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 31 października 2016 r, wyniosło 4.094,52 zł- brutto.

Postanowieniem z dnia 23 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu psychologii celem ustalenia, czy zachodzi związek przyczynowo - skutkowy między sytuacją w pracy powódki, zaistniałą w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 18 maja 2016 roku, a stwierdzonymi u niej zaburzeniami natury psychologicznej i psychosomatycznej, jeżeli tak, to czy wystąpienie takiego związku jest sytuacją typową z psychologicznego punktu widzenia, czy też nietypową, wynikającą ze szczególnych cech indywidualnych osobowości powódki oraz czy powódka nadal doświadcza dysregulacji w sferze emocjonalnej, czy ten stan już ustał, jeżeli tak, to kiedy, jeżeli nie, to czy można przewidzieć kiedy ustanie i czy powódka powróci do pełni dobrostanu psychosomatycznego, a nadto ustalenia czy w okresie objętym treścią pozwu sytuacja związana z pracą powódki (m. in. duża ilość wyznaczonych zadań, kierowanie korespondencji mailowej na prywatną skrzynkę pocztową o różnych porach dnia i nocy oraz w różnych dniach: soboty, niedziele, dni urlopowe, dni niezdolności do pracy z tytułu choroby), doprowadziła do jej rozstroju zdrowia i w jakim zakresie (jaki jest rozmiar rozstroju zdrowia) i czy istnieje związek przyczynowy pomiędzy działaniami pracodawcy określonymi przez powódkę w pozwie i pismach procesowych, a jej rozstrojem zdrowia.

Ponadto Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu kardiologii, celem ustalenia, czy w okresie objętym treścią pozwu sytuacja związana z pracą powódki (m. in. duża ilość wyznaczonych zadań, kierowanie korespondencji mailowej na prywatną skrzynkę pocztową o różnych porach dnia i nocy oraz w różnych dniach: soboty, niedziele, dni urlopowe, dni niezdolności do pracy z tytułu choroby), doprowadziła do jej rozstroju zdrowia i w jakim zakresie (jaki jest rozmiar rozstroju zdrowia) oraz czy istnieje związek przyczynowy między działaniami pracodawcy określonymi przez powódkę w pozwie oraz pismach procesowych, a rozstrojem zdrowia powódki.

W opinii z dnia 29 maja 2017 r. biegła z zakresu kardiologii stwierdziła, iż zgłaszane przez opiniowaną dolegliwości mają charakter czynnościowy i były wywołane stresem i nadmiernym obciążeniem obowiązkami w pracy.

W opinii uzupełniającej z dnia 26 września 2017 r. biegła z zakresu kardiologii stwierdziła, iż „rozstrój zdrowia” to takie oddziaływanie na organizm ludzki, które pociąga za sobą zakłócenia w funkcjonowaniu poszczególnych organów, bez ich widocznego uszkodzenia (np. nerwica). Dodała, iż przemijający charakter zakłóceń w funkcjonowaniu organizmu nie wyłącza możliwości uznania, że zakłócenia te wywołał rozstrój zdrowia. Wskazała, iż to może odnosić się do opiniowanej. Stała na stanowisku, iż istotna kwestia do rozstrzygnięcia to taka czy niepokój, zdenerwowanie, które odczuwała powódka pozostawiło następstwa na dłużej, czy na stałe zmieniło jej odpowiedź na stres. Tę kwestię mógłby rozwiązać psycholog.

W opinii z dnia 24 sierpnia 2017 r. biegła psycholog stwierdziła m.in., iż istnieje związek przyczynowy pomiędzy działaniami pracodawcy określonymi przez powódkę w pozwie i pismach procesowych, a jej rozstrojem zdrowia. Wskazała, iż deregulacja w sferze emocjonalnej oraz objawy psychosomatyczne, które wystąpiły u opiniowanej są typowe dla ofiar mobbingu.

W opinii uzupełniającej z dnia 4 października 2017 r. biegła podtrzymała wnioski zawarte w opinii podstawowej.

Sąd I instancji oddalił zgłoszone przez pełnomocnika pozwanego wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych. W ocenie Sądu Rejonowego obydwie opinie są fachowe, szczegółowe, logiczne i odpowiadają na postawione pytania i zarzuty. Biegli dysponując odpowiednią wiedzą, dokonali szczegółowej analizy dokumentacji lekarskiej powódki, przeprowadzili w sposób właściwy wywiad lekarski z badaną i na tej podstawie w sposób klarowny sformułowali swoje wnioski.

Sąd Rejonowy wskazał, że wnioski strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych, pojawiły się już po sporządzeniu opinii podstawowych. Strona ta nie wnioskowała o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej. O biegłym postawiono identyczne zarzuty, kwestionując brak rzetelności w przeprowadzeniu wywiadu i badaniu oraz odniesieniu się do dokumentacji medycznej.

Sąd I instancji nie dzieląc tych zarzutów stanął na utrwalonym w orzecznictwie stanowisku, iż podstawą do uwzględnienia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego, nie może być niezadowolenie strony z treści kwestionowanej opinii. Również pozostałe zarzuty pozwanego nie znajdują uzasadnienia, bądź zostały wyjaśnione w opiniach uzupełniających.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki K. S., zeznań reprezentanta pozwanego R. S. (1), przesłuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznań świadków: D. G., M. K. (1), S. P. (1), R. L., M. Z., A. S., M. P., S. R., M. K. (2), opinii z zakresu kardiologii i psychologii, a także dokumentów zebranych w sprawie oraz znajdujących się w aktach osobowych powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Zeznania stron i świadków w zakresie okoliczności /nie opinii/ istotnych w tej sprawie, nie pozostają ze sobą w sprzeczności.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing 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 zespołu współpracowników.

Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów /zachowania/, 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 one występują. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008r., II PK 88/08, lex nr 490339/.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika /por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 grudnia 2006r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1 – 2, poz.12 i z 5 października 2007r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 21 – 22, poz.312/.

