

Sygn. akt XXI Pa 457/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Anita Górecka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko S. Gospodarstwa (...) w W.

o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem

na skutek apelacji wniesionej przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 marca 2016 roku sygn. akt VII P 1441/12

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i II w ten sposób, że zasądza od S. Gospodarstwa (...) w W. na rzecz A. F. kwotę 12.000,00 (dwanaście tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, a w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że nakazuje pobrać od S. Gospodarstwa (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 600 (sześćset) złotych tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz kwotę 183,08 (sto osiemdziesiąt trzy 08/100) złotych tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa;
- oddala apelację pozwanego;
- zasądza od S. Gospodarstwa (...) w W. na rzecz A. F. kwotę 1380 (tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Anita Górecka

Sygn. akt XXI Pa 457/16

UZASADNIENIE

I Stanowiska stron

Pozwem z 18 lipca 2012 r. A. F. wystąpił przeciwko S. Gospodarstwa (...) w W. (dalej: (...)) o zasądzenie 32 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

W odpowiedzi na pozew z 30 sierpnia 2012 r. pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Według pozwanego wszystkie polecenia wydawane powodowi wchodziły w zakres obowiązków powoda i miały na celu egzekwowanie ich należytego wykonywania. N. od powyższego pozwany wskazał, że wysokość zadośćuczynienia jest rażąco wygórowana i nieadekwatna do rozmiaru doznanej krzywdy.

II Wyrok Sądu pierwszej instancji

Wyrokiem z 23 marca 2016 r., sygn. akt VII P 1441/12, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I zasądził od S. Gospodarstwa (...) w W. na rzecz A. F. 2902,13 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany stosowaniem mobbingu,

II oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

III nakazał pobrać od S. Gospodarstwa (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy 146 zł tytułem opłaty od pozwu i 44 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie przez Skarb Państwa,

IV zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego,

V odstąpił od obciążania A. F. wydatkami poniesionymi w sprawie przez Skarb Państwa,

VI nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności.

III Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji

Sąd ustalił, że A. F. był zatrudniony w S. Gospodarstwa (...) w W. w okresie od 16 sierpnia 2004 r. do 7 lipca 2011 r. na stanowisku konserwatora instalacji nawadniającej w D. (...) (...) i (...) w S. (...) Z., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynagrodzenie A. F. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2902,13 zł. Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należały m.in. konserwacja instalacji nawodnieniowej, wykonywanie prac konserwatorskich, wykonywanie prac ogrodniczych, dbałość o estetyczny wygląd terenów zieleni należących do (...), odśnieżanie, prowadzenie prac przy użyciu maszyn i urządzeń zgodnie z posiadanymi uprawnieniami.

Bezpośrednim przełożonym powoda był brygadzysta A. M.. Powód był gorzej niż pozostali pracownicy traktowany przez swojego przełożonego. A. M. wydając powodowi polecenia podnosił głos i używał niecenzuralnych słów. Szczególnie często kontrolował pracę powoda. W obecności współpracowników krytykował powoda, że źle i za wolno wykonuje obowiązki. Za karę wysyłał powoda na pienie pola (wrywanie chwastów). Latem zlecając powodowi do wykonania prace w polu, nie zapewniał mu zadaszenia ani specjalnego namiotu przed słońcem. Ponadto powód był izolowany od innych pracowników. Zazwyczaj przełożony powoda polecał mu wykonywanie pracy w miejscu oddalonym od tego, w którym pracowała reszta zespołu. W maju 2011 r. powód otrzymał polecenie naprawienia linii kroplującej i uruchomienia zraszaczy, która została wcześniej uszkodzona przez brygadzystę A. M.. Do wykonania tego zadania przełożony powoda nie zapewnił powodowi pomocy ze strony pozostałych współpracowników. Zlecane powodowi zadania były niemożliwe do wykonania w krótkim czasie albo nie odpowiadały kwalifikacjom powoda. Ponadto przełożony często wydawał mu polecenia, które w ogóle nie nadawały się do wykonania. A. M. zlecał powodowi koszenie trawy podczas opadów deszczu czy sianie trawy w parku, mimo że nie było tam warunków do

rozwoju roślin. Podobnie zimą polecił powodowi odśnieżenie kampusu ręczne, pomimo że były dostępne maszyny do odśnieżenia czyli automatyczne odśnieżarki. Powód nie kwestionował poleceń służbowych i za każdym razem je wykonywał.

