

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2022 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SO Artur Fryc
-----------------	----------------------

Protokolant: Sekretarz Sądowy Bartłomiej Fachinetti

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2022 roku w Warszawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. spółka komandytowa w W.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem

na skutek apelacji złożonych przez E. B. oraz (...) Sp. z o.o. spółka komandytowa w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 4 września 2020 roku, sygn. akt VII P 1041/16

- 1. oddała obydwie apelacje w całości,**
- 2. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego poniesione przez strony w postępowaniu odwoławczym**

Sędzia Artur Fryc

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 lipca 2016 r. (data stempla pocztowego - k. 2 akt) złożonym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w W. powódka E. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz sumy 35.645,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 maja 2016 r. do dnia zapłaty, w tym kwot: (...) zł tytułem odszkodowania z powodu rozwiązania umowy o pracę ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu względem powódki oraz 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę wskutek stosowanego przez pozwanego mobbingu względem powódki. Dodatkowo powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego pracodawcy według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko procesowe powódka wskazała, że złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia - z uwagi na fakt, iż pracodawca dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, czyli poszanowania godności pracownika, a także że zachowanie członka zarządu komplementariusza pozwanej Spółki -R. Z. - nosiło znamiona mobbingu. Powódka wyjaśniła, że brak poszanowania jej godności polegał na wielokrotnym, umyślnym oraz celowym naruszaniu nietykalności cielesnej powódki o wydźwięku seksualnym, przy jednocześnie wyrażanym przez nią sprzeciwie

wobec takich zachowań (polegających na dotykaniu obnażonych ramion powódki, przesuwaniu rękami po bocznych krawędziach klatki piersiowej), a także na umyślnym oraz wielokrotnym kierowaniu wobec powódki wypowiedzi odnoszących się do płci, o charakterze poniżającym oraz uwłaczającym (m. in. takich jak „dziewczyna o miłej aparycji nie będąca erotycznym wyzwaniem”, czy też pytanie o to, czy powódka nosi pończochy czy rajstopy). E. B. wskazała również, że wielokrotnie nazywano ją w miejscu pracy przy innych pracownikach mianem „tępej dzidy”, co także ma wydźwięk poniżający oraz uwłaczający. Takie określenia były stosowane pomimo formułowania próśb o ich zaprzestanie (pozew - k. 2-13 akt).

Strona pozwana złożyła odpowiedź na pozew wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała na fakt, iż obiektywnie rzecz biorąc nie sposób jest uznać dotknięcia palcem za molestowanie seksualne. Dodatkowo powołała się na brak związku przyczynowego między zachowaniem R. Z. (1) a niezdolnością do pracy powódki. Strona pozwana stwierdziła również, że pojedyncze zachowania określane przez powódkę jako mobbing nie świadczą jeszcze o tym, że doszło do zaistnienia w całym okresie zatrudnienia E. B. - zachowań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii bądź zastraszaniu powódki. Odnosząc się do określenia „tępa dzida” pozwany pracodawca wskazał, iż słów tych używała jedynie powódka (odpowiedź na pozew - k. 60 - 70 akt).

Obydwie strony w toku rozprawy podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w przedmiotowej sprawie.

**Wyrokiem z dnia 4 września 2020 r. w sprawie pod sygn. akt VII P 1041/16 Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł, iż:**

**I. zasądza od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w W. na rzecz powódki E. B. kwotę 2.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu;**

**II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy;**

**III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;**

**IV. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;**

**V. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 400,00 zł tytułem opłaty stałej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy – w części, w której powództwo zostało uwzględnione;**

**VI. obciąża Skarb Państwa – Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie pozostałą częścią kosztów sądowych w sprawie;**

**VII. nadaje wyrokowi w punkcie I i II sentencji rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty (...) zł brutto.**

**Sąd Rejonowy ustalił**, iż powódka E. B. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w W. w okresie od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 11 kwietnia 2016 r. – w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...). Do jej głównych zadań należało pozycjonowanie stron w wyszukiwarkach internetowych oraz zajmowanie się kampaniami reklamowymi.

DOWÓD: - umowa o pracę zawarta przez strony - k. 17-18 akt.

- świadectwo pracy - k. 1 części „C” akt osobowych powódki.

Miesięczne wynagrodzenie E. B. obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło (...)zł brutto. Będąc zatrudnioną w pozwanej Spółce powódka otrzymywała również należności od innych podmiotów, tj. od (...) Spółki z o. o., (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej oraz 2012 Spółki z o. o. Od pozwanej Spółki powódka otrzymywała co miesiąc kwotę (...) zł netto, co stanowi równowartość kwoty(...)zł brutto. Każda ze spółek, od których powódka otrzymywała wynagrodzenie, wystawiała dla powódki deklarację podatkową PIT-11. E. B. nigdy nie występowała o dokonanie korekt tych deklaracji. Pozwana Spółka wystawiła dla powódki deklarację podatkową, w której wskazała, że z tytułu zatrudnienia u pozwanej w 2015 r. E. B. osiągnęła przychód wynoszący (...) zł. Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce (...) była kwota(...) zł brutto.

DOWÓD: - zaświadczenie o zarobkach - k. 92 akt.

- umowa o pracę zawarta przez strony - k. 17 - 18 akt.

- deklaracja podatkowa PIT-11 za rok 2015 wystawiona dla powódki przez pozwaną Spółkę - k. 39 - 41 akt.

- deklaracje podatkowe PIT-11 za rok 2015 wystawione dla powódki przez inne podmioty niż pozwana - k. 30 - 38 akt.

- deklaracje podatkowe PIT-37 powódki za lata: 2015 - 2016 - k. 260 - 264v akt.

- historia operacji bankowych na rachunku powódki - k. 46 - 49 akt.

- pismo ZUS I Oddziału w P. z dnia 10 lipca 2019 r. - k. 248 akt.

- przesłuchanie powódki jako strony - k. 253 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 255 akt.

Zarówno w okresie zatrudnienia powódki, jak i obecnie prezesem zarządu komplementariusza pozwanej Spółki jest R. Z. (1). Bezpośrednim przełożonym E. B. był M. S. (1), który pracował w pokoju razem z powódką.

(okoliczności bezsporne)

Podczas jednej z imprez branżowych odbywających się poza siedzibą pozwanej jedna z obecnych tam osób będąc pozytywnie zaskoczona powódką użyła zwrotu, iż „nie jest ona taką tępą dzidą, jak mogłoby się wydawać”. Następnego dnia ta historia została opowiedziana w siedzibie Spółki (...). Historię usłyszał m. in. R. Z. (1), który następnie kilkakrotnie użył w odniesieniu do powódki w miejscu pracy określenia - „tępa dzida”, m. in. gdy wchodząc do siedziby pozwanej Spółki i witając się z powódką powiedział: „cześć tępa dzido”. Powódka nie życzyła sobie takich określeń w stosunku do swojej osoby.

DOWÓD: - zeznania świadka M. S. (1) - k. 175 - 177 akt, zapis audio-video na informatycznym nośniku danych na k. 179 akt.

- częściowo przesłuchanie powódki jako strony - k. 251 - 253 akt, zapis audio-video na informatycznym nośniku danych na k. 255 akt.

We wrześniu lub październiku 2015 r. R. Z. (1) usłyszał jak w jednej ze stacji radiowych reporter w trakcie programu pt. „(...)” zadawał mężczyznom pytania dotyczące spraw „kobiecych”, a kobietom - pytania dotyczące spraw „męskich”. Jednego z mężczyzn dziennikarz zapytał, czy wie, czym się różnią rajstopy od pończoch. Przyszedszy do pracy i zobaczywszy powódkę R. Z. (1) kilkakrotnie spytał, czy powódka ma na sobie pończochy czy rajstopy. Powódka kilka razy odpowiedziała rozmówcy, że to nie jego sprawa i żeby o to nie pytał. E. B. nigdy nie inicjowała z R. Z. (1) rozmów na temat swoich ubrań.

DOWÓD: - przesłuchanie powódki jako strony - k. 234 i 251 akt, zapisy audio-video na informatycznych nośnikach danych na k. 237 i 255 akt.

- częściowo przesłuchanie R. Z. (1) w charakterze strony pozwanej - k. 268v - 269v, 272 - 273 i 276 - 277 akt, zapisy audio - video na informatycznych nośnikach danych na k. 271, 274 i 279 akt.

Mniej więcej w tym samym czasie co zadawanie powódce pytań, czy ma na sobie rajstopy czy też pończochy, miało miejsce inne zdarzenie z udziałem E. B. i R. Z. (1). Pewnego dnia rano powódka stała w pracy zamyślona w pokoju socjalnym przy ekspresie do kawy. Kiedy zobaczył to R. Z. (1), podszedł do powódki od tyłu i przejechał palcami po żebrach powódki, jakby chcąc wytrącić ją ze stanu zamyślenia. Powódka powiedziała wówczas, że się to jej nie podoba i że nie życzy sobie takich zachowań. R. Z. (1) uniósł wtedy ręce do góry i wycofał się, nic nie mówiąc.

DOWÓD: - przesłuchanie powódki jako strony - k. 234 - 236, 240 - 243 i 251-253 akt, zapisy audio - video na informatycznych nośnikach danych na k. 237, 245 i 255 akt.

- przesłuchanie R. Z. (1) w charakterze strony pozwanej - k. 268v - 269v, 272 - 273 i 276 - 277 akt, zapisy audio - video na informatycznych nośnikach danych na k. 271, 274 i 279 akt.

Dyrektor zarządzający w pozwanej Spółce - M. P. - zwracając się do powódki powiedział kiedyś, że na spotkanie z klientem potrzebuje pracownicy w charakterze „paprotki” - to znaczy osoby, która nie będzie się odzywać podczas spotkania, tylko będzie ładnie wyglądać; wyżej wymieniony nie wiedział, w jaki sposób powódka wykonuje swoje obowiązki pracownicze. Wskazane wyżej zdarzenie miało miejsce tylko jeden raz. Kiedy indziej M. P. zaprosił powódkę na spotkanie z klientem mówiąc, że ilość blondynek w firmie musi się zgadzać (E. B. ma włosy blond).

DOWÓD: - przesłuchanie powódki jako strony - k. 241 - 242 akt, zapis audio-video na informatycznym nośniku danych na k. 245 akt.

W lutym 2016 r. - gdy na dworze było jeszcze zimno - R. Z. (1) po przyjeździe do siedziby pozwanej Spółki zobaczył powódkę idącą korytarzem w szalu typu „boa” oraz z odkrytymi ramionami. R. Z. (1) dotknął jednego z odsłoniętych ramion (...) i wydał przy tym dźwięk jakby się sparzył - tym samym sugerując, że powódka jest gorąca skoro chodzi z odsłoniętymi ramionami, mimo że na dworze jest chłodno. Powódka powiedziała wtedy R. Z. (1), że nie życzy sobie takich zachowań. Nikt nigdy nie zwracał powódce uwagi, że jest nieodpowiednio ubrana w miejscu pracy. Powódka nie chodziła do pracy ubrana w sposób wyzywający ani też w zbyt silnym makijażu.

