

Sygn. akt VII P 1/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Janina Małgorzata Kosnowska

Adam Łoziński

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 maja 2018 roku w W.

sprawy z powództwa A. L. (1)

przeciwko K. Ł.

o zadośćuczynienie za mobbing, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od K. Ł. na rzecz A. L. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

1. za sierpień 2014r. kwotę 40 zł (czterdzieści złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
2. za wrzesień 2014r. kwotę 160 zł (sto sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2014r. do dnia zapłaty;
3. za listopad 2014r. kwotę 235 zł (dwieście trzydzieści pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;
4. za grudzień 2014r. kwotę 395 zł (trzysta dziewięćdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
5. za styczeń 2015r. kwotę 75 zł (siedemdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty;
6. za luty 2015r. kwotę 130 zł (sto trzydzieści złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2015r. do dnia zapłaty;
7. za marzec 2015r. kwotę 110 zł (sto dziesięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;
8. za kwiecień 2015r. kwotę 45 zł (czterdzieści pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2015r. do dnia zapłaty;

9. za maj 2015r. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty;

10. za czerwiec 2015r. kwotę 125 zł (sto dwadzieścia pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty;

11. za lipiec 2015r. kwotę 185 zł (sto osiemdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty;

12. za sierpień 2015r. kwotę 135 zł (sto trzydzieści pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 września 2015r. do dnia zapłaty;

13. za wrzesień 2015r. kwotę 260 zł (dwieście sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2015r. do dnia zapłaty;

14. za październik 2015r. kwotę 255 zł (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty;

15. za listopad 2015r. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty;

16. za grudzień 2015r. kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

17. za styczeń 2016r. kwotę 15 zł (piętnaście złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty;

18. za luty 2016r. kwotę 95 zł (dziewięćdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2016r. do dnia zapłaty;

19. za marzec 2016r. kwotę 75 zł (siedemdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;

20. za kwiecień 2016r. kwotę 205 zł (dwieście pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2016r. do dnia zapłaty;

21. za maj 2016r. kwotę 110 zł (sto dziesięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.850 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych);

IV. zasądza od A. L. (1) na rzecz K. Ł. kwotę 3.686 zł (trzy tysiące sześćset osiemdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje pobrać od K. Ł. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie kwotę 176 zł (sto siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona;

VI. wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Adam Łoziński SSO Agnieszka Stachurska Janina Małgorzata Kosnowska

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 stycznia 2017r. A. L. (1) wniosła o zasądzenie od K. Ł. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą(...):

- 70.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty;
- 3.530,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od początku stycznia 2014r. do końca maja 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi dla każdego miesiąca, w którym powódka pracowała w godzinach nadliczbowych oddzielnie, począwszy od 11-go dnia miesiąca po nim następującego;
- 4.597,84 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty.

Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że od dnia 4 stycznia 2010r. świadczyła na rzecz pozwanego pracę na stanowisku pomocy kuchennej. Umowa o pracę sporządzona w formie pisemnej określała wynagrodzenie w kwocie 8 zł/godzinę wraz z premią uznaniową oraz 8-godzinny dzień pracy w dniach od poniedziałku do piątku. Powódka podała jednak, że faktyczna stawka godzinowa wynosiła 10 zł netto za godzinę plus ewentualna premia uznaniowa. Ponadto wskazała, że tak jak i inni pracownicy była zmuszana przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych. Praca trwała po 9-14 godzin dziennie. Wskutek powyższego, powódka wielokrotnie musiała pracować np. przez dwa tygodnie nieprzerwanie, bez dnia wolnego, w wymiarze przekraczającym 8-godzinny dzień pracy nawet o 6 godzin. Pracodawca wprawdzie wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jednak nie wyliczając go w oparciu o przepisy prawa pracy, tj. bez dodatku w wysokości odpowiednio 50% lub 100% wynagrodzenia podstawowego.

Powódka wskazała również, że zarówno właściciel przedsiębiorstwa K. Ł., jak i jego żona E. Ł. (1) w sposób poniżający zwracali się do pracowników. E. Ł. (1) wielokrotnie krzychała do powódki używając wulgarnej słownictwa. Pracodawca z kolei zmuszał pracowników do przychodzenia do pracy w czasie choroby, także mimo wysokiej gorączki, grożąc, że jeżeli pracownicy skorzystają z przysługującego im prawa do zwolnienia lekarskiego, to po powrocie z niego zostaną zwolnieni. Pozwany nie tolerował również korzystania przez pracowników z urlopu, dlatego powódka wykorzystywała jedynie po 12-13 dni urlopu w każdym roku, a ekwiwalent za niewykorzystane dni urlopu w latach 2013-2015e nie został jej wypłacony.

Według relacji powódki, zaprezentowanej w pozwie, u pracodawcy panowały bardzo trudne warunki, nieodpowiadające zasadom i wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy. W okresie letnim temperatura w zakładzie pracy przekraczała +50°C, przy temperaturze +30°C na zewnątrz, natomiast zimą spadała do +10°C. Pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku nie zapewniał pracownikom w okresie letnim dostępu do wody, a także odpowiedniego źródła ogrzewania zimą. Wskutek braku odpowiedniego sprzętu na hali często dochodziło do zalewania podłogi wodą lub olejem, wobec czego pracownicy wielokrotnie doznawali urazów w wyniku poślizgnięć. Poza tym powódka była kierowana do prac znacznie przekraczających normy wynikające z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych dla kobiet. Zajmowała się m.in. przenoszeniem ciężkich, ok. 15-20 kg worków z kapustą, z burakami, z cebulą czy z ziemniakami, a także ważących 25 kg worków z mąką. Dodatkowo, do obowiązków powódki należał załadunek gotowego towaru ważącego kilkadziesiąt kilogramów.

Powódka wskazała