W czerwcu 2011 r. na polecenie swojego bezpośredniego przełożonego A. F. otrzymał karę nagany za niedbałe i nieprawidłowe wykonywanie obowiązków.

Z powodu złej atmosfery w pracy i trudnej relacji z przełożonym A. F. denerwował się przed wyjściem do pracy i musiał zażywać środki uspokajające. Szykany, jakich doświadczał powód ze strony przełożonego spowodowały, że stan zdrowia powoda uległ pogorszeniu. Powód zaczął leczyć się kardiologicznie, korzystał z pomocy psychiatry. Ponadto powód przebywał na zwolnieniach lekarskich. W konsekwencji powyższych zdarzeń powód zgłosił skargę do specjalisty z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na niewłaściwe zachowanie swojego przełożonego.

Na skutek przykrych sytuacji w pracy, u powoda wystąpił rozstrój zdrowia. Zaburzenia, które ujawniły się po 2010 r. to zaburzenia adaptacyjne typu depresyjnego. Stan psychiczny powoda wymagał ambulatoryjnej opieki psychiatry i psychologa, 5% uszczerbek na zdrowiu powoda należy zakwalifikować jako czasowy i jego stan zdrowia psychicznego powinien być ponownie oceniony po 3 latach od daty przeprowadzonego badania. Nie może być on uznany porównawczo jako „poważny”.

V Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. F. zasługiwało na uwzględnienie w zakresie 2902,13 zł, a w pozostałej części podlegało oddaleniu jako nieudowodnione.

Sąd podkreślił, że okolicznością sporną w niniejszej sprawie było ustalenie, czy pozwany pracodawca stosował wobec powoda praktyki mobbingowe i czy ewentualny mobbing wywołał u powoda rozstrój zdrowia. Rozstrzygnięcie tej kwestii pozwoliło przesądzić o zasadności żądania A. F. zapłaty zadośćuczynienia.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że materiał dowodowy zebrany w sprawie niezbicie świadczy o tym, że opisywane przez powoda zachowania noszące znamiona mobbingu z udziałem bezpośredniego przełożonego – brygadzysty A. M. niewątpliwie miały miejsce. Analiza akt sprawy dowodzi, że powód A. F. był szczególnym obiektem ciągłych uwag i nieuzasadnionej krytyki ze strony swojego bezpośredniego przełożonego. Nie kwestionując okoliczności, że zlecane powodowi zadania do wykonania mieściły się w zakresie obowiązków Sąd Rejonowy zaznaczył, iż przydzielanie tych zadań odbywało się przy jednoczesnym wyznaczeniu niemożliwego do zachowania terminu ich wykonania. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd dał wiarę, wespół z zeznaniami powoda potwierdzały, że przełożony zwracał się do powoda podniesionym głosem, używał wulgarnych i niecenzuralnych słów, wydawał polecenia samodzielnego wykonywania pracy, która była niemożliwa do wykonania przez jednego pracownika, wydawał polecenia ręcznego wykonania zadań, podczas gdy pracodawca dysponował maszynami. W ocenie Sądu pierwszej instancji działania ze strony przełożonego nie miały charakteru incydentalnego, ale były ciągiem powtarzających się tego typu sytuacji, a to z kolei mogło wywołać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego opisane wyżej zdarzenia spowodowały, że u powoda wystąpił rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych typu depresyjnego, jednak uszczerbek na zdrowiu ma charakter czasowy i nie może być uznany jako przypadek „ciężki”. Sąd podzielił wnioski zawarte w opinii biegłego, a strony przed zamknięciem rozprawy nie zgłaszały co do jej treści żadnych zastrzeżeń.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo A. F. w zakresie 2902,13 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany stosowaniem mobbingu, co stanowi kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę – Sąd miał w tym wypadku na względzie rozmiar rozstroju zdrowia i czas jego trwania.

Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2010, nr 90, poz. 594 ze zm.) Sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 146 zł tytułem opłaty od pozwu.

Nadto zgodnie z wynikiem procesu Sąd obciążył pozwanego kosztami postępowania w postaci wydatków, poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa (w zakresie odpowiadającym ułamkowi w jakim uległ w sprawie).

O wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

VI Apelacja pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w zakresie zasadzającym od pozwanego na rzecz powoda 2902,13 zł, w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu oraz nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, tj. w pkt I, III, IV, V i VI i wnosząc o jego zmianę w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa także co do 2902,13 zł oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za dwie instancje, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części oraz o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania.

Pozwany zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1) Naruszenie prawa materialnego w postaci:

a. art. 94³ § 2 i 3 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że względem powoda podejmowane były działania noszące znamiona mobbingu i zasądzenia w związku z tym od pozwanego na rzecz powoda zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia, w sytuacji gdy w sprawie nie wystąpiły łącznie elementy mobbingu określone w ww. przepisach prawa, a co za tym idzie brak było podstaw do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego z tego tytułu;

b. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że powód udowodnił wystąpienie wszystkich przesłanek składających się na definicję mobbingu wymienionych w art. 94³ § 2 k.p., podczas gdy wszystkie elementy mobbingu określone w ww. przepisie nie zostały wykazane w sprawie;

2) Naruszenie prawa procesowego w postaci:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów prowadzące w konsekwencji do ustalenia błędnego stanu faktycznego sprawy i skutkujące uznaniem, że powód doświadczył w miejscu pracy mobbingu, oraz że na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia; nieuwzględnienie w całości wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, w szczególności poprzez nieuzasadnioną odmowę dania wiary zeznaniom świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, z których wynikało, że powód nie był ofiarą mobbingu w sytuacji, gdy nie można odmówić przedmiotowym zeznaniom wiarygodności, logiki i spójności; niewskazanie kryteriów oraz argumentacji pozwalającej na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodów za wiarygodne bądź odmowę dania im takiej wiary;

b. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i niewyjaśnienie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności dowodom, które mogły prowadzić do odmiennych ustaleń w zakresie stanu faktycznego.

Ponadto wniósł o orzeczenie obowiązku zwrotu przez powoda na rzecz pozwanego 2902,13 zł zasądzonej zaskarżonym wyrokiem i objętej rygorem natychmiastowej wykonalności.

VII Apelacja powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł także powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo ponad 12 000 zł i wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda 12 000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 3 k.p. poprzez zasądzenie na rzecz powoda zadośćuczynienia w kwocie rażąco niskiej, niestanowiącej odpowiedniej rekompensaty za doznaną krzywdę.

VIII Odpowiedź pozwanego na apelację powoda

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniosł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

IX Ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez Sąd drugiej instancji

Apelacja powoda była zasadna, natomiast apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Ustalenia te znajdują pełne odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym, wobec tego nie było podstaw do szczegółowego powtarzania ich przez Sąd odwoławczy. Sąd Rejonowy nie w pełni poprawnie zinterpretował natomiast prawo materialne, czego konsekwencją była konieczność wydania w drugiej instancji wyroku reformatoryjnego.

Sformułowanie w apelacji pozwanego zarzutów naruszenia prawa procesowego odnoszących się do ustaleń faktycznych powodowało konieczność rozpatrzenia ich w pierwszej kolejności. Ocena, czy Sąd Rejonowy właściwie zastosował prawo materialne możliwa jest bowiem dopiero po stwierdzeniu, że stan faktyczny sprawy ustalony został prawidłowo, przy odpowiednim zastosowaniu przepisów procedury cywilnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd Okręgowy podkreśla, że uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Dokonując oceny materiału dowodowego sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego, czy też wyciągać wniosków, które nie dają się wyprowadzić z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoiłaby na wyciągnięcie innych wniosków pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego, stąd kontrola jej prawidłowości dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy bada w tym zakresie prawidłowość oceny dowodów, których sam nie przeprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 października 2012 r., sygn. akt I ACa 435/12, niepubl.). Przy zróżnicowanym i sprzecznym co do treści materiale dowodowym, o treści ustaleń faktycznych decyduje ostatecznie przekonanie sądu. Jeżeli w sprawie istnieją dwie grupy przeciwstawnych dowodów, ustalenia faktyczne z konieczności muszą pozostawać w sprzeczności z jedną z nich. W takiej sytuacji, sąd orzekający w ramach i granicach swobodnej oceny dowodów ma prawo eliminacji pewnych dowodów, poprzez uznanie, że pozbawione są one wiarygodności, albo że nie są istotne. Jeżeli przy tym stanowisko swoje w zakresie dokonanych wyborów uzasadni w sposób zgodny z intencją art. 233 § 1 k.p.c., to nie dopuszcza się jego naruszenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 8 maja 2014 r., I ACa 56/14, niepubl.).