Po tym, gdy R. Z. (1) dotknął odsłoniętego ramienia powódki, E. B. opowiedziała o całym zdarzeniu swojemu narzeczonemu - K. W.. Ten powiedział, że chce w tej sprawie interweniować i następnie zadzwonił do M. S. (1). Efektem rozmowy telefonicznej obydwu mężczyzn było spotkanie z udziałem powódki, R. Z. (1) i M. S. (1), do którego doszło w siedzibie pozwanej w dniu 14 marca 2016 r.

DOWÓD: - przesłuchanie powódki jako strony - k. 234 - 236, 240 - 243 i 251-253 akt, zapisy audio - video na informatycznych nośnikach danych na k. 237, 245 i 255 akt.

- przesłuchanie R. Z. (1) w charakterze strony pozwanej - k. 268v - 269v, 272 - 273 i 276 - 277 akt, zapisy audio - video na informatycznych nośnikach danych na k. 271, 274 i 279 akt.

K. W. przeprowadził rozmowę telefoniczną na temat dotknięcia odsłoniętego ramienia powódki w miejscu pracy - nie tylko z M. S. (1), ale również z R. Z. (1). Świadkiem tej ostatniej rozmowy była A. K., która słyszała tylko to, co mówił R. Z. (1). Po zakończeniu rozmowy R. Z. (1) powiedział A. K., że K. W. zażądał od niego, żeby przeprosił powódkę za to, że dotknął jej ramienia.

DOWÓD: - zeznania świadka A. K. - k. 144 - 146 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 147 akt.

O niepożądanych przez powódkę zachowaniach R. Z. (1) był na bieżąco informowany przez samą zainteresowaną, a ponadto – w końcowym okresie zatrudnienia powódki – również przez jej partnera, K. W.. E. B. kilkakrotnie mu to powiedziała, mówiąc, że takie zachowania, pytania i określenia są dla niej kategorięcznie niedopuszczalne, czym wyraziła swój wyraźny sprzeciw wobec takiego sposobu traktowania przez pracodawcę. Na spotkaniu w dniu 14 marca 2016 r., które odbyło się w biurze pozwanej Spółki z inicjatywy E. B., a w którym uczestniczyła sama zainteresowana, R. Z. (1) i M. S. (1), omówiono zarzuty powódki wobec sposobu w jaki traktował ją R. Z. (1). Przebieg spotkania był potajemnie nagrywany przez powódkę w wersji audio, o czym nie wiedzieli pozostali uczestnicy. W toku spotkania M. S. (1) stwierdził, że dostrzegł uprzedmiotawianie powódki. Na spotkaniu w siedzibie pracodawcy R. Z. (1) bezkrytycznie potraktował swoje zachowanie względem powódki, nie dostrzegając w nim jakichkolwiek uchybień. W toku przedmiotowego spotkania R. Z. (1) próbował umniejszyć swoją winę, twierdząc, że powódka przesadza i „gwiazdorzy”, a także poradził, żeby „zjadła S.”. To właśnie podczas spotkania w marcu 2016 r. padły adresowane do powódki słowa R. Z. (1), iż E. B. jest „kobietą o miłej aparycji [...] nie będącą erotycznym wyzwaniem”. Podczas przedmiotowego spotkania R. Z. (1) nie negował faktu dotknięcia obnażonego ramienia powódki, „połaskotania” powódki pod żebrami ani też nazywania „tępą dzidą”. Pod koniec rozmowy R. Z. (1) zasugerował powódce „rozstanie biznesowe”, z uwagi na jego obawę przed takimi sytuacjami mogącymi wystąpić w przyszłości. W toku spotkania w marcu 2016 r. zarzuty powódki wobec R. Z. (1) zostały sprowadzone przez tego ostatniego do roli żartów. Podczas przedmiotowego spotkania R. Z. (1) przeprosił powódkę za swoje zachowania.

Krótko po spotkaniu powódka w rozmowie telefonicznej z W. B. – członkiem zarządu pozwanej Spółki – poinformowała o przebiegu spotkania z dnia 14 marca 2016 r. Powódka potajemnie nagrywała przebieg tej rozmowy. Po rozmowie z powódką W. B. przeprowadziła rozmowę na temat sprawy z R. Z. (1), ale ten powiedział, że powódka jest przewrażliwiona i nadinterpretuje sytuacje, które miały miejsce. Ponadto R. Z. (1) zaprzeczył wszelkim zarzutom powódki.

DOWÓD: - transkrypcja zapisu dźwięku z przebiegu spotkania z dnia 14 marca 2016 r. – k. 126- 128 akt.

- transkrypcja rozmowy telefonicznej E. B. z W. B. - k. 129 - 130v akt.

- zapisy rozmów na informatycznym nośniku danych na k. 131 akt.

- zeznania świadka W. B. - k. 225 - 228 akt. zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 230 akt.

Pozwany pracodawca nie miał jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy powódki. Pracodawca był zadowolony z jakości pracy wykonywanej przez E. B.. Powódka była osobą produktywną i przynosiła pozwanej Spółce przychód. M. S. (1) wysoko oceniał powódkę podczas ocen okresowych pracowników.

DOWÓD: - przesłuchanie powódki jako strony - k. 241 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 245 akt.

- przesłuchanie R. Z. (1) w charakterze strony pozwanej - k. 269v akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 271 akt.

Atmosfera pracy w pozwanej Spółce była dosyć luźna. Pozwana to mała firma, w której wszyscy się znają. R. Z. (1) jest znany wśród pracowników z tego, że dużo żartuje. W pozwanej Spółce nie było określonego sposobu, w jaki pracownicy winni się ubierać do pracy - nie było tzw. dress code'u.

DOWÓD: - zeznania świadka A. K. - k. 144- 146 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 147 akt.

- zeznania świadka B. T. - k. 201 - 204 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 205 akt.

- zeznania świadka W. B. - k. 226 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 230 akt.

Powódka nie czuła się komfortowo z kierowanymi do niej komentarzami, ponieważ chciała być oceniana w miejscu pracy za to co robi, a nie za to jak wygląda. Bardzo angażowała się w swoją pracę, zostawała po godzinach oraz starała się udowodnić, że jest osobą kompetentną. Po zakończeniu pracy u pozwanej powódka rozpoczęła terapię psychologiczną i psychiatryczną. Terapię psychologiczną rozpoczęła w dniu 2 czerwca 2016 r. E. B. kontynuuje do dzisiaj. Powódka zdecydowała się na skorzystanie z pomocy terapeutycznej z powodu obniżonego nastroju, poczucia bezradności, niskiej samooceny, stanów lękowych oraz ogólnego niepokoju. E. B. powiązała ten stan z rozwiązaniem stosunku pracy z pozwaną Spółką, który naruszył poczucie bezpieczeństwa powódki, nie szanując jej nietykalności cielesnej. W wyniku konsultacji specjalistycznych wykluczono zaburzenia osobowości i zaburzenia psychiczne. Obecnie (sytuacja na dzień 11 lipca 2019 r.) stan zdrowia powódki uległ poprawie, czasami pojawiają się dolegliwości somatyczne oraz natury psychicznej. Terapia oraz izolacja od czynników wywołujących wcześniejsze objawy w znacznym stopniu poprawiła powódce bieżące funkcjonowanie.

DOWÓD: - zaświadczenie od psychologa - psychoterapeuty - k. 265 - 265v akt.

- przesłuchanie powódki jako strony k. 241 - 242 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 245 akt.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r. powódka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. W piśmie tym E. B. wskazała, że w dniu 11 marca 2016 r. R. Z. (1) umyślnie i celowo naruszył jej nietykalność cielesną w ten sposób, że przechodząc obok niej, ręką dotknął jej obnażonego ramienia – wiedząc, iż dla powódki jest to zachowanie niepożądane, ponieważ przy poprzednim incydencie zostało mu to jasno zakomunikowane. Innym zdarzeniem, na które powołała się powódka rozwiązując umowę o pracę z pozwaną, było spotkanie w dniu 14 marca 2016 r. mające miejsce w siedzibie pozwanej Spółki, na którym to był obecny R. Z. (1) oraz M. S. (1), a podczas którego z ust R. Z. (1) padły określenia odnoszące się do płci powódki o charakterze wulgarnym, poniżającym, uwłaczającym, powodującym naruszenie jej godności osobistej, jak: „dziewczyna o miłej aparycji, nie będąca erotycznym wyzwaniem”. Ponadto R. Z. (1) miał zarzucić powódce megalomanię oraz traumę z dzieciństwa. Powódka zarzuciła R. Z. (1), że ten skierował do niej słowa: „gwiazdorzysz”, gdy powódka przypomniała mu, że nie życzy sobie, aby pytał powódkę, czy ma na sobie pończochy czy też rajstopy. Dodatkowo powódka w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała na zachowania nacechowane mobbingiem – o charakterze uporczywym, długotrwałym, umyślnym oraz o cechach nękania powódki. Doprowadziły one do zaniżonej oceny przydatności zawodowej, jak również ośmieszenia i poniżenia powódki. Pomimo sprzeciwów ze strony E. B., R. Z. (1) wielokrotnie (według twierdzeń zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę) kierował do powódki określenie „tępa dzida”.

DOWÓD: - oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - k. 21 akt.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2016 r. powódka wezwała stronę pozwaną do dobrowolnej zapłaty należności dochodzonych w niniejszej sprawie - w terminie 7 dni od daty otrzymania wezwania do zapłaty przez pozwaną. Pozwany pracodawca otrzymał powyższe wezwanie w dniu 4 maja 2016 r. Wezwanie powódki pozostało bezskuteczne.

DOWÓD: - wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania - k. 22 - 25 akt.

- potwierdzenie odbioru wezwania przez pozwaną - k. 27 - 28 akt.

W dniu 8 czerwca 2018 r. zapadł wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie X Wydziału Karnego Odwoławczego (sygn. akt: X Ka 353/18), na mocy którego rozpoznano apelację oskarżonego R. Z. (1) od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Mokotowa w Warszawie z dnia 17 stycznia 2018 r. (sygn. akt: VIII K 407/17). Sąd odwoławczy warunkowo umorzył na okres jednego roku postępowanie karne przeciwko R. Z. (1) oskarżonemu o popełnienie występku naruszenia nietykalności cielesnej powódki, tj. o czyn z art. 217 §1 k.k. – tytułem próby. Sąd Okręgowy w Warszawie zobowiązał oskarżonego R. Z. (1) do zapłaty na rzecz oskarżycielki prywatnej E. B. kwoty (...),00 zł tytułem nawiązki. R. Z. (1) zapłacił powódce wskazaną wyżej kwotę.