Przenosząc te zasady na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności, które podaje powódka jako uzasadnienie stosowania mobbingu, opierają się na obiektywnych kryteriach. Zebrany w sprawie obszerny materiał dowodowy potwierdza, iż w okresie objętym żądaniem pozwu powódka otrzymywała od wójta gminy polecenia wykonania zadań, wykraczających poza zakres jej czynności. Polecenia te były wydawane w formie ustnej, ale przede wszystkim w formie mailowej, bowiem w ten sposób wójt najczęściej kontaktował się z pracownikami. Od dnia 1 stycznia 2015 r. wójt skierował do powódki 198 maili, z czego 112, tj. 56,57% było wysłanych po godzinach pracy, głównie w porze nocnej, w soboty, niedziele, święta, w trakcie urlopu wypoczynkowego, czy zwolnienia lekarskiego. Polecenia te zawierały termin wykonania, a jeżeli termin nie był podany, wójt oczekiwał informacji o wykonaniu ich niezwłocznie. Z tej przyczyny powódka nie mogła nie odbierać tej korespondencji, czy też nie reagować na wydane polecenia.

W przypadku opóźnienia w realizacji zadań przez podległych powódce pracowników, wójt interweniował, pozwalając sobie na komentarz w stylu: „Pani K. dlaczego nie pilnuje pani swoich pracowników, za co bierze pani pieniądze”.

Zlecane powódce dodatkowo czynności dotyczyły różnych dziedzin funkcjonowania urzędu, tj:

- sfery prawnej – np. polecenie przygotowania projektu uchwały rady gminy w sprawie ufundowania pomnika jednemu z mieszkańców,
- zakresu informatyki – np. polecenie zamieszczenia na stronie internetowej gminy oraz na FB gminy plakatu warsztatowego,
- prac sekretariatu – np. opracowanie terminarza porad dzielnicowego w gminie,
- obsługi kulturalno-oświatowej – np. opracowanie scenariusza obchodów (...).

W formie ustnej wójt wydawał powódce polecenia dotyczące m. in:

- organizowania spotkań okolicznościowych, jak wigilia, spotkania wielkanocne,
- zamawianie kwiatów na uroczystości państwowe i organizowanie delegacji, które w nich uczestniczyły,
- opracowanie zarządzenia w sprawie wyróżniania radnych i sołtysów w związku ze sprawowaniem funkcji,
- zakupu nagród w konkursie wiedzy o policji i wiele innych.

Z wykonania zleconych zadań wójt rozliczał powódkę na cyklicznych spotkaniach z kierownikami, a także w indywidualnych rozmowach. Na wspomnianych naradach powódka otrzymywała największą ilość zadań.

Sąd Rejonowy podał, iż R. S. (1) polecenia wydawał kierownikom poszczególnych zespołów, a później referatów i od nich oczekiwał informacji o wykonaniu. Z tego względu powódka nie mogła w całości cedować danego polecenia na podległe jej pracownicy. Korzystała z ich pomocy w zakresie zbierania danych, czy też materiałów. Ponadto powódka była pracownikiem bardzo ambitnym, dokładnym i rzetelnym, dlatego sama wołała wykonać zlecone zadania, mając wówczas gwarancję odpowiedniego poziomu ich realizacji. Podkreślić należy, iż wójt wymagał, aby wszystkie pisma wychodzące z zespołu czy referatu były podpisywane przez kierownika. To nakładało na powódkę dodatkowy obowiązek znajomości nie tylko treści tych pism, ale też tematyki której dotyczyły. Podczas końcowego przesłuchania R. S. (1) stwierdził, że K. S. była młodym, solidnym pracownikiem, posiadała odpowiednią wiedzę, a zadania wykonywała bez zastrzeżeń i opóźnień.

Aby sprostać wymaganiom wójta powódka pozostawała w ciągłej gotowości do świadczenia pracy, także po godzinach pracy i w dni wolne od pracy. Zadania, które otrzymywała dotyczyły często zagadnień, których nie знаła. Chcąc wykonać polecenie wójta w sposób prawidłowy, musiała poznawać nową tematykę. Pracowała dodatkowo wieczorami, w weekendy i nawet podczas urlopu, kosztem czasu swojego i rodziny. Pozostawała pod silną presją czasu i oczekiwań przełożonego, co powodowało ogromny stres, który ciągle narastał. Po rozmowach z wójtem, podczas których krytykował sposób wykonania jego poleceń, powódka wychodziła roztrzęsiona, z poczuciem krzywdy, podważania jej kompetencji i poniżenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż sposób zarządzania jednostką stosowany przez wójta nie przeszkadzał mu w kierowaniu do powódki poleceń, do wykonania, w trakcie korzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2015 r. Dwie z tych informacji były kierowane osobiście do powódki, przy czym ta 16 sierpnia została wysłana w niedzielę o godz. 22.44 .

Sąd I instancji biorąc pod uwagę ilość tych informacji, dni i godziny ich przesyłania, zgodził się z określeniem powódki, iż była nimi „bombardowana”. Żadnym usprawiedliwieniem nie jest twierdzenie wójta, iż miał utworzone

grupy odbiorców, do których przysyłał te polecenia, skoro, jak wcześniej wspomniano, każdy adresat miał obowiązek zrealizować to polecenie osobiście, bądź w formie nadzoru.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż na tle obciążenia powódki dodatkowymi zadaniami, omówienia wymaga ich rozmiar, wynikający z nowego zakresu czynności, który faktycznie obowiązywał od początku 2016 r. K. S., oprócz pełnienia funkcji kierownika USC, w wymiarze 1/2 etatu, otrzymała dodatkowo:

- zadania z zakresu obrony cywilnej,
- zadania z zakresu zarządzania kryzysowego,
- zadania z zakresu spraw wojskowych,
- zadania z zakresu spraw obronnych,
- zadania z zakresu obsługi rady gminy i jej komisji i organów.

Tym samym powódka jednoosobowo realizowała zadania 6 z 9 bloków tematycznych, przydzielonych referatowi społeczno-obywatelskiemu. Dwie pozostałe pracownice, tj. M. K. (1) i S. P. (1) wykonywały zadania mieszczące się tylko w 3 blokach, przy czym ich zakresy czynności częściowo pokrywały się.