W apelacji pozwanego nie wykazano, aby ocena Sądu pierwszej instancji wykraczała poza ramy określone w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy analizując zarzuty apelacji, zebrane w sprawie dowody oraz pisemne motywy zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znalazł podstaw do innej, aniżeli dokonana przez Sąd pierwszej instancji oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. W apelacji skarżący ograniczył się w zasadzie do przedstawienia własnej oceny zeznań poszczególnych świadków oraz korzystnej dla siebie wersji stanu faktycznego. Tak sformułowany zarzut nie może odnieść skutku w postaci podważenia ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy. Wbrew temu co podniesiono w apelacji pozwanego podstawą do odmowy wiarygodności zeznaniom R. B., E. O. i A. M. nie był wyłącznie fakt, że w chwili składania zeznań byli oni pracownikami pozwanego, lecz przede wszystkim to, że ich zeznania były odmienne od zeznań świadków, którzy w ocenie Sądu pierwszej instancji zeznawali w sposób szczerzy i bezstronny. Przy czym, jak zauważył apelujący, także J. W. i M. S. w momencie składania zeznań przed Sądem nadal pozostawali pracownikami pozwanego. Okoliczność ta w żaden sposób nie podważa oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Skoro bowiem świadkowie byli pracownikami pozwanego, to nie mieli interesu w tym, aby składać zeznania niekorzystne dla pracodawcy. Ponadto wskazywanie przez świadków, że czegoś nie zauważyli, nie słyszeli lub nie pamiętają nie jest równoznaczne z tym, że sytuacje opisane przez innych świadków oraz powoda nie miały miejsca. Nie świadczy to również o sprzeczności w zeznaniach świadków i nie stanowi podstawy do odmowy wiarygodności ich zeznaniom. Należy przy tym zauważyć, że w apelacji na potrzeby zaprezentowanej argumentacji zniekształcono wypowiedzi świadka T. K.. Świadek ten nie zeznał, że nie pamięta sytuacji, aby A. M. wypowiadał się źle o powodzie, lecz wskazał, że nie pamięta sytuacji, w których A. M. wypowiadałby się o powodzie wobec innych pracowników (zeznania T. K. — k. 92). Nie przeczy to wskazanej przez świadka okoliczności, że zdarzało się, iż słyszał uwagi wypowiediane przez A. M. w stosunku do powoda. Ponadto to czy zlecana powodowi praca odpowiadała jego kwalifikacjom nie należy do sfery faktu, lecz do sfery ocen. Świadek zatem wyraził wyłącznie swoją ocenę w tym zakresie. Tymczasem przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Wskazane przez pozwanego okoliczności nie dyskwalifikują zatem zeznań T. K.. Wbrew twierdzeniom apelacji również zeznania E. G. są spójne i logiczne. Przedstawione w apelacji fragmenty wypowiedzi świadka nie są ze sobą sprzeczne. To, że powód był wykonywał pracę w oddaleniu od pozostałych pracowników nie oznacza, że nie mogli oni słyszeć, w jaki sposób przełożony odnosił się do powoda. Zwłaszcza, że świadkowie wskazywali, iż A. M. często zwracał się do powoda podniesionym głosem.

Pozwany nie podważył zatem oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd pierwszej instancji oraz dokonanych ustaleń faktycznych, z których wynika, że powód był obiektem ciągłych uwag i nieuzasadnionej krytyki. Przełożony zwracał się do powoda podniesionym głosem i używając niecenzuralnych słów, wydawał polecenia niemożliwe do wykonania przez jednego pracownika, a także zlecał powodowi ręczne wykonanie zadań, które mogły być wykonane szybciej za pomocą urządzeń dostępnych u pracodawcy. Powód często był izolowany od innych pracowników, wykonywał pracę w oddaleniu od nich. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku działania te nie miały charakteru incydentalnego, lecz były ciągiem powtarzających się sytuacji, które mogły wywołać u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Stosownie do treści art. 94³ k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1); mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2); pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3); pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4); oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 5).