DOWÓD: - odpis wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie wraz z uzasadnieniem – k. 214 - 222v akt.

- przesłuchanie powódki jako strony - k. 241 akt, zapis audio - video na informatycznym nośniku danych na k. 245 akt.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony przez Sąd Rejonowy na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów oraz ich kserokopii, w tym – dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania; podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także i Sąd. Jeśli chodzi o wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie wydany w sprawie o sygn. akt: X Ka 353/18 to sąd I instancji nadmieniał, że według judykatury orzeczenie wydane w sprawie karnej, które nie jest wyrokiem skazującym, nie jest wiążące dla sądu cywilnego, ale nie pozostaje bez znaczenia dla postępowania dowodowego w postępowaniu cywilnym, gdyż podlega rozważeniu na podstawie art. 233 §1 k.p.c. – to jest zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się również częściowo na przesłuchaniu stron – powódki E. B. oraz R. Z. (1) (przesłuchanego za stronę pozwaną), jak również na zeznaniach świadków: A. K., M. S. (1), B. T. oraz W. B.. Sąd Rejonowy odmówił przesłuchaniu stron waloru wiarygodności w zakresie, w jakim zeznania powódki i R. Z. (1) były sprzeczne z treścią dokumentów oraz zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie. Sąd Rejonowy w kwestii wysokości wynagrodzenia powódki za pracę oparł się na dokumentach (m. in. takich jak umowa o pracę podpisana przez obydwie strony, wyciągi z rachunku bankowego powódki i in.), a nie na zeznaniach powódki, gdyż te nie znajdowały odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Sąd I instancji uznał, że zeznania świadków były bardziej wiarygodnym środkiem dowodowym dla dokonywania ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie niż przesłuchanie stron, gdyż w przeciwieństwie do stron świadkowie nie mieli interesu w konkretnym rozstrzygnięciu procesu w przedmiotowej sprawie. Dlatego też np. w kwestii używania wobec powódki określenia „tępa dzida” Sąd Rejonowy nie oparł się ani na zeznaniach E. B. (która twierdziła, że tego określenia używano wobec niej wielokrotnie), ani też na zeznaniach R. Z. (1) (który z kolei zaprzeczył, jakoby kiedykolwiek używał w stosunku do powódki tego określenia), lecz na zeznaniach świadka M. S. (1), który oświadczył, że słyszał, jak R. Z. (1) używa wobec powódki zwrotu „tępa dzida” – kilkakrotnie („około trzech razy” – zeznania świadka M. S. (1), k. 175 i 179 akt). Sąd Rejonowy dodał, że M. S. (1) pracował w jednym pokoju razem z powódką tak więc z całą pewnością był naocznym świadkiem – to znaczy widział w jaki sposób zwracał się do niej R. Z. (1). Pozostali świadkowie zeznali, że w większości po raz pierwszy usłyszeli określenie „tępa dzida” dopiero w toku postępowania karnego. Sąd Rejonowy przyznał natomiast walor wiarygodności przesłuchaniu powódki (a nie zeznaniom świadków) w zakresie, w jakim E. B. zeznała, że nie nosiła w miejscu pracy wyzywających strojów. Tym samym Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne odmiennych twierdzeń świadka A. K., która zeznała, jakoby powódka nosiła w miejscu pracy takie właśnie stroje. Zdaniem Sądu Rejonowego zasady doświadczenia życiowego podpowiadają, że gdyby faktycznie powódka w wyzywający sposób ubierała się do pracy, to mimo że w pozwanej Spółce nie było ustalonego tzw. „dress code-u”, któryś z przełożonych lub współpracowników zwróciłby powódcie uwagę na zbyt śmiały ubiór. Skoro takich uwag nie było to Sąd Rejonowy uznał, że E. B. nie ubierała się w sposób wyzywający. Na marginesie powyższych uwag Sąd Rejonowy dodał, że nawet gdyby powódka istotnie wyzywająco ubierała się do pracy to ta okoliczność nie miała znaczenia dla sprawy, albowiem nawet śmiały strój (np. odsłonięte ramiona itp.) nie uzasadnia molestowania seksualnego pracownika.

**Sąd Rejonowy zważył**, iż powództwo E. B. zasługiwało częściowo na uwzględnienie.

W ocenie sądu I intencji zasadne co do istoty (choć nie co do wysokości) było roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wpierw Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 183a § 2 k.p., art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p., art. 18<sup>3d</sup> k.p. Dalej wskazał, iż obecnie minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi kwota 2.600,00 zł brutto (§1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r., Dz. U. z 2019 r., poz. 1778). Sąd I instancji dodał, iż w przedmiotowej sprawie miała zastosowanie stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę z 2020 r. – z uwagi na zasadę aktualności orzeczenia, o której mowa w art. 316 §1 k.p.c. Wyjaśniając pojęcie molestowania w wyroku z dnia 7 listopada 2018 r. (sygn. akt: II PK 210/17, OSNP

z 2019 r., nr 9, poz. 106) Sąd Najwyższy wskazał, że może ono polegać na takim zastosowaniu przez pracodawcę zgodnych z prawem instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych mu kompetencji narusza godność pracownika i tworzy wokół niego atmosferę, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. Zgodnie z innym wyrokiem Sądu Najwyższego - z dnia 7 listopada 2018 r. (sygn. akt: II PK 229/17) - w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania, przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw wobec takiego zachowania (np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy, por. art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.). Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że nie ulega wątpliwości, iż powódka udowodniła wystąpienie zachowań pracodawcy o charakterze seksualnym oraz jej kateryczny sprzeciw wobec takich zachowań. Chodzi w tym miejscu zarówno o dotykanie powódki przez R. Z. (1) po obnażonym ramieniu, jak i o „połaskotanie pod żebrami”, a także o skierowanie do powódki pytania o to, czy nosi rajstopy czy pończochy. Nie ma wątpliwości, że zachowania te spowodowały naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć, gdyż odnosiły się do płci pracownika – powódki (a więc miały charakter seksualny), a ponadto były przez powódkę nieakceptowane. Nieformalna, luźna atmosfera w pracy nie może być wytłumaczeniem zachowań nacechowanych podtekstem seksualnym, które nie są akceptowane przez pracownika.

Sąd Rejonowy kolejno wyjaśnił, iż molestowanie wiąże się niejako nieodłącznie z naruszeniem godności pracownika, dla którego akty molestowania seksualnego są nie tylko niekomfortowe i krępujące, lecz także (często głęboko) poniżające. Jak się wydaje, molestowanie o podłożu seksualnym jest najbardziej groźną formą molestowania, a ryzyko naruszenia godności oraz innych dóbr osobistych (w szczególności prywatności i zdrowia) jest w tym przypadku bardzo poważne.

Sąd I instancji wskazał, iż odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt: II PK 256/13, również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt: III PK 43/08). Ponadto żaden inny przepis kodeksu pracy nie daje podstaw do dochodzenia zadośćuczynienia za molestowanie seksualne. Mając na względzie powyższe rozważania sąd I instancji zaznaczył, że powódce należy się odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć – a więc za molestowanie seksualne – w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2.600,00 zł. Powódka nie wykazała, aby poniosła szkodę na skutek molestowania seksualnego, która przekraczałaby kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś krzywda powódki została zdaniem Sądu zrekompensowana nawiązką w kwocie (...),00 zł, którą otrzymała już od R. Z. (1). Bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że krzywda powódki została pokryta świadczeniem, które nie zostało spełnione przez pozwaną Spółkę, lecz przez członka zarządu tejże – czyli przez osobę trzecią w stosunku do pracodawcy, gdyż krzywda powódki jest jedna, w związku z czym w ocenie Sądu nie ma znaczenia to, kto powódce tę krzywdę wynagrodził. Analogicznie przyjmuje się w orzecznictwie – w przypadku dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia od pracodawcy za krzywdę spowodowaną wypadkiem przy pracy – że na poczet wyrównania krzywdy pracownika trzeba zaliczyć jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku, jakie otrzymał on od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (mimo że nie jest to świadczenie spełniane przez pracodawcę, lecz przez inny podmiot - organ rentowy). Za każdy przypadek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy się kwota podstawowa czyli minimalne wynagrodzenie, a w przypadku chęci otrzymania większego odszkodowania należy wykazać poniesienie szkody wyższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, czego powódka nie uczyniła. E. B. w ogóle nie wykazała, aby na skutek naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poniosła jakąkolwiek szkodę, np. nie udowodniła poniesienia kosztów leczenia psychologicznego, o którym zeznawała w toku swojego przesłuchania w charakterze strony. Sąd Rejonowy nie zanegował faktu uczęszczania przez powódkę do psychologa, ale jednocześnie strona powodowa nie wykazała kosztów tych wizyt, w szczególności nie przedłożyła żadnych rachunków, które potwierdzałyby poniesione z tego tytułu koszty. Wykazanie



samego tylko faktu korzystania z pomocy psychologa nie uzasadniało przyznania większego odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 2.600,00 zł, zaś w pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie oddalił.

W ocenie sądu I instancji co do zasady uwzględnieniu podlegało również powództwo w zakresie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika – powódkę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powyższe roszczenie było zasadne co do istoty, choć nie co do wysokości. Sąd Rejonowy powołał się w tym względzie na art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W swoim oświadczeniu woli z dnia 11 kwietnia 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powołała m. in. to, że podczas rozmowy w dniu 14 marca 2016 r. R. Z. (1) skierował pod adresem powódki szereg wypowiedzi o charakterze poniżającym i uwłaczającym, skutkujących naruszeniem godności pracownika, m. in. takich jak stwierdzenie, że powódka jest „dziewczyną o miłej aparycji”, ale jednocześnie nie jest dla niego „erotycznym wyzwaniem” (oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 21 akt). Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe okoliczności – potwierdzone zapisem audio przedmiotowej rozmowy na informatycznym nośniku danych (k. 131 akt), którego prawdziwość nie była kwestionowana przez stronę pozwaną – w pełni uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd I instancji przypomniał, że jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.). Zdaniem Sądu Rejonowego z całą pewnością podczas rozmowy w dniu 14 marca 2016 r. padło pod adresem powódki ze strony R. Z. (1) szereg określeń godzących w jej godność (por. k. 126 - 130v i 131 akt). Tym samym doszło do naruszenia przez pracodawcę obowiązku, o którym mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p., co uzasadniało rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak samo należy traktować dotknięcie przez R. Z. (1) obnażonego ramienia powódki – wbrew woli samej zainteresowanej – do którego doszło w dniu 11 marca 2016 r. Sąd I instancji dodał, że powódka zachowała miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę wynikający z art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p., albowiem dotknięcie ramienia powódki oraz rozmowa z R. Z. (1) miały miejsce odpowiednio w dniach: 11 i 14 marca 2016 r., zaś do rozwiązania umowy o pracę doszło 11 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy w tym miejscu przypomniał, że jak przyjmuje się w judykaturze – do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, wystarczy wykazanie prawdziwości jednej z kilku przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., sygn. akt: I PK 187/06, OSNP z 2008 r., nr 3 - 4, poz. 35).