Zdaniem Sądu Rejonowego, rozważenia na temat wymiaru zadań powódki jako kierownika USC, co strona pozwana wielokrotnie czyniła, stały się bezprzedmiotowe w świetle zeznań wójta gminy na ostatniej rozprawie. Zeznał tam, iż nie rozważał możliwości zmniejszenia wymiaru zatrudnienia powódki na stanowisku kierownika USC, bowiem zakres jej obowiązków na tym stanowisku, oscylował wokół 1/2 etatu. Oznacza to, że gdyby wójt uznał, że czynności wykonywane przez powódkę jako kierownika USC, nie wyczerpywały 1/2 etatu, dokonałby odpowiedniej zmiany.

W ocenie Sądu I instancji powyższe stwierdzenie prowadzi do wniosku, że pozostałe 5 bloków tematycznych powódka powinna zrealizować w ramach 1/2 etatu. Z zeznań S. P. (1) wynika, iż po przekazaniu jej bloku spraw „wojskowo-obronnych”, w początkowym okresie zajmowało jej to 4 godziny dziennie, tj. wymiar 1/2 etatu. Sąd Rejonowy wskazał, iż pracownica ta,

w przeciwieństwie do powódki, posiadała wykształcenie z zakresu bezpieczeństwa narodowego. Z kolei z zeznań świadka S. R. wynika, iż w czasie gdy on zajmował się sprawami „wojskowo-obronnymi”

i prowadzeniem kancelarii tajnej, zatrudniony był na cały etat. Również świadek M. P., który przed powódką miał powierzone sprawy „wojskowo-obronne” zeznał, iż zajmowały mu prawie cały etat. Sąd Rejonowy podkreślił, że okres I i IV kwartału danego roku to czas największego obciążenia tymi sprawami.

Następnie Sąd I instancji zauważył, iż komisja antymobbingowa zupełnie dowolnie i bez głębszej analizy oceniła obciążenie powódki tymi sprawami, podobnie jak pozostałymi obowiązkami. Członkowie komisji w sposób sprzeczny podawali źródła informacji, na podstawie których ocenili, iż powódka zachowywała się nerwowo.

Oprócz spraw „wojskowo-obronnych” powódka, ciągle w ramach 1/2 etatu, miała zajmować się obsługą rady gminy, jej komisji i organów. R. S. (2) zatrudniony w wymiarze pełnego etatu, oprócz tych obowiązków, zajmował się sprawami kultury fizycznej i sportu, współpracą z organizacjami pozarządowymi i prowadzeniem rejestru wyborców. Ponadto w czasie nieobecności powódki pozwany ogłosił konkurs na stanowisko obsługi rady gminy i jej komisji. W pierwszym konkursie przewidziano zatrudnienie

w wymiarze pełnego etatu, w drugim w wymiarze 3/4 etatu. Powódka natomiast miała realizować te zadania razem z grupą 4 innych, w wymiarze 1/2 etatu.

S. P. (1), która zajmowała się przejściowo obsługą rady gminy zeznała, że była w stanie zamieszczać w biuletynie protokoły z sesji rady, nie wcześniej niż po upływie ok. 30-40 dni. Z kolei powódka, przy nieporównywalnym zakresie obowiązków, zajmowała się tym nawet w szpitalu, gdzie przebywało jej dziecko, aby zamieścić protokół w terminie 7 dni od sesji rady.



W ocenie Sądu Rejonowego, wszystko powyższe prowadzi do wniosku, iż obciążenie powódki od stycznia 2016 r. wzrosło jeszcze bardziej i w sposób oczywisty przekraczało wymiar pełnego etatu. Wszelkie próby rozmowy powódki z wójtem na temat zmniejszenia wymiaru zadań, czy ustalenia priorytetów, nie dawały rezultatów. R. S. (1) nie stosował wobec powódki porozumienia dotyczącego zmiany zakresu obowiązków, praktykowanego wobec innych pracowników, np. M. K. (1).

Sąd Rejonowy wskazał, że granice wytrzymałości fizycznej i psychicznej powódki zostały przekroczone podczas rozmowy z wójtem w dniu 17 maja 2016 r., kiedy obciążając ją za niewłaściwą, jego zdaniem, organizację uroczystości w dniu 15 maja, podważył jej kompetencje, poniżył i upokorzył ją. Istotne, że zarówno wójt jak sekretarz gminy, zasłaniają się niepamięcią co do przebiegu rozmowy.

Na ostatniej rozprawie wójt zeznał, iż wydaje mu się, że raczej złośliwym wobec powódki nie był. Dodał, że raz czy dwa zwrócił jej uwagę, ale nie miało to na celu obrażanie, czy podważenie jej kompetencji.

Sąd I instancji podniósł, iż okolicznością istotną jest, iż przed objęciem funkcji wójta R. S. (1) był żołnierzem zawodowym, przyzwyczajonym do innych relacji personalnych z podwładnymi, opartych na podległości służbowej, gdzie sposobem komunikacji był rozkaz. Powódka zeznała, iż czasami miała wrażenie, że wójt w istocie wydaje jej rozkazy i oczekuje ich bezwzględnego wykonania. Dodatkowo R. S. (1) nie znał, co sam potwierdził, tematyki samorządowej.

W efekcie w ciągu 1,5 roku urzędowania R. S. (1) z urzędu odeszło lub zostało zwolnionych 9 pracowników. Część z nich odwołała się do Sądu. Na ten aspekt działalności wójta uwagę zwróciła rada gminy, obniżając mu w sposób istotny wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy zauważył również, iż w 2015 r. pracownicy Urzędu Gminy B., korzystali ze zwolnień lekarskich w większym zakresie niż w latach ubiegłych.

K. S. była doświadczonym pracownikiem, zdyscyplinowanym, rzetelnie, sumiennie i terminowo wykonującym swoje obowiązki. Widząc to wójt gminy nakładał na nią coraz to nowe zadania, bowiem miał pewność, że zostaną wykonane w sposób właściwy i terminowy. Przy tym nie słuchał i nawet nie chciał słuchać uwag zgłaszanych przez powódkę, która wysyłała czytelne sygnały, iż w przy takim obciążeniu i takim tempie, nie jest w stanie pracować. Jednocześnie stanowczo krytykował wszelkie niedociągnięcia, które przy takim obciążeniu musiały mieć miejsce.