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego,

podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Jednocześnie pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich „dyrektywnych” uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, iż pracodawca stosuje ten proceder przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest to nieostre pojęcie, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Drugą ważną przesłanką to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Świadczyć może o tym np. przeniesienie pracownika na stanowisko, uwłaczające jego kwalifikacjom.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. W przypadku bezpośrednich działań mobbingowych ze strony pracodawcy może również chodzić o stosowanie środków dozwolonych przez prawo, aczkolwiek u podstaw ich stosowania nie leży cel konkretnego przepisu, lecz jedynie chęć szykanowania pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Mówiąc inaczej, zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia. Ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w orzeczeniach Sądu Najwyższego. I tak w wyroku z 6 grudnia 2005 r. (III PK 94/05, niepubl.) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. Podobnie w postanowieniu z 24 maja 2005 r. (II PK 33/05, niepubl.) Sąd Najwyższy uznał, że w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powód udowodnił zarówno fakty wskazujące na stosowanie wobec niego mobbingu, jak również wystąpienie wskutek tych działań rozstroju zdrowia. W sprawie wystąpiły więc przesłanki zasądzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Rację ma powód w apelacji podnosząc, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował art. 94³ § 3 k.p. i ustalił wysokość zadośćuczynienia w kwocie nieadekwatnej do doznanej przez powoda krzywdy.

Jak podnosi się w judykaturze wskazuje się, że chociaż instytucja mobbingu jest bez wątpienia kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie przepisów prawa pracy (art. 94³ k.p.), to jednak nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej "odpowiedniej" wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu

sprawy. Nie można przy tym zapominać, że zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną wskutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać (w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia) nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 k.p. Ponadto przy zasądzeniu zadośćuczynienia należy uwzględniać usprawiedliwione założenie, że zasądzone świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia doznany wskutek mobbingu (wyrok Sądu najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126).

Biorąc pod uwagę wskazane zasady i kryteria należy podzielić zapatrywanie powoda co do tego, że zasądzona przez Sąd pierwszej instancji kwota odpowiadająca jednomiesięcznemu wynagrodzeniu jest nieadekwatna do doznanej krzywdy. Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego powód wskutek bezprawnych działań przełożonego doznał rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych typu depresyjnego. Jego stan psychiczny wymagał ambulatoryjnej opieki psychiatry i psychologa. Wprawdzie 5% uszczerbek na zdrowiu zakwalifikowany został jako czasowy, to jednak stan zdrowia powoda powinien być ponownie oceniony po 3 latach od daty przeprowadzonego badania. Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia stopień uszczerbku na zdrowiu może stanowić jedno z kryteriów orzekania, jednak nie tylko od niego zależy wysokość tego świadczenia, lecz także od szeregu innych, wskazanych wyżej czynników. W ocenie Sądu Okręgowego zasądzona przez Sąd Rejonowy kwota nie wyrównuje krzywdy spowodowanej długotrwałym stosowaniem mobbingu. O ile uszczerbek na zdrowiu nie został zakwalifikowany jako poważny, tak z opinii biegłego wynika, że może się utrzymywać nawet 3 lata. Po takim czasie należy bowiem ponownie ocenić stan zdrowia powoda. Biorąc pod uwagę wszystkie te okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że kwota 12 000,00 złotych będzie odpowiednio kompensować poniesioną przez powoda krzywdę.

W tym stanie rzeczy zaskarżony wyrok w punktach I i II zasługiwał na zmianę na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 12 000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem oraz oddalenie powództwa w pozostałym zakresie. W konsekwencji zmianie podlegało także rozstrzygnięcie zawarte w punkcie III o obciążeniu pozwanego na podstawie art. 113 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r, nr 90, poz. 594 ze zm.) opłatą od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa (12 000,00 zł x 5%) oraz na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 tej ustawy wydatkami tymczasowo poniesionymi przez Skarb Państwa w stosunku w jakim pozwany ostatecznie przegrał sprawę (488,21 zł x 37,5%).

Apelacja pozwanego nie zawierała natomiast uzasadnionych zarzutów, wobec czego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

X Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Na koszty celowego dochodzenia praw powoda w procesie złożyła się opłata za czynności radcy prawnego (1350 zł) ustalona na podstawie § 10 ust. 1

pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) oraz opłata od apelacji (30 zł).

SSO Dorota Czyżewska SSO Grzegorz Kochan SSO Anita Górecka