Trafne jest w ocenie sądu I instancji stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2012 r., sygn. akt: I PK 53/12, w którym stwierdzono, że w pierwszej kolejności należy rozstrzygać, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek; dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało charakter ciężki. Przez użyte w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współzycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Do zastosowania przez pracownika art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie jest konieczne zaistnienie szkody majątkowej, wystarczy wystąpienie zagrożenia dla jego istotnych życiowo interesów, rzutujących na status majątkowy bądź osobisty.

W niniejszej sprawie powódka składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazała kilka przyczyn. W doktrynie oraz w orzecznictwie – jak już wyżej wskazał sąd I instancji – panuje pogląd, w którym to w przypadku wymienienia kilku przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wystarczy wykazanie prawdziwości tylko jednej z nich. Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy potwierdził prawdziwość dwóch przyczyn wyczerpujących znamiona „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków” pracodawcy wobec pracownika, tj. intencjonalne naruszenie nietykalności cielesnej w postaci dotknięcia

obnażonego ramienia, do którego doszło wbrew woli powódki, a także komentarze wypowiedziane przez R. Z. (1) pod adresem powódki na spotkaniu w dniu 14 marca 2016 r. One również godziły w godność powódki. Poza kwestiami merytorycznymi pracodawca nie powinien kierować w stosunku do pracownika wypowiedzi uwłaczających, poniżających, mających wydzźwięk seksualny. Komentarze odnoszące się do wyglądu powódki również nie powinny mieć miejsca – chociażby z uwagi na fakt, iż w pozwanej Spółce nie obowiązywał żaden tzw. dress code (czyli przyjęty sposób ubierania się). Zachowania R. Z. (1) względem powódki stanowiły przekroczenie jakichkolwiek granic dopuszczalnych między osobami pozostającymi w relacjach zawodowych. Sam fakt przeproszenia powódki w żadnym przypadku nie uchyla odpowiedzialności za skutki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Zarzut niepowściągliwości w sferze ubioru E. B. podnoszony w toku postępowania sądowego przez stronę pozwaną nie usprawiedliwia niepożądanych zachowań w stosunku do powódki, stanowiących przejaw molestowania seksualnego w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.

Sąd Rejonowy dodał, że pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej – bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie. W związku z tym, dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza dobra osobiste innego człowieka. Co za tym idzie – dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego dobra. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć natomiast znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło. Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że naruszenie godności powódki miało miejsce, z uwagi nawet na samą reakcję powódki. Po pierwsze chodzi o jej kategoriyczny sprzeciw wobec zachowań R. Z. (1), ale po drugie także o jej złe samopoczucie po zdarzeniu. Sąd I instancji wskazał przy tym przede wszystkim na konieczność podjęcia przez powódkę leczenia psychologicznego, które E. B. kontynuuje do dzisiaj (por. zaświadczenie na k. 265 - 265v akt).

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Przyjmuje się, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2018 r., sygn. akt: II BP 5/17). „Ciężkość” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia prawnych i innych życiowo istotnych interesów pracownika wskutek niedołożenia należytej staranności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., Sygn. akt: II PK 119/16). Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli pracodawca nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 r., sygn. akt: II PK 220/11. Monitor Prawniczy z 2012 r., nr 9, s. 482, teza druga).

Sąd Rejonowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podzielił w pełni powyższe poglądy prezentowane w orzecznictwie. Sąd I instancji podkreślił, iż zachowania R. Z. (1) polegające na dotknięciu obnażonego ramienia powódki oraz na uwłaczających godności E. B. komentarzach wygłoszonych w toku rozmowy z dnia 14 marca 2016 r. stanowiły naruszenie obowiązku, o którym mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. i jako takie uprawniały powódkę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W przedmiotowej sprawie powódkę – z uwagi na staż pracy u strony pozwanej obowiązywałby jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę fakt, że jak ustalił Sąd Rejonowy m. in. na podstawie umowy o pracę podpisanej przez obydwie strony (k. 17 - 18 akt), deklaracji podatkowej PIT-11 wystawionej przez pozwanego pracodawcę (k. 39-41 akt), a także wyciągów z rachunku bankowego powódki (k. 46-49 akt) – powódka z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej zarabiała (...) zł brutto, to zasadnym było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości

jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę – czyli właśnie w kwocie (...) zł. Wobec powyższego Sąd Rejonowy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oddalił.

O ustawowych odsetkach za opóźnienie w przypadku należności zasądzonych na rzecz powódki Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i § 2 zd. pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jako termin wymagalności roszczeń Sąd Rejonowy przyjął – zgodnie z żądaniem pozwu – dzień 12 maja 2016 r., kierując się terminem zapłaty wynoszącym 7 dni od daty otrzymania wezwania, wskazanym w piśmie strony powodowej z dnia 28 kwietnia 2016 r. (k. 23 - 25 akt), doręczonym stronie pozwanej w dniu 4 maja 2016 r. (zwrotne potwierdzenie odbioru - k. 27 - 28 akt).

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu. Sąd I instancji zważył, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing to 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. Dodatkowo ustawodawca wskazał, że obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> §1 k.p.). Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. (sygn. akt: I PK 176/06, OSNP z 2008 r., nr 5 - 6, poz. 58) długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z całą pewnością mobbing oznacza zachowania występujące więcej niż jednokrotnie. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że określenie powódki mianem „tępa dzida” nie miało charakteru długotrwałego oraz uporczywego. W świetle reguł języka polskiego Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że takie określenie ma charakter uwłaczający, obraźliwy i poniżający, albowiem zwrot „tępa” oznacza w przenośni to samo co „świadczący o braku inteligencji lub o bierności” oraz „ograniczony umysłowo” (por. znaczenie 3. i 6. słowa „tępy” w internetowym Słowniku Języka Polskiego, (...) - dostęp w dniu 24 września 2020 r.). Takie określenie ma na celu zdyskredytowanie oraz poniżenie adresata. Jednakże zachowanie polegające na określaniu powódki mianem „tępej dzidy” nie było nacechowane wielokrotnością, co potwierdziły zeznania świadka M. S. (1), który zeznał, iż słyszał to określenie „około trzech razy” (k. 175 i 179 akt). Także zachowanie R. Z. (1) naruszające nietykalność cielesną powódki, polegające na dotykaniu obnażonych ramion powódki miało miejsce tylko jeden raz, podobnie jak i inne zachowania, na które powoływała się powódka w toku postępowaniu w niniejszej sprawie, jak komentarze pod adresem powódki ogłoszone w toku rozmowy w dniu 14 marca 2016 r. czy też słowa, iż „ilość blondynek musi się zgadzać” oraz sytuacja, w której dyrektor zarządzający M. P. powiedział do powódki, że ma jechać na spotkanie z klientem, ponieważ potrzebuje „paprotki” (w znaczeniu osoby, która nie mówi, a ładnie wygląda). Zatem w niniejszej sprawie brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, albowiem zachowania, na które powoływała się strona powodowa, nie były długotrwałe. Należy podkreślić, iż art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wprowadza znamię „długotrwałości” zachowań jako jedną z koniecznych przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing. Skoro zaś zachowania podejmowane względem powódki nie miały charakteru długotrwałego, lecz występowały incydentalnie, sporadycznie, to w realiach przedmiotowej sprawy nie może być mowy o mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. a contrario). Brak jest dowodów na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszal powódkę w sposób długotrwały i uporczywy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów stawianych przez powódkę co do stosowania mobbingu.

Sąd Rejonowy przypomniał, że ciężar dowodu (tzw. onus probandi) w zakresie wykazania mobbingu spoczywa na pracowniku - w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. akt: II PK 112/06. OSNP z 2008 r., nr 1 - 2, poz. 12, ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art.

6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (jeśli pracownik dochodzi zadośćuczynienia z tego tytułu). Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 maja 2019 r. o sygn. akt: III APa 4/19 w sprawach o mobbing sąd nie jest zobowiązany do dopuszczania dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, a jeśli już, to dopiero wówczas, gdy uzna, że inne dowody zebrane w sprawie świadczą o tym, że do mobbingu mogło dojść. Rolą biegłych nie jest przekonanie sądu, że mobbing faktycznie wystąpił, ale określenie, czy występuje związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy mobbingiem a stanem zdrowia pracownika. Biegli nie są więc uprawnieni do stwierdzenia, że w danej sprawie powód był ofiarą mobbingu, gdyż to – jako ocena prawna – należy wyłącznie do kompetencji sądu. Sąd Rejonowy nie dopuszczał w niniejszej sprawie dowodu z opinii biegłych: psychiatry i psychologa, gdyż powódka nie dochodziła zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, a ponadto wobec ustalenia, że do mobbingu nie doszło, przeprowadzanie takiego dowodu – poza tym, że zbyteczne w świetle roszczeń zgłoszonych w pozwie – byłoby sprzeczne z zasadą ekonomiki procesowej. Wobec faktu, że powódka nie wykazała, aby pozwany pracodawca stosował wobec niej mobbing Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. a contrario w zw. z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. a contrario).

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy oparł się na art. 100 k.p.c.

Ponadto Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie kwotę 400,00 zł tytułem opłaty stałej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy - w części, w której powództwo zostało uwzględnione, na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 755, ze zm.).

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu I oraz II sentencji – do wysokości kwoty 2.500,00 zł brutto – orzekł e tym względzie na podstawie art. 477<sup>(2)</sup> §1 zd. pierwsze k.p.c.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

(wyrok SR wraz z uzasadnieniem – k. 284-284v a.s., 294-302v a.s.)

**Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka E. B.**, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu III. sentencji tego wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

**1. niezajdujące oparcia w materiale dowodowym błędne przyjęcie, że wynagrodzenie powódki w pozwanej spółce wynosiło kwotę 2.500 zł brutto**, podczas gdy:

a. z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy wynika jednoznacznie, że pozwana spółka rozliczała się z powódką płacąc jej bezpośrednio kwotę(...)zł brutto, a pozostała część jej wynagrodzenia, tj. do wysokości (...) zł netto była rozliczana poprzez podmioty trzecie, spółki(...) sp. z o.o., 2012 sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. spółka komandytowa;

b. powódka nie świadczyła wymienionym wyżej spółkom żadnych usług w okresie zatrudnienia w pozwanej, a jej czas pracy był poświęcony wyłącznie pozwanej;

c. powódka w okresie dwóch pierwszych miesięcy zatrudnienia – w okresie próbnym – otrzymywała na rachunek bankowy kwotę (...)zł netto od pozwanej (przelewy z 30 kwietnia 2015 r. oraz 28 maja 2015 r. – załącznik do pozwu), więc jest zupełnie nieprawdopodobnym, żeby po okresie próbnym otrzymywała kwotę wynagrodzenia o ponad (...) zł niższą;

d. z dokumentu datowanego na 2 marca 2015 r. (list intencyjny – załącznik do pozwu) wynika jednoznacznie, jakie miały być warunki zatrudnienia powódki, tj. kwota (...) zł netto w okresie dwóch pierwszych miesięcy zatrudnienia, kwota (...) zł netto od czerwca 2015 r.;

e. z zeznań reprezentanta pozwanej, R. Z. (1), oraz świadka W. B. (udziałowca pozwanej) wynika wprost, że wynagrodzenie powódki miało wynosić do (...) zł brutto (co już samo przez się zaprzecza ustaleniom Sądu, że wynosiło tylko (...) zł brutto), ponadto po okazaniu listu intencyjnego, o którym mowa w pkt. d powyżej, R. Z. potwierdził, że kwoty tam wskazane są „bliskie temu, na co się umawiali”;

f. z zeznań świadka M. S. (1) (którego wszak Sąd obdarzył przymiotem wiarygodności w zakresie ilości sformułowanych określeń „tępa dzida” w stosunku do powódki), który powiedział wprost na rozprawie w dniu 17 listopada 2017 r., że powódka zarabiała „(...) zł netto”;

g. wysokość wynagrodzenia powódki wynika nadto wprost z jej zeznań, które Sąd – z naruszeniem reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. – wadliwie zinterpretował i uznał, że nie są one wiarygodne w tym zakresie, bowiem „nie znajdują odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym”, a jednocześnie Sąd oparł się na tych zeznaniach w innym zakresie (dlaczego powódka miałaby zeznawać nieprawdę w kwestii wysokości wynagrodzenia? - tej okoliczności Sąd nie wyjaśnił), ponadto zeznania powódki wbrew ocenie Sądu właśnie znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, tj. chociażby w liście intencyjnym, zeznaniach R. Z., M. S. i W. B. oraz w wyciągach z rachunku bankowego,

**a zatem Sąd I instancji, naruszając art. 233 § 1 k.p.c. nie wyprowadził z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prawidłowych wniosków w zakresie wysokości wynagrodzenia powódki, czego skutkiem było zaniżenie kwot zasądzonych w pkt I i II wyroku;**

**2. w związku z powyższym, zarzucono nadto Sądowi I instancji naruszenie art. 235<sup>2</sup> w zw. z art. 227 k.p.c.** polegające na bezzasadnym pominięciu wniosku dowodowego o przesłuchanie I. K., wskazanej przez R. Z. (1) jako osoby zajmującej się rozliczeniami z pracownikami w pozwanej spółce, a nadto osoby, która podpisała informacje PIT-11 wystawione przez spółki, o których mowa w pkt. 1 a. powyżej; skutkiem oddalenia powyższego wniosku dowodowego było niewyczerpanie wszystkich czynności dowodowych w sprawie, co miało wpływ na ustalenia faktyczne;

**3. wadliwe ustalenie, że R. Z. (1) jedynie kilka razy, tj. „około trzech razy” użył wobec powódki określenia „tępa dzida”, co było skutkiem naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. i zbyt dowolną oceną materiału dowodowego,** a mianowicie:

a. poczynienie powyższych ustaleń na podstawie zeznań świadka M. S. (1), które to zeznania nie zostały przez Sąd zweryfikowane w sposób poprawny, a przede wszystkim krytyczny, skoro świadek w chwili ich składania był zaufanym pracownikiem pozwanej spółki, a treść jego zeznań diametralnie różniła się od jego stanowiska zaprezentowanego na spotkaniu z powódką i R. Z. w dniu 14 marca 2016 r.;

b. nadaniem zbyt dużego znaczenia faktowi, że pozostali świadkowie zawnioskowani przez pozwaną, rzekomo nie słyszeli aby R. Z. kierował wobec powódki epitet „tępa dzida”, po pierwsze dlatego, że w chwili składania zeznań nadal pracowali dla pozwanej, więc trudno oczekiwać, że złożąliby zeznania sprzeczne z linią obrony R. Z., a po drugie dlatego, że ich zeznania nie korespondują chociażby z zeznaniami świadka S. w zakresie, w jakim Sąd dał im wiarę;

c. pominięcie stanowiska powódki w tej materii, choć jej zeznania były w pełni spójne, logiczne i konsekwentne oraz znalazły potwierdzenie chociażby w utrwalonym przebiegu spotkania z dnia 14 marca 2016 r.

**podczas gdy R. Z. (1) używał tego określenia zdecydowanie częściej, a wręcz było ono na porządku dziennym w stosunku do powódki;**

4. **wadliwe ustalenie, że „określenie powódki mianem tępa dzida nie miało charakteru długotrwałego oraz uporczywego” oraz, że nie padło ono wielokrotnie, tj. więcej niż 3 razy w stosunku do powódki;** zachowania R. Z. (1) naruszające nietykalność cielesną powódki oraz inne jego zachowania i komentarze w stosunku do powódki, a opisywane w pozwie i jej zeznaniach złożonych w toku niniejszej sprawy nie stanowiły zespołu takich działań, które wypełniło znamiona mobbingu, **a w konsekwencji Sąd I instancji wadliwie nie zastosował art. 94<sup>3</sup> k.p. i oddalił roszczenia powódki związane z mobbingiem;**

5. **bezpodstawne przyjęcie, że nawiązka orzeczona przez Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie X Ka 353/18 wyrokiem z dnia 8 czerwca 2018 r. stanowiła rekompensatę krzywdy powódki** wyrządzoną jej działaniami pracodawcy, tj. pozwanej spółki; podczas gdy nawiązka ta została orzeczona wobec sprawcy – R. Z. (1) – i odnosiła się konkretnie do jego czynów stypizowanych w art. 216 i 217 k.k., zaś Sąd Okręgowy nie rozpatrywał odpowiedzialności karnej podmiotu zbiorowego, jakim jest pozwana spółka, jak również nie rozpatrywał kwestii molestowania seksualnego powódki, a jedynie przesądzał, czy powódka została znieważona i czy została naruszona jej nietykalność cielesna przez konkretnego sprawcę, zobowiązanego potem do zapłaty nawiązki; w konsekwencji zarzucono Sądowi wadliwe zastosowanie art. 18<sup>3d</sup> k.p. i orzeczenie na rzecz powódki odszkodowania wyłącznie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przy jednoczesnym przyjęciu, że krzywda powódki wynikająca z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu została zrekompensowana nawiązką zapłaconą przez R. Z. za znieważenie powódki i naruszenie jej nietykalności cielesnej.

Biorąc powyższe pod uwagę, strona powodowa wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

(apelacja powódki – k. 307-318 a.s.)

**Apelację od powyższego wyroku wniósł również pozwany (...) sp. z o.o. sp. k. w W.**, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając wyrok w zakresie w jakim Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę w wysokości 2.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 roku do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (pkt I wyroku) oraz w zakresie w jakim zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę w wysokości (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 roku do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (pkt II wyroku), a także w zakresie w jakim nakazał pobrać od pozwanego kwotę 400,00 zł tytułem opłaty od pozwu (pkt V wyroku) i w zakresie rozstrzygnięcia o nadaniu wyrokowi w pkt I i II rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł (pkt VII wyroku).

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) **art. 233 § 1 k.p.c.** poprzez błędne wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z doświadczeniem życiowym oraz zasadami logicznego rozumowania, polegających na przyjęciu, że:

(i) powódka na bieżąco komunikowała sprzeciw wobec skierowanych względem niej, posiadających podtekst seksualny i godzących w jej dobra osobiste zachowań R. Z. (1), takich jak używanie sformułowania „tępa dzida”, „połaskotanie” pod żebrami, podczas gdy z wyjaśnień R. Z. (1) wynika, że jego zachowania nie miały podtekstu seksualnego, stanowiły tylko żarty i nie wiedział, że przeszkadzają powódce, natomiast niezwłocznie po ujawnieniu przez powódkę jej negatywnego stosunku do tego typu zachowań, R. Z. (1) zaprzestał kierowania podobnych żartów do powódki i wielokrotnie przeprosił ją, aby zakończyć polubownie zaistniałe nieporozumienie,

(ii) ubiór powódki w miejscu pracy nie był wyzywający, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że powódka nosiła krótkie spódnice, obcisłe stroje odsłaniające dekolt, buty na wysokich obcasach,

***co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem Sąd I instancji uznał na tej podstawie, że doszło do molestowania powódki w miejscu pracy, a w konsekwencji do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, co doprowadziło do uwzględnienia powództwa.***

W związku z powyższym, na podstawie art. 368 § 1<sup>1</sup> k.p.c. strona pozwana wskazała na fakty, które zostały ustalone przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy:

(i) powódka zakomunikowała R. Z. (1) jasny sprzeciw wobec skierowanych wobec niej zachowań, takich jak używanie sformułowania „tępa dzida”, dotknięcie żeber powódki,

(ii) zachowania R. Z. (1) miały podtekst seksualny,

(iii) powódka nie chodziła do pracy ubrana w sposób wyzywający ani też w zbyt silnym makijażu.

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa powódki przeciwko pozwanemu także co do kwot (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 roku do dnia zapłaty oraz (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 maja 2016 roku do dnia zapłaty,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych,
3. uchylenie nadanego wyrokowi w pkt I i II rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł.

(apelacja pozwanego – k. 320-327 a.s.)

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki, przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej, jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

(odpowiedź pozwanego na apelację powódki – k. 338-345 a.s.)

W trakcie rozprawy apelacyjnej w dniu 2 lutego 2022 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

(protokół rozprawy z 02.02.2022 r. – k. 365-365v a.s.)

**Sąd Okręgowy w Warszawie, XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:**

Apelacje powódki oraz pozwanego nie zasługiwały na uwzględnienie.

Po pierwsze, zgodnie z utrwaloną judykaturą, sąd II instancji w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W niniejszej sprawie nie zachodzą jednak okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania.

Zgodnie natomiast z art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia – w zależności od potrzeb oraz wniosków stron – stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

Sąd Okręgowy w Warszawie zasadniczo aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmuje je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 marca 2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; z 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Jednakże zachodziła potrzeba uzupełnienia stanu faktycznego o niektóre istotne szczegóły, których sąd I instancji nie powołał w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, o czym mowa w dalszych rozważaniach.