Sąd I instancji wskazał, iż H. L. – pracujący w Szwecji niemiecki psychiatra, który był pierwszym badaczem mobbingu, określanego też zjawiskiem przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy, wyróżnił 45 charakterystycznych cech stosowanych przez mobberów, które podzielił na 5 grup. W grupie działań wpływających na sytuację życiową i zawodową wyróżnił m. in. zarzucanie wciąż nowymi zadaniami i przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary, w celu jej zdyskredytowania / Kodeks Pracy, Komentarz pod redakcją Krzysztofa Walczaka, Legalis, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018/.

Uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94 <sup>3</sup>§ 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 przytoczonym przepisie ( por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie III PK 2/09, LEX nr 510981 i z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PK 203/09, LEX nr 920591).

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie obszerny materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że przedstawione wyżej działania wójta gminy wobec K. S. polegały na uporczywym, tj. stanowczym i długotrwałym /

mającym miejsce ponad rok/ nękanii, które wywołało u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i spowodowało jej ponizenie jako pracownika pozwanego urzędu.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w opinii podstawowej biegłego z zakresu psychologii. Konsekwencjami zachowań ze strony wójta wobec powódki mogła być niska samoocena, labilność emocjonalna, brak poczucia bezpieczeństwa oraz stany o charakterze zaburzeń afektywnych w postaci obniżonego nastroju, stanów lękowych. Ponadto u K. S. występują objawy zespołu stresu pourazowego, takie jak m. in: doświadczanie traumatycznego przeżycia poprzez wspomnienia, przewlekłe objawy psychofizyczne, w tym nadpobudliwość, problemy ze snem, drażliwość, negatywne emocje, obniżony nastrój.

W konkluzji biegła stwierdziła, że dysregulacja w sferze emocjonalnej oraz objawy psychosomatyczne, które wystąpiły u powódki są typowe dla ofiar mobbingu.

Stanowisko biegłego jest zbieżne z treścią opinii psychologicznej sporządzonej przez dr B. L.. Powódka korzysta z diagnozy psychologicznej oraz z pomocy psychologicznej tego psychologa od dnia 21 lipca 2016 r. W opinii z dnia 4 listopada 2016 r. psycholog ten stwierdził, że niezależnie od spójnej i dojrzałej osobowości powódki, jej zasoby psychiczne uległy wyczerpaniu pod wpływem podlegania permanentnemu stresowi w pracy.

W wyniku tego powódka doświadcza dysregulacji emocjonalnej o charakterze traumatycznego stresu. W obrazie emocjonalnym jej zachowania obecne są takie objawy jak: zaniżona ocena, lęk przed powrotem do pracy, spadek motywacji do rozwoju zawodowego, apatia i płaczliwy nastrój, odczucie osaczenia, przygnębienia, zamartwiania się, rozpacz psychiczna, unikanie towarzystwa ludzi oraz ucieczka w samotność. Problemy zawodowe przerastają jej możliwości adaptacyjne. Ponadto powódka doświadcza wzmożonego uczucia utraty kontroli nad własnym życiem. Stan ten jest spowodowany nie dostrzeganiem przez nią związku między własnymi staraniami zawodowymi, swoim ustawicznym kształceniem, a osiąganymi efektami i ocenami w pracy zawodowej.

W konkluzji psycholog stwierdziła, że opisane objawy dysregulacji emocjonalnej o cechach stresu pourazowego są typowe i specyficzne dla ofiar mobbingu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Z utrwalonego w orzecznictwie stanowiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, L., (...)) i z dnia 30 stycznia 2004 r. I CK 131/03, OSNC 2005, Nr 2, poz. 40) wynika, że przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia należy brać pod uwagę:

- rozmiar doznanej krzywdy,
- stopień wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych,
- ich intensywność,
- czas trwania oraz nieodwracalność następstw doznanej krzywdy.

Powódka była pracownikiem pozwanego urzędu od ponad 10 lat. Posiadała wykształcenie kierunkowe, które ciągle uzupełniała. Praca w jednostce samorządowej była jej pasją, nie widziała, a nawet nie rozważała możliwości zmiany pracy. Do końca 2014 r. nie miała żadnych problemów zdrowotnych, rodzinnych, ani finansowych. W ocenie Sądu Rejonowego, na skutek działań R. S. (1), z osoby dojrzałej emocjonalnie, zrównoważonej, świadomej swojej wartości jako pracownika urzędu, stała się osobą z niską samooceną, brakiem poczucia bezpieczeństwa, nadpobudliwą, drażliwą i mającą problemy ze snem. Wystąpił u niej lęk przed powrotem do pracy, spadek motywacji do rozwoju zawodowego, apatia i płaczliwy nastrój, odczucie osaczenia, przygnębienia, zamartwiania się, rozpacz psychiczna,

unikanie towarzystwa ludzi oraz ucieczka w samotność. Ponadto, co do tej pory nie miało miejsca, powódka doświadcza wzmożonego uczucia utraty kontroli nad własnym życiem.

Dodatkowo kumulowany przez dłuższy czas stres spowodował powstanie dolegliwości kardiologicznych. Bez diagnozy i pomocy psychologicznej, powódka nie byłaby w stanie poradzić sobie z tymi problemami. Ostatecznie zmuszona była do odejścia z pracy u pozwanego, przekwalifikowania się i rozpoczęcia zatrudnienia na nowym dla niej stanowisku.

Sąd Rejonowy podał, iż wskazane przez biegłych przeżycia i doświadczenia emocjonalne powódki, odbiły się nie tylko na jej zdrowiu, ale także, co oczywiste, na sytuacji jej najbliższej rodziny.

W efekcie rozmiar krzywdy, której doznała K. S.

w ocenie Sądu I instancji należy ocenić jako bardzo duży, a stopień wywołanych cierpień psychicznych i fizycznych oraz ich intensywność jako bardzo dotkliwe. Działania o charakterze mobbingowym, były podejmowane wobec niej przez okres ponad roku. Jak wynika z opinii biegłego z zakresu psychologii powódka nadal doświadcza dysregulacji emocjonalnej, szczególnie podczas powracania myślami do zdarzeń, które występowały w miejscu pracy. Negatywne emocje nadal zalegają i mogą mieć wpływ na wykonywanie codziennych czynności i podejmowanie przez powódkę ról zawodowych oraz społecznych. W ocenie biegłej trudno przewidzieć kiedy lęk ustanie i czy powódka powróci do pełni dobrostanu psychosomatycznego. Zależy to od postępów w terapii indywidualnej.

Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia Sąd Rejonowy wziął pod uwagę okoliczność, iż mobberem była osoba kierująca pracą urzędu, na której spoczywa szczególny ciężar przeciwdziałania mobbingowi /por. art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p./. Ponadto uwzględnić należało działania wójta, po wezwaniu złożonym przez powódkę do zaprzestania stosowania mobbingu. Wójt gminy zasłaniając się okresem urlopowym, nie powołał komisji antymobbingowej, do czego doszło dopiero w okolicach doręczenia odpisu pozwu w tej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego zadośćuczynienie powinno być na tyle wysokie, aby z jednej strony stanowiło rekompensatę pieniężną za doznaną krzywdę, a z drugiej strony zniechęcało pracodawców do stosowania praktyk mobbingowych, bądź tolerowania tego zjawiska w zakładzie pracy.

Uwzględniając powyższe przesłanki Sąd I instancji uznał, iż w tej sprawie odpowiednim zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną przez powódkę krzywdę, będzie kwota 25.000 zł, oscylująca w granicach 6-miesięcznego jej wynagrodzenia. W pozostałej części Sąd powództwo oddalił.

Ustawowe odsetki za opóźnienie zostały zasądzone od dnia 12 października 2016 r., tj. od następnego dnia po doręczeniu odpisu pozwu.

Koszty procesu, na podstawie art. 100 k.p.c., Sąd Rejonowy wzajemnie rozdzielił między stronami. Rozstrzygając w tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż powódka wygrała sprawę w części dotyczącej kwoty 25.000 zł, tj. w 71,43 %, co oznacza, iż przegrała sprawę w 28,57 %. Obydwie strony poniosły koszty w wysokości po 3.600 zł, stanowiące wynagrodzenie pełnomocnika ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804, ze zm.). Łącznie koszty procesowe stron wyniosły 7.200 zł /2 x 3.600 zł/.

Zdaniem Sądu Rejonowego, mając na uwadze wynik sprawy powódka powinna ponieść koszty procesu w kwocie 2.057,04 zł /7.200 zł x 28,57 %/. Tymczasem poniosła je w wysokości 3.600 zł. Różnica w wysokości 1.542,96 zł /3.600 zł - 2.057,04 zł / została zasądzona na jej rzecz. Pozwany poniósł koszty w wysokości 3.600 zł, natomiast powinien ponieść je w kwocie 5.142,96 zł / 7.200 zł x 71,43 % /.

Łączna kwota kosztów sporządzenia 4 opinii przez biegłych wyniosła 2.191,88 zł. Biorąc pod uwagę wynik sprawy, pozwany powinien z tego tytułu być obciążony wydatkami w wysokości 1.565,66 zł / 2.191,88 zł x 71,43% /. Na poczet kosztów sporządzenia opinii uzupełniającej, pozwany w dniu 14 września 2017 r. wpłacił zaliczkę w kwocie 800 zł. Postanowieniem z dnia 16 października 2017 r. Sąd Rejonowy przyznał biegłej wynagrodzenie za sporządzenie opinii uzupełniającej w kwocie 296,60 zł.

Różnicą między kwotą 1.565,66 zł, a sumą 296,60 zł, tj. kwotą 1.269,06 zł, Sąd I instancji na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. – o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / tekst jednolity Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594, ze zmianami/, obciążył pozwanego.

Jednocześnie Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż w sprawie tej wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, w rozumieniu art. 97 ustawy, pozwalający na obciążenie powódki częścią wydatków.

Zgodnie z treścią art. 84 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, sąd z urzędu zwraca stronie wszelkie należności z tytułu wydatków, stanowiące różnicę między kosztami pobranymi od strony a kosztami należnymi. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy nakazał zwrócić pozwanemu kwotę 503,40 zł /800 zł - 296,06 zł /, tytułem niewykorzystanej zaliczki.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy, Sąd Rejonowy obciążył pozwanego opłatą od pozwu, w zakresie uwzględnionego powództwa, w kwocie 1.250 zł / 25.000 zł x 5%/, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności, uzasadnia treść art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w części dotyczącej pkt. I, III, IV, V i VI oraz zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zebranego w sprawie, wniosków z niego nie wynikających, co doprowadziło Sąd I instancji do błędnych ustaleń faktycznych, a mianowicie:

a. błędnego ustalenia, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez powódkę był stres, przeciążenie obowiązkami w pracy oraz okres współpracy z wójtem, podczas gdy z dokumentu w postaci oświadczenia powódki „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” z dnia 13 grudnia 2016 r. wynikają wprost zupełnie inne przyczyny (choć także bezzasadne), rozwiązania umowy, które to błędne ustalenie przyczyniło się do mylnego uznania przez Sąd, że powódka była ofiarą mobbingu;

b. błędnego, nielogicznego i niezgodnego z doświadczeniem życiowym przyjęcia, że z uwagi na ambicję, dokładność i rzetelność powódki nie była ona zobligowana do przekazywania zadań referatu, którego była kierownikiem, podległym sobie pracownikom - co doprowadziło Sąd do błędnego przekonania o przeciążeniu powódki pracą ponad jeden etat, podczas gdy prawidłowym przyjęciem byłoby, że powódka jako kierownik powinna w jak największym stopniu dążyć do powierzania zadań podwładnym, by właściwie zorganizować prace swoją i innych;

c. błędnego uznania, że powódka nie mogła cedować danego polecenia na podległe jej pracownicy, gdyż to powódka była rozliczana przez pracodawcę za pracę podległych sobie pracowników, podczas gdy sam fakt rozliczania, czy nadzoru nad kierownikiem z tytułu wykonania zadań, obiektywnie i logicznie nie wyklucza cedowania zadań, a wręcz wymusza współpracę w obrębie zespołu ludzkiego - co doprowadziło Sąd do błędnego przekonania o przeciążeniu powódki pracą ponad jeden etat;