W tym miejscu w pierw wskazać należy, iż zarówno strona powodowa w swej apelacji, jak również strona pozwana podniosły zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzuty te w ocenie sądu odwoławczego nie zasługiwały jednak na uwzględnienie. W tym miejscu wyjaśnić bowiem należy, iż strona procesu pragnąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd Rejonowy powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Strona procesu podnosząc przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny materiału dowodowego. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Przyjmuje się, że 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 wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z dn. 10 czerwca 1999 r., sygn. II UKN 685/98).

Po pierwsze odnosząc się do apelacji powódki E. B., nie sposób uznać jakoby sąd I instancji dokonał wadliwych ustaleń faktycznych uznając, że R. Z. (1) jedynie kilka razy, tj. „około trzech razy” użył wobec powódki określenia „tępa dziada”. Sąd Rejonowy miał bowiem podstawy do poczynienia powyższych ustaleń w oparciu o zeznania M. S. (1). Wprawdzie świadek ten w chwili składania zeznań był pracownikiem pozwanej spółki, jednakże okoliczność ta nie przesądzała o obowiązku potraktowania jego zeznań jako niewiarygodnych wyłącznie z uwagi na powyższą okoliczność. Jak podniosła powódka, treść zeznań świadka różniła się od jego stanowiska zaprezentowanego na spotkaniu z powódką i R. Z. (1) w dniu 14 marca 2016 r., mianowicie w trakcie tego spotkania nie trywializował zachowań R. Z. (1) i przedstawiał się jako osoba pełna zrozumienia dla powódki, tymczasem w toku rozprawy świadek M. S. (1) zeznał, iż powódka przesadzała, a R. Z. (1) tylko żartował, zaś sama powódka nie była powściągliwa w sferze ubioru czy opowieści o swoich problemach sercowych. Powyższe nie stanowi jednak argumentu przekonującego o tym, jakoby zeznania świadka miały charakter niewiarygodny i subiektywny. Oceny zeznań M. S. (1) Sąd Rejonowy dokonywał bowiem przez pryzmat zeznań innych przesłuchanych w sprawie osób. Sąd miał uzasadnione podstawy do przyjęcia, iż zeznania świadków były bardziej wiarygodnym środkiem dowodowym aniżeli zeznania stron bezpośrednio zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy na swoją korzyść. Co więcej, pozostali świadkowie dopiero w toku postępowania karnego powzięli wiedzę o użytym wobec powódki określeniu „tępa dziada”. Najbardziej racjonalnym i logicznym było zatem poczynienie ustaleń w powyższym względzie na podstawie zeznań świadka M. S. (1), który był bezpośrednim przełożonym powódki i zajmował z nią wspólnie pomieszczenie biurowe, tym samym (jak słusznie zauważył sąd I



instancji) posiadał on największą wiedzę o sposobie zwracania się przez R. Z. (1) wobec powódki. Reakcja świadka na zachowanie R. Z. (1) w trakcie spotkania w dniu 14 marca 2016 r. mogła zaś wynikać z chęci zachowania obiektywności w swych ocenach i neutralności w stosunku do osoby powódki oraz R. Z. (1), albowiem świadek jako przełożony powódki pełnił rolę moderatora spotkania. W konsekwencji, nie sposób przyjąć jakoby epitet „tępa dzida” był kierowany wobec powódki przez R. Z. (1) wielokrotnie, a nadto uporczywie i długotrwanie, a także brak podstaw do przyjęcia, jakoby zwrotu tego nigdy nie użyto wobec powódki. Powódka nie zgłosiła żadnych innych dowodów mających za zadanie wykazać słuszność jej twierdzeń na temat wielokrotnego stosowania wobec jej osoby wspomnianego określenia – Sąd Rejonowy nie dopuścił się zatem wadliwych ustaleń w powyższym zakresie.

Kontynuując, powódka nie podolała ciężarowi dowodowemu w zakresie wykazania tego, iż zachowania R. Z. (1) polegające na naruszeniu nietykalności cielesnej powódki oraz inne jego zachowania i komentarze w stosunku do powódki, a opisywane w pozwie i jej zeznaniach złożonych w toku niniejszej sprawy, stanowiły zespół takich działań, które wypełniało znamiona mobbingu. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, zachowanie R. Z. (1) naruszające nietykalność cielesną powódki, polegające na dotykaniu obnażonych ramion powódki miało miejsce tylko jeden raz, podobnie jak i inne zachowania, na które powoływała się powódka w toku postępowaniu w niniejszej sprawie, jak komentarze pod adresem powódki wygłoszone w toku rozmowy w dniu 14 marca 2016 r. czy też słowa, iż „ilość blondynek musi się zgadzać” oraz sytuacja, w której dyrektor zarządzający M. P. powiedział do powódki, że ma jechać na spotkanie z klientem, ponieważ potrzebuje „paprotki” (w znaczeniu osoby, która nic nie mówi, a ładnie wygląda).

Nadto w tym miejscu ustalenia faktyczne należy uzupełnić o następujące okoliczności:

Po mającej miejsce w lutym 2016 r. sytuacji polegającej na dotknięciu przez R. Z. (1) jednego z odsłoniętych ramion (...), co nie zostało przez powódkę pozytywnie odebrane (powódka stanowczo zakomunikowała, iż nie życzy sobie takich zachowań), R. Z. (1) w reakcji na negatywną reakcję powódki, przeprosił E. B. za „zły dotyk”. Po chwili po powrocie powódki na stanowisko jej pracy, do powódki przyszedł R. Z. (1) przynosząc ze sobą ciastka i użył wobec powódki słów: „weź sobie ciasteczko, bo inaczej znowu będzie zły dotyk”. Sytuacja ta miała miejsce w obecności M. S. (1). Powódka odmówiła, po czym R. Z. (1) wyszedł.

(zeznania M. S. (1) – k. 175-177 a.s., zeznania powódki E. B. – k. 234-235 a.s.)

Na tle całokształtu okoliczności niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości to, iż R. Z. (1) w istocie był świadom tego, iż powódka negatywnie odbierała jego określone zachowania związane z dotykiem, czy też kierowaniem wobec niej konkretnych epitetów, co również jasno komunikowała. R. Z. (1) wiedząc, iż jego zachowanie mogło wiązać się ze wzbudzeniem u powódki negatywnych emocji, podejmował próby przeproszenia za swoje zachowanie. Okoliczność ta również stanowi w istocie o tym, iż nie sposób oceniać działań R. Z. (1) jako nacechowanych w sposób na tyle skrajnie negatywny, iż wypełniający znamiona mobbingu.

Z uwagi zatem na powyższe okoliczności Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż zachowania R. Z. (1) w stosunku do powódki nie stanowiły zespołu takich działań, które wypełniło znamiona mobbingu, a w konsekwencji sąd I instancji słusznie nie zastosował art. 94<sup>3</sup> k.p. i oddalił roszczenia powódki związane z mobbingiem.

Podkreślić bowiem w tym miejscu trzeba, iż zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 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. W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy: występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane 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 nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Wszystkie te przesłanki muszą być spełnione łącznie (wyr. SN z 11.2.2014 r., I PK 165/13, Legalis; wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321), a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (por. wyr. SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12 oraz uzasadnienie wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321). Nękanie w rozumieniu art. 94<sup>(3)</sup> § 2 oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości (por. wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204). Z brzmienia art. 94<sup>(3)</sup> wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze – zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie – poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie – wyeliminowania z zespołu pracowników. Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 (por. post. SN: z 21.1.2010 r., II PK 252/09, Legalis; z 11.9.2012 r., II PK 99/12, Legalis oraz wyr. SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis). Co istotne, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Po pierwsze nie sposób mówić w realiach niniejszej sprawy o długotrwałości negatywnych działań stosowanych przez R. Z. (1) wobec powódki. Zachowania związane z kilkukrotnym kierowaniem do powódki obraźliwego określenia „tępa dzida”, skierowaniem do powódki pytania o to, czy nosi rajstopy czy pończochy, czy też naruszeniem nietykalności cielesnej powódki polegające na jednokrotnym dotknięciu obnażonego ramienia powódki w dniu 11 marca 2016 r. oraz jednokrotnym dotknięciu palcami żeber powódki, nie było nacechowane wielokrotnością, podobnie jak i inne zachowania, na które powoływała się powódka w toku postępowaniu w niniejszej sprawie, jak komentarze pod adresem powódki wygłoszone w toku rozmowy w dniu 14 marca 2016 r. czy też słowa, iż „ilość blondynek musi się zgadzać” oraz sytuacja, w której dyrektor zarządzający M. P. powiedział do powódki, że ma jechać na spotkanie z klientem, ponieważ potrzebuje „paprotki” (w znaczeniu osoby, która nic nie mówi, a ładnie wygląda). Nie ulega zaś wątpliwości, iż przesłanka długotrwałości działania ma decydujące znaczenie w przypadku ustalenia, czy faktycznie doszło do zaistnienia mobbingu w stosunku do osoby danego pracownika. Długotrwałość ta nie miała zaś miejsca w odniesieniu do zachowań, których dopuścił się wobec powódki R. Z. (1).

Zwrócić uwagę należy na to, iż faktycznie po stronie powódki wystąpiła krzywda, jednakże nie sposób również uznać, iż negatywne działania skierowane wobec osoby powódki były nacechowane w sposób tak drastyczny, iż faktycznie należało uznać ją za ofiarę mobbingu. Nie bez uwagi w tym względzie pozostaje bowiem to, iż powódka była w stanie, po zdarzeniu związanym z naruszeniem nietykalności cielesnej (dotknięcie odkrytego ramienia powódki w dniu 11 marca 2016 r.), uczestniczyć w rozmowie z R. Z. (1) oraz M. S. (1) przeprowadzonym już w dniu 14 marca 2016 r. i bez ich wiedzy nagrywać przebieg prowadzonej z nimi rozmowy. Biorąc pod uwagę chociażby względy doświadczenia życiowego, pracownicy doświadczający przemocy psychicznej w pracy podejmują działania mające na celu unikanie kontaktu z osobą stosującą tego rodzaju przemoc, niekomfortowa jest jakakolwiek konfrontacja ofiary mobbingu z osobą mobbera, która wiąże się z obawą o własne bezpieczeństwo. Ofiary mobbingu odczuwają silny lęk i poczucie niepewności, które skutkuje zasadniczo brakiem podjęcia walki z osobą mobbera.

Co więcej, powódka nadal kontynuowała działalność artystyczną, w tym komponowała i nagrywała utwory muzyczne, również w okresie kierowanych wobec niej negatywnych komentarzy ze strony R. Z. (1), czy też naruszenia jej nietykalności cielesnej. Zasadnym się wydaje stwierdzenie, iż gdyby powódka faktycznie była ofiarą mobbingu, nie byłaby w stanie tak aktywnie podejmować innego rodzaju działalności. Ofiary mobbingu doświadczające przemocy fizycznej, psychicznej czy też wykluczenia niejednokrotnie popadają bowiem w stany lękowe i depresyjne, które uniemożliwiają w istocie podejmowanie dodatkowych aktywności, w tym chociażby opuszczanie miejsca zamieszkania z uwagi na obawę o swoje bezpieczeństwo. Standardem jest, iż w istocie u ofiar mobbingu zachodzi utrata motywacji do działania.

Wskazać również trzeba, iż pomimo tego, że M. S. (1) zaproponował powódce, aby udała się do W. B. w związku z zachowaniami R. Z. (1), powódka zaniechała powyższego. E. B. w istocie nie udawała się wcześniej ze skargami w związku z negatywnymi zachowaniami R. Z. (1) do innych osób, zaś zasadniczo pozostali pracownicy nie posiadali w istocie nawet wiedzy o niektórych zachowaniach R. Z. (1). Zwrócić zaś należy również uwagę na to, iż powódka w środowisku pracowniczym w istocie była osobą lubianą. Nie sposób zatem w odniesieniu do jej osoby mówić o jakimkolwiek społecznym odrzuceniu – niehumanitarnym zachowaniu ze strony innych pracowników przejawiającym się chociażby w naśmiewaniu, plotkowaniu o powódce, wyzywaniu jej, czy też jej ubliżaniu. Powódka nie została wykluczona ze środowiska pracowniczego, w tym nie została również odizolowana od uczestniczenia w wydarzeniach pracowniczych (wigilia firmowa etc.).

Okoliczność związana z tym, iż powódka faktycznie podjęła terapię psychologiczną po ustaniu zatrudnienia u pozwanego, którą kontynuuje oraz przyjmowała leki uspokajające, nie przesądzała zaś o tym, iż faktycznie powódkę należało uznać za ofiarę mobbingu. Nie powoływano się w istocie na żadną konkretną jednostkę chorobową, która miałaby powstać u powódki wskutek negatywnych działań ze strony R. Z. (1). Wśród fizjologicznych skutków ubocznych powódka wymieniała bóle brzucha, wymioty, wskazywała na problemy z bezsennością, zaś pod względem psychicznym czuła się upokorzona. Jednakże brak podstaw do stwierdzenia jakoby u powódki faktycznie wystąpił uszczerbek na zdrowiu, w tym nie wykazano, iż powódka narażona była na myśli samobójcze, bądź jej stan zdrowia wymagał hospitalizacji.

Wskazać przy tym również należy, iż nie można pomijać tego, że powódka jednocześnie zajmowała się oraz nadal zajmuje działalnością artystyczną, co może świadczyć o tym, iż posiada ona wyższą wrażliwość emocjonalną w odniesieniu do różnego rodzaju bodźców. W konsekwencji mogła ona w sposób subiektywny traktować zachowanie R. Z. (1) jako działanie o charakterze mobbingowym. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyr. SN z 11.2.2014 r., I PK 165/13, Legalis oraz wyr. SN z 23.1.2018 r., III PK 13/17, Legalis).

Ostatecznie uznać zatem należy, iż Sąd Rejonowy słusznie orzekł o oddaleniu powództwa E. B. w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu, albowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów stawianych przez powódkę co do stosowania wobec niej mobbingu.

Jednakże w tym miejscu wskazać należy, iż zachowania R. Z. (1) polegające na dotknięciu obnażonego ramienia powódki, czy też na przejechaniu palcami po żebrach powódki oraz na uwłaczających godności E. B. określeniach „tępa dzida”, skierowaniu szeregu wypowiedzi o charakterze poniżającym i uwłaczającym, skutkujących naruszeniem godności pracownika wygłoszonych w toku rozmowy w dniu 14 marca 2016 r., stanowiły naruszenie obowiązku, o którym mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. i jako takie uprawniały powódkę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Wprawdzie R. Z. (1) twierdził, że nie było jego zamiarem urażenie powódki, naruszenie jej godności osobistej, jednakże winien on brać pod uwagę okoliczność, iż powódka jako osoba o wyższej wrażliwości intensywniej aniżeli inni mogła przeżywać negatywne zachowania skierowane wobec jej osoby – nawet jeżeli stanowiły one wyłącznie przejaw żartów. W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób zatem uznać za zasadny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zgłoszony w apelacji przez stronę pozwaną. Sąd Rejonowy wyprowadził bowiem zasadny i logiczny wniosek dotyczący się tego, iż ostatecznie miejsce miało jednak naruszenie wobec powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć – a więc molestowanie seksualne powódki w miejscu pracy, a tym samym prawidłowo uznał, iż doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec powódki.

Odnosząc się natomiast do zarzutów pozwanego dotyczących się ustaleń w kwestii ubioru powódki, sąd odwoławczy także podziela w tym względzie wywody poczynione przez Sąd Rejonowy. Faktycznie z zeznań świadków mogło wynikać, że powódka nosiła krótkie spódnice, obcisłe stroje odsłaniające dekolt, buty na wysokich obcasach, jednakże podkreślić

trzeba, iż u pozwanego pracodawcy nie obowiązywały zasady „dress code-u”, zaś styl ubierania powódki mógł wynikać z racji jej działalności artystycznej. Co więcej, nikt nigdy nie zwracał powódce uwagi, jakoby była nieodpowiednio ubrana w miejscu pracy. Sąd Rejonowy słusznie również zauważył, iż gdyby powódka istotnie wyzywająco ubierała się do pracy to ta okoliczność niewątpliwie nie uzasadniała molestowania seksualnego pracownika.

Według Sądu Najwyższego (postanowienie z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Także w tezie 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007/11–12, poz. 160), stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78 – zob. załącznik do Komentarza). Udowodnienie zaś przez pracodawcę obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

W realiach niniejszej sprawy, strona pozwana nie wykazała okoliczności przeciwnych, a mianowicie tego jakoby nie miały miejsca sytuacje podnoszone przez powódkę, a związane z naruszeniem jej nietykalności cielesnej i jej godności jako pracownika. Wskutek zachowań R. Z. (1) powódka mogła poczuć się urażona, jak również mogła odnieść wrażenie o stosowaniu wobec niej molestowania seksualnego, nie można zaś przy tym pomijać wspomnianej już powyżej okoliczności, iż powódka z uwagi na prowadzoną aktywność artystyczną może posiadać wyższą wrażliwość na bodźce zewnętrzne i w sposób bardziej intensywny oraz negatywny odczuwać kierowane wobec niej działania i komentarze.

Powyższe prawidłowo dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia stanowiły zatem podstawę do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w oparciu o art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć – a więc za molestowanie seksualne. Wskazać bowiem należy, iż osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> obejmuje zaś wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (zob. teza 1 wyroku SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13–14, poz. 160, oraz wyrok z 10.07.2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454). O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Stanowisko, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje nie tylko szkodę majątkową pracownika, ale jednocześnie stanowi zadośćuczynienie za doznaną przez niego krzywdę, podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020/5, poz. 42).

Jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosiła na dzień orzekania 2.600,00 zł brutto (§1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r., Dz. U. z 2019 r., poz. 1778).

W konsekwencji ww. okoliczności zasadnym był zasądzenie przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki odszkodowania w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2.600,00 zł, jednocześnie uznając również iż powódka nie wykazała, aby poniosła szkodę na skutek molestowania seksualnego, która przekraczałaby kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy podzielił również rozważania sądu I instancji, iż krzywda powódki została zrekompensowana nawiązką w kwocie (...),00 zł, którą powódka E. B. otrzymała już od R. Z. (1) wskutek orzeczenia jej przez Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie pod sygn. akt X Ka 353/18 wyrokiem z dnia 8 czerwca 2018 r.

Powódka wywodziła, iż w postępowaniu karnym toczącym się przeciwko R. Z. (1) rozpatrywane były zarzuty dotyczące znieważenia powódki (art. 216 k.k.) i naruszenia jej nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.), nie był natomiast rozpatrywany zarzut dotyczący molestowania seksualnego.

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż wyjaśniając pojęcie molestowania, w wyroku z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 210/17 (OSNP 2019/9, poz. 106), Sąd Najwyższy stwierdził, że może ono polegać na takim zastosowaniu przez pracodawcę zgodnych z prawem instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznaných mu kompetencji narusza godność pracownika i tworzy wokół niego atmosferę, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. Molestowanie jest działaniem kierunkowym, zwróconym ku wywołaniu określonego skutku w postaci naruszenia godności, co pozwala osobie molestowanej na połączenie środków ochrony przewidzianej z tytułu dyskryminacji, jak i naruszenia dóbr osobistych. Pod względem konstrukcji molestowanie i mobbing są zbliżone do siebie: opierają się na terrorze psychicznym, tyle że molestowanie jako przejaw dyskryminacji ma swoją przyczynę, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., co nie jest wymagane przy mobbingu, który charakteryzuje się ponadto jednak długotrwałością zachowania mobbera. Obie postacie molestowania wiążą się z subiektywnymi przeżyciami osoby molestowanej i polegają na niepożądanym, a więc z jej punktu widzenia – nieakceptowanym, zachowaniu innej osoby. W przeciwieństwie do mobbingu, molestowanie nie łączy się z długotrwałym nękaniami, lecz może wystąpić także wskutek jednorazowego działania zmierzającego do poniżenia pracownika. Niepożądane zainteresowanie na tle seksualnym można zaś systematyzować według typów zachowań. Podane klasyfikacje mają jednak charakter porządkujący i nie wyczerpują wszystkich przejawów molestowania na tle seksualnym. Do najczęściej spotykanych zachowań należy kontakt fizyczny (dotykanie, głaskanie, poklepywanie, szczypanie) lub próby doprowadzenia do niego; czynienie uwag czy komentarzy o zabarwieniu seksualnym; opowiadanie nieobyczajnych dowcipów w sposób werbalny lub na przykład za pomocą korespondencji z wykorzystaniem między innymi wewnętrznych sposobów przekazywania informacji w firmie, tj. poczty, internetu, e-maila, telefonu, SMS-ów; eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie); rozmowa o danej osobie z użyciem terminologii nawiązującej do seksualności danej osoby, a także najbardziej jaskrawe przejawy molestowania, które sprowadzają się wręcz do czynienia propozycji lub żądania (domagania się) gratyfikacji seksualnych na przykład w postaci zbliżenia, pocałunku, spotkania czy dotknięcia. (zob. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, LEX)

W konsekwencji powyższego, słusznie zatem zauważył pozwany, iż zarówno w postępowaniu karnym, prowadzonym przeciwko R. Z. (1), jak i w niniejszym postępowaniu, zachodzi w istocie tożsamość zachowań poddawanych ocenie. Przywoływane przez stronę powodową molestowanie seksualne w istocie stanowi również swoistego rodzaju naruszenie nietykalności cielesnej. Co więcej, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, krzywda powódki jest jedna, w związku z czym nie ma znaczenia to, kto powódce tę krzywdę wynagrodził.