d. bezzasadne, rażąco nielogiczne zniwelowanie przez Sąd znaczenia cedowania zadań dla oceny czasu ich wykonania, tj. de facto przyjęcie przez Sąd, iż tak samo obciążony zadaniem jest pracownik bezpośrednio wykonujący polecenie, jak i pracownik tylko nadzorujący jego wykonanie – co doprowadziło Sąd do błędnego przekonania

o przeciążeniu powódki pracą ponad jeden etat, podczas gdy prawidłowe byłoby ustalenie, że krócej wykonuje zadania osoba (kierownik) mający do dyspozycji zespół ludzki do ich wykonania niż osoba, która zespołu takiego nie posiada;

e. dowolnego ustalenia, że S. P. (1) była w stanie zamieszczać w biuletynie protokoły z sesji rady, nie wcześniej niż po upływie ok. 30 - 40 dni, podczas gdy zeznania S. P. (2) nie wskazują na konkretny termin zamieszczania protokołów, pojawia się jedynie stwierdzenie, że protokół miał się znaleźć na stronie (...) jak najszybciej;

f. błędnego ustalenia, iż powódka była zobowiązana do sporządzenia protokołu z sesji Rady Gminy B. podczas pobytu z dzieckiem

w szpitalu, w sytuacji gdy z zeznań R. L. i złożonego SMS

z dnia 13 kwietnia 2016 r. wynika jedynie to, że R. L. wyraziła zgodę na wydanie dyktafonu celem sporządzenia protokołu z sesji Rady Gminy B., z materiału dowodowego nie wynika świadomość R. L., że powódka ma zamiar pisać protokół w szpitalu;

g. bezzasadnego uznania przez Sąd, że nagannym zachowaniem jest rozliczanie powódki z wykonania zleconych zadań przez wójta na cyklicznych spotkaniach z kierownikami, a także na indywidualnych rozmowach oraz błędnego ustalenia, że na naradach powódka otrzymywała największą ilość zadań, podczas gdy z zeznań świadków A. S. i M. P., na które powołuje się Sąd I instancji, wynika, że wójt rozliczał z zadań nie tylko powódkę, ale wszystkich kierowników, co trudno uznać za naruszenie norm czy przepisów;

h. błędnego ustalenia, że wszystkie polecenia zawarte w przesyłanych do powódki e-mailach zawierały termin wykonania, a jeżeli termin nie był podany, wójt oczekiwał informacji o wykonaniu ich niezwłocznie

w rozumieniu natychmiast oraz błędnego ustalenia, że z tej przyczyny powódka nie mogła nie odbierać tej korespondencji w czasie wolnym od pracy -podczas gdy z materiału dowodowego, w tym z e-maili załączonych do pozwu z dnia 6 października 2016 r., do odpowiedzi na pozew z dnia 31 października 2016 r. oraz innych dowodów zebranych w sprawie (zeznania świadków), wnioski takie nie wynikały, tj. maile zawierały termin wykonania odpowiednio długi, inne skierowane były tylko do wiadomości powódki, inne w ogóle nie zawierały poleceń albo polecenia skierowane były do innych niż powódka osób, sam zaś pracodawca uznawał, że polecenia, gdzie nie było terminu wykonania, należy wykonać owszem niezwłocznie, ale z uwzględnieniem dni wolnych, urlopów, zwolnień itp., a nie „natychmiast” (vide zeznania R. S. (1) z dnia 15 lutego 2018 r.), a ponadto inni pracownicy, którzy otrzymywali korespondencję e-mail od wójta także poza godzinami pracy nie uważali, aby także poza godzinami pracy na nią odpowiadać;

i. przyjęcie ogólnej błędnej tezy, że w przypadku opóźnienia w realizacji zadań przez podległych powódce pracowników, wójt interweniował, pozwalając sobie na niewłaściwy komentarz, podczas gdy Sąd

I instancji dysponował całością korespondencji między stronami i był tylko jeden napotkany w toku całej niemal 200-mailowej korespondencji komentarz, który można by określić, iż był on nie na miejscu, a więcej tego typu stwierdzeń nie było, co powinno doprowadzić Sąd I instancji do sformułowania odmiennej tezy od przyjętej, a mianowicie, że co do zasady wójt nie interweniował w takich sytuacjach u powódki, lecz bezpośrednio

u pracownika pozostającego w zwłoce, czego przykładem były rozmowy Wójta z pracownikiem R. S. (2) (vide zeznania R. S. (1) z dnia 15 lutego 2018 r.);

j. sformułowanie rażąco tendencyjnej tezy, że powódka była „bombardowana” e-mailami wójta podczas gdy e-maili od pracodawcy było stosunkowo niedużo, biorąc pod uwagę półtoraroczny okres, w którym powódka te e-maile otrzymywała (198 e-maili = ok. 1,93 e-maila na dzień roboczy), więc ujęcie tej ilości w kategorii „bombardowania” jest wyrazem bezkrytycznego przejęcia retoryki pozwu;

k. błędnego uznania, że powódka pozostawała w ciągłej gotowości do pracy, także po godzinach pracy i w dni wolne od pracy, że pracowała dodatkowo wieczorami, w weekendy i nawet podczas urlopu, podczas gdy żaden inny dowód nie potwierdza tych stwierdzeń powódki, żaden z e-maili od pracodawcy nie narzucał pracy w czasie urlopu, zwolnienia czy innej nieobecności:

l. błędnego przyjęcia, że w rozmowach z wójtem, krytykował on sposób wykonania jego poleceń, a ponadto, że później powódka wychodziła roztrzęsiona, z poczuciem krzywdy, podważania jej kompetencji i poniżenia, a wniosku takiego nie można wywieść z zebranego w sprawie materiału dowodowego, są to jedynie subiektywne odczucia powódki;

m. błędnego uznania, że powódka została poniżona, a jej kompetencje zostały podważone podczas rozmowy z wójtem w dniu 17 maja 2016 r., a wniosek taki można jedynie wysnuć z zeznań powódki i nie potwierdzają tego inne dowody;

n. błędnego uznania, że pozwany pracodawca „celowo” opóźniał działania w ramach Procedury A., podczas gdy działania komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi postępowały zgodnie z przepisami prawa i procedurą wewnętrzną, a czas, w jakim podjęta ona swe działania wynikał z sezonu urlopowego a także zupełnego braku doświadczenia Urzędu Gminy w prowadzeniu takich działań;

2. naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, a mianowicie:

a. zeznań R. S. (1) zawartych w protokole rozprawy z dnia 15 lutego 2018 r. (pomimo tego, że Sąd obdarzył je wiarygodnością), w którym zawarł stwierdzenie, że Rada Gminy w B. ponownie podwyższyła wynagrodzenie dla Wójta z uwagi na dobre zarządzanie Gminą B.

i pozyskiwaniem środków zewnętrznych na rozwój Gminy, co doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych i ustalenia, że Wójt jest osobą konfliktową i brakuje mu umiejętności współpracy i w związku z tym obniżono mu wynagrodzenie;

b. z zeznań świadków: M. K. (1), S. P. (1), M. Z., R. L., M. K. (2), z których wynika, że wójt na organizowanych naradach zwracał się do powódki tak samo jak do wszystkich innych kierowników czy pracowników, na naradach miała miejsce relacja z wykonanej pracy, na naradach wójt wydawał polecenia wszystkim obecnym, a nie tylko powódce, a z zeznań tych nie wynika, aby powódka otrzymywała największą ilość zadań i tylko ona jedna była z nich później rozliczana (jak ustalił to błędnie Sąd I instancji);

3. naruszenie art. 233 § 1 kpc, poprzez orzekanie tylko na podstawie części zeznań świadków, tj. A. S. i M. P., bez wyjaśnienia, dlaczego Sąd pominął zeznania pozostałych licznych świadków oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w przyznaniu wiarygodności zeznaniom tych konkretnych świadków, pomijając fakt, że A. S. jest teściową powódki, a M. P. pozostaje w konflikcie sądowym z pozwanym, chociaż zeznania te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie;

4. naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez błędną ocenę opinii biegłego z zakresu kardiologii (opinia podstawowa jak i uzupełniająca) i wyprowadzenie wniosków nie wynikających z tychże opinii, a mianowicie, że u powódki wystąpił fizyczny rozstrój zdrowia związany z dolegliwościami kardiologicznymi, który spowodowany był mobbingiem - podczas, gdy opinie te nie stwierdzają jednoznacznie i kategorycznie, aby taki rozstrój nastąpił, a tym bardziej w związku z działaniem mobbingowym;

5. naruszenie art. 227 kpc w zw. z art. 278 § 1 kpc i 286 § 1 kpc poprzez nieuzasadnioną odmowę przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych

z zakresu kardiologii i psychologii pomimo, że opinia biegłej z zakresu kardiologii dr hab. nauk med. J. M. z dnia 20 czerwca 2017 r. oraz opinia z zakresu psychologii sporządzona przez biegłą sądową dr M. K. (3) są wewnętrznie sprzeczne, stroniczne i niestanowcze - pomimo że dowody te miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a sporne okoliczności nie zostały dostatecznie wyjaśnione, w tym kwestia rozstroju zdrowia.

Pełnomocnik pozwanego wskazywał również na naruszenie prawa materialnego tj.:

1. art. 94<sup>3</sup> § 2 kp poprzez niewłaściwe zastosowania i przyjęcie, że w danej sprawie doszło do zachowań, które noszą znamiona mobbingu, pomimo że w sprawie nie można mówić o tym, że przesłanki materialnoprawne mobbingu zostały spełnione;
2. art. 94<sup>3</sup> § 3 kp poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyznanie powódce zadośćuczynienia, pomimo że ze stanu faktycznego sprawy nie wynika, aby doszło do mobbingu oraz do rozstroju zdrowia wywołanego tym mobbingiem;
3. art. 94<sup>3</sup> § 3 kp poprzez błędną wykładnię i przyznanie zadośćuczynienie w rażąco wygórowanej kwocie tj. nieadekwatnej do stopnia i rozmiaru doznanej krzywdy, intensywności i czasu trwania rzekomo niewłaściwych zachowań wobec powódki, braku drastycznych zachowań pracodawcy wobec powódki, braku trwałości uszczerbku na zdrowiu, braku stwierdzenia nieodwracalności następstw doznanej krzywdy oraz z uwagi, że zaburzenia te mają charakter łagodny.

Wobec powyższego pełnomocnik pozwanego wnosił o:

- a. zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz;
- b. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem I i II instancji według norm przepisanych;
- c. uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności i na podstawie art. 338 kpc i zwrot zapłaconej na rzecz powódki kwoty 4094,52 zł;

Na podstawie art. 380 kpc, pełnomocnik pozwanego wnosił o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu I instancji z dnia 15 lutego 2018 r. oddalającego wnioski pozwanego zgłoszone w pismach procesowych z 17 lipca 2017 r. i 6 września 2017 r. o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii innego biegłego kardiologa i innego biegłego psychologa, na okoliczności podane w tych pismach oraz przeprowadzenie tych dowodów przez Sąd II instancji na podstawie art. 382 kpc.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje.***

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Kontrola instancyjna wyroku wykazała że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania, odnoszący się do oceny dowodów, jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997

roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, określoną w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. E. (red.), L. N. 2007, str. 552 i nast.).

Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, bądź gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione mimo, że były ku temu podstawy, a także gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

W ocenie Sądu odwoławczego, dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego w pełni realizuje wymagania stawiane przez dyspozycję przepisu art. 233 § 1 k.p.c., co znajduje również swoje odzwierciedlenie w niezwykle wyczerpującym uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Wnioski wyciągnięte ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego są powiązane w logiczną całość i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego.

W judykaturze podkreśla się, że nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji.

Jak trafnie zauważył Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 14 grudnia 2012 r. I ACa 1203/12: „Skuteczne postawienie zarzutu dotyczącego popadnięcia w sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 233 § 1 k.p.c.) wymaga wykazania uchybienia przez sąd zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Otóż to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu”. Z kolei Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 12 grudnia 2013 r. I ACa 868/13 stwierdził: „Jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona”.