Nadto, jak dalej zauważył pozwany, w istocie to na osobie R. Z. (1) spoczywa finansowa odpowiedzialność za pozwanego, albowiem w dacie wyrokowania przez sąd I instancji oraz według stanu na dzień dzisiejszy, R. Z. (1) jest jednym z dwóch współników pozwanego, przy czym drugim współnikiem jest spółka pod firmą (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, w której obecnie R. Z. (1) jest jedynym współnikiem (zaś w dacie ocenianych zachowań był jednym z jej dwóch współników). Ponadto R. Z. (1), jako Prezes Zarządu spółki pod firmą (...) sp. z o.o., będącej komplementariuszem pozwanego, samodzielnie reprezentuje pozwanego, począwszy od zawiązania pozwanej spółki, po dzień dzisiejszy.

Brak zatem podstaw do uznania jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się wadliwego zastosowania art. 18<sup>3d</sup> k.p. Zasadnie Sąd ten orzekł na rzecz powódki odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przy jednoczesnym przyjęciu, że krzywda powódki wynikająca z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu została zrekompensovana nawiązką zapłaconą przez R. Z. (1) za znieważenie powódki i naruszenie jej nietykalności cielesnej. W konsekwencji, Sąd Rejonowy nie dopuścił się zatem również wadliwego zastosowania w niniejszej sprawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Co zaś się tyczy kwestii odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę z winy pozwanego pracodawcy w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów zgłoszonych w apelacji powódki w zakresie tego jakoby sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki. Prawidłowo Sąd Rejonowy uwzględnił jako wysokość wynagrodzenia powódki kwotę (...) zł brutto w oparciu

o dane wynikające z umowy o pracę, deklaracji podatkowych PIT-11, deklaracji podatkowych PIT-37 oraz wyciągu z rachunku bankowego powódki i pismo ZUS I Oddziału w P. z dnia 10 lipca 2019 roku i wysokość tę uwzględnił przy ustalaniu kwoty odszkodowania.

Podstawy ustaleń nie mógł stanowić chociażby list intencyjny sporządzony przed nawiązaniem z powódką stosunku pracy. Jak słusznie zauważył pozwany, „wyrażenie intencji zawarcia umowy nie stanowi oświadczenia woli i nie powoduje skutków prawnych w postaci obowiązku zawarcia umowy.” (por. Ciszewski Jerzy (red.), Nazaruk Piotr (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, Opublikowano: WKP 2019) Decydującym bowiem było to, iż powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę za wynagrodzeniem w kwocie (...) zł brutto. Okoliczność, iż miejsce miało zawieranie przez powódkę z innymi podmiotami w różnym odstępie czasu umów o dzieło, na podstawie których również wypłacane było wynagrodzenie, była w istocie irrelevantna dla ustalenia wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę od pozwanego pracodawcy. Zeznania świadków przesłuchanych w sprawie wskazywały na to, iż powódka faktycznie osiągała wyższe wynagrodzenie, jednakże podkreślić trzeba, iż żadne ze wspomnianych podmiotów zamawiających dzieła nie posiadał faktycznego statusu pracodawcy powódki.

Jednocześnie zaś dodatkowo wskazać należy, iż zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353<sup>(1)</sup> k.c., strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego, jednakże zasada swobody umów w pewnych przypadkach doznaje ograniczeń, tym samym mogą istnieć podstawy, aby wynagrodzenie otrzymywane w ramach umów o dzieło zaliczyć na poczet wynagrodzenia z tytułu umów o pracę. Z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy wynikało bowiem to, że pozwana spółka rozliczała się z powódką płacąc jej bezpośrednio kwotę (...) zł brutto, a pozostała część jej wynagrodzenia, tj. do wysokości (...) zł netto była rozliczana poprzez podmioty trzecie, spółki (...) sp. z o.o., 2012 sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k. Powódka twierdziła zaś, iż nie świadczyła wymienionym wyżej spółkom żadnych usług w okresie zatrudnienia w pozwanej, a jej czas pracy był poświęcony wyłącznie pozwanej.

Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998 Nr 137 poz. 887 ze zm.) za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. W judykaturze prezentowane jest jednolite stanowisko, że pojęcie „pracownika” w rozumieniu powyższego unormowania ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy (art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p.) i obejmuje również osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, w sytuacji, gdy umowę tę zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub jeżeli w ramach tej umowy wykonują pracę na rzecz tego pracodawcy, choćby umowa cywilnoprawna została zawarta z osobą trzecią (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r. III UK 64/11, LEX nr 1215455, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r. III UK 22/11, OSNP 2012)21-22/266 lub LEX nr 1103619, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r. II UZP 6/09, OSNP 2010)3-4/46 oraz wyroki Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie: z dnia 11 października 2012 r. III Aua 711/12, LEX nr 122345, z dnia 23 sierpnia 2012 r. III Aua 647/12, LEX nr 1216383).

Objęcie zaś definicją pracownika – dla potrzeb prawa ubezpieczeń społecznych – nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (m.in. agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła) – oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, co wpływa na sposób ustalania podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie. Dalej wskazano też, że z regulacją art. 8 ust. 2a ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych koresponduje unormowanie zawarte w art. 18 ust. 1a i w art. 20 ust. 1 tej ustawy dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro bowiem w sytuacjach, do których odnosi się art. 8 ust. 2a ustawy systemowej mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, to konsekwentnie w art. 18 ust. 1a i następnie w art. 20 ust. 1 tej ustawy nakazano w stosunku do tych ubezpieczonych uwzględnienie w postawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy

agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. W konsekwencji należy stwierdzić, iż w przypadku pracowników, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych.

Abstrahując jednak od powyższego, sąd I instancji, czy też sąd odwoławczy nie miał podstaw do badania wszelkich węzłów zobowiązaniowych, w których stroną była powódka, albowiem niniejsza sprawa nie tyczyła się kwestii ubezpieczeniowej w żadnym zakresie. Okoliczności związane z podstawą wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i ewentualnego badania możliwości zastosowania reguły zawartej w art. 8 ust. 2a u.s.u.s. w przypadku, gdy dana osoba związana jest jednocześnie różnego rodzaju umowami rozstrzyga bowiem zasadniczo Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W szczególności zaś Sąd Okręgowy nie miał uprawnień do ustalania istnienia stosunku pracowniczego z innym aniżeli pozwany pracodawca podmiotem, który to podmiot nie był stroną niniejszego postępowania – nie został wezwany do udziału w postępowaniu. Sąd Rejonowy nie poruszał zaś w żadnym zakresie powyższej kwestii. W takich realiach to strona powodowa winna wykazać się inicjatywą procesową, albowiem posiada ona uprawnienia do występowania przed sądem z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. W przypadku zaś uwzględnienia tego rodzaju roszczenia powódka będzie miała możliwość ewentualnego domagania się wznowienia niniejszego postępowania i uwzględnienia przez Sąd (przy zasądzeniu odszkodowania) kwoty ustalonego wynagrodzenia przy przyjęciu dochodów uzyskanych również z tytułu umów o dzieło. Taka możliwość nie zachodziła zaś w niniejszym postępowaniu, w szczególności zaś z uwagi na brak udziału w toku procesu podmiotów, z którymi powódka miała zawarte wspomniane umowy o dzieło.

W tym miejscu warto dodać zaś, iż powódka sama dokonywała wypełnienia deklaracji PIT-37, w którym to dokumencie uwzględniała dane zawarte w otrzymywanych między innymi od pozwanego deklaracjach PIT-11. Powódka w toku całej współpracy z pozwanym nie kwestionowała wysokości wypłacanego jej wynagrodzenia, nie wystąpiła także o dokonanie korekt deklaracji PIT-11 wystawianych na jej rzecz przez pozwanego.

Uwzględniając zaś powyższe, brak również podstaw do uznania jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 235<sup>2</sup> w zw. z art. 227 k.p.c. dokonując pominięcia wniosku dowodowego o przesłuchanie I. K., wskazanej przez R. Z. (1) jako osoby zajmującej się rozliczeniami z pracownikami w pozwanej spółce, a nadto osoby, która podpisała informacje PIT-11 wystawione przez spółki (...) sp. z o.o., 2012 sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k. Jak słusznie zauważył pozwany, postępowanie w niniejszej sprawie toczy się od 2016 roku, zaś już w odpowiedzi na pozew datowanej na dzień 13 października 2016 roku pozwany odniósł się do wysokości wynagrodzenia powódki, zaprzeczając, by wynosiło ono (...) zł brutto. Dopiero natomiast podczas rozprawy odbywającej się w dniu 10 lipca 2020 roku powódka zgłosiła wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka I. K. na okoliczność ustalenia faktycznej wysokości wynagrodzenia za pracę powódki. W takich realiach sąd I instancji zasadnie uznał, iż wniosek ten był spóźniony. Powódka nie wykazała jakoby nie miała możliwości zgłoszenia powyższego dowodu w treści pozwu, lecz dopiero po przeszło czterech latach toczącego się postępowania, zaś personalia księgowej R. Z. (1) powódka mogła uzyskać chociażby od przesłuchiwanego pracowników pozwanego, jak również dane osobowe świadka zawarte były w dokumentach posiadanych przez powódkę już w dacie wniesienia pozwu (I. K. widniała jako osoba sporządzająca deklaracje PIT-11 (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. p. k.). Co więcej, w apelacji strona powodowa zaniechała ponownego zgłoszenia wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z zeznań I. K.. W myśl bowiem art. 380 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w tym postanowienia dotyczące się pominięcia wniosków dowodowych strony. Powyższe może jednak nastąpić wyłącznie w oparciu o zgłoszony przez stronę wniosek.

Prawidłowo zatem, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 36 §1 pkt 2 k.p., Sąd Rejonowy również orzekł o zasądzeniu na rzecz powódki kwoty 2.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika.

Mając zatem na uwadze wszelkie wyżej wskazane wywody i okoliczności należało stwierdzić, iż wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny, wszelkie rozważania i ustalenia Sądu Rejonowego miały charakter logiczny oraz uzasadniony. Prawdopodobności tego wyroku nie podważyły zarówno zarzuty procesowe oraz materialne zgłoszone w apelacji przez pozwanego, jak również te podniesione w apelacji strony powodowej. Obie apelacje podlegały zatem oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono jak w punkcie 1. sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł w punkcie 2. sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., a nadto przy uwzględnieniu treści art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W związku z tym, iż oddalono obie apelacje w tym względzie, w myśl art. 100 k.p.c. koszty zastępstwa procesowego należało znieść wzajemnie pomiędzy stronami.

O powyższym orzeczono jak w punkcie 2. sentencji wyroku.

Sędzia Artur Fryc