Apelujący nie wykazał tego rodzaju wadliwości w ocenie dowodów, dokonanej przez Sąd I instancji. Przeciwnie, to ocena dowodów zaprezentowana w apelacji jest wybiórcza i odwołuje się jedynie do okoliczności korzystnych dla pozwanego.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji związanych z naruszeniem art. 233§1 kpc należy wskazać że:

- podanie innej przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez powódkę niż mobbing nie świadczy o tym, że mobbingu nie było, bo miała ona prawo wskazać taką przyczynę jaką w danym momencie uważała za istotną i rzeczywistą;



- Sąd Rejonowy dokładnie przeanalizował zakres zadań powódki i uwzględnił jej zadania własne, jak też związane z nadzorem. To że powódka mogła niektóre zadania delegować na podległych jej pracowników nie oznacza, że zwalniała ją to z nadzoru. Z zeznań powódki i świadków wynika jednoznacznie, że Wójt R. S. (1) wymagał aby powódka znała każdy temat i podpisywała każdy dokument wychodzący z podległej jej komórki a to musiało zajmować bardzo dużo czasu;

- ustalenia co do okresów publikowania w biuletynie protokołów z sesji rady, i konieczności sporządzania protokołów w czasie pobytu dziecka powódki w szpitali Sąd I instancji oparł o jej zeznania, którym słusznie dał wiarę, bo były logiczne i stanowcze. Jeśli powódka pobrała w tym czasie z urzędu gminy dyktafon, to zapewne aby wykonywać takie właśnie obowiązki;

- nie jest nagannym rozliczanie pracowników z powierzonych im zadań, ale nadmierne obciążanie ich obowiązkami, wydawanie poleceń w czasie wolnym od pracy oraz bezwzględne ich egzekwowanie mimo braku obiektywnej możliwości ich realizacji przez pracownika, nadmiernie obciążonego pracą;

- brak wyznaczonych w e-mailach terminów oznaczał, że zadania musiały być wykonane niezwłocznie, co wynika z zeznań powódki. Sam pozwany przyznaje, że była rozliczana z ich wykonania na cyklicznych spotkaniach. Wysyłanie e-maili wyłącznie „do wiadomości” powinno być wyraźnie wskazane w treści e-maila. Za niezrozumiałą należy uznać praktykę wysyłania poleceń „zbiorczo” do całej „grupy adresatów” jeśli ich realizacja nie dotyczyła wszystkich tych osób. Powyższe oznacza, że to nie powódka miała problemy z organizacją swojego czasu pracy lecz proces wydawania poleceń w Urzędzie Gminy B. był wadliwy;

- mobbing nie musi polegać na zachowaniu agresywnym, wulgarnym czy niestosownych komentarzach. Jak przekonująco uzasadnił to Sąd I instancji, w niniejszej sprawie polegał on na nadmiernym obciążaniu pracownika zadaniami;

- zważywszy na ilość a zwłaszcza czas przesyłania wiadomości e-mailowych powódce (po godzinach pracy, w okresie urlopu i zwolnienia lekarskiego), całkowicie trafiona jest teza Sądu Rejonowego, że powódka była „bombardowana” tymi wiadomościami;

- podnoszona w apelacji okoliczność, że wójt R. S. (1) podobnie traktował innych pracowników urzędu nie może zmieniać oceny, że jego stosunek do powódki nie był właściwy, nawet jeśli inni pracownicy nie mają żadnych pretensji do pracodawcy.

Sąd Rejonowy nie naruszył także art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie zgłoszonych przez pełnomocnika pozwanego wniosków o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych, gdyż sporne okoliczności zostały wyczerpująco wyjaśnione. Sąd dokonał wnikliwej oceny opinii złożonych

w sprawie. Za Sądem I instancji należy powtórzyć, że opinie te są fachowe, szczegółowe, logiczne i odpowiadają na postawione pytania i zarzuty. Sąd Okręgowy nie dostrzega żadnej sprzeczności w opinii kardiologa i psychologa a apelujący oprócz powołania się na taką sprzeczność, nie wskazał na czym miałyby ona polegać.

Słusznie Sąd Rejonowy podniósł, iż podstawą do uwzględnienia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego, nie może być samo niezadowolenie strony z treści kwestionowanej opinii. Dlatego postanowienie Sądu oddalające wniosek o innych biegłych, poddane kontroli instancyjnej na podstawie art. 380 kpc Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Z tych samych względów oraz na podstawie art. 381 kpc Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p. stwierdzić należy, iż także nie są one zasadne.

Zgodnie z treścią 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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.

Zebrany w sprawie obszerny materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że działania Wójta Gminy B. S. wobec K. S. polegały na uporczywym i długotrwałym (mającym miejsce ponad rok czasu) nękanu, poprzez nadmiernie obciążanie obowiązkami, wydawaniu poleceń w czasie wolnym od pracy i nieustająco krytycznej ocenie realizowanej przez nią pracy, co wywołało u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej a w konsekwencji rozstrój zdrowia psychicznego i wykluczenie z zespołu pracowników. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w opiniach biegłych z zakresu psychologii oraz kardiologii.

Mając powyższe na uwadze zasadnym było zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę, bowiem zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 3 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Zadośćuczynienie powinno być na tyle wysokie, aby z jednej strony stanowiło rekompensatę pieniężną za doznaną krzywdę, a z drugiej strony zniechęcało pracodawców do stosowania praktyk mobbingowych, bądź tolerowania tego zjawiska w zakładzie pracy.

Uwzględniając powyższe przesłanki Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż w niniejszej sprawie odpowiednim zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną przez powódkę krzywdę, będzie kwota 25.000 zł, oscylująca w granicach 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd I instancji ustaloną kwotę zadośćuczynienia szczegółowo uzasadnił a Sąd Okręgowy ustalenia te akceptuje.

W świetle powyższych okoliczności Sąd II instancji uznał, iż zarzuty apelacji nie są zasadne, a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie stwierdził uchybień skutkujących nieważnością postępowania, do których uwzględnienia z urzędu jest zobligowany na podstawie art. 378 § 1 k.p.c.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804, obowiązującego w dacie wniesienia apelacji).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

I. G. J. B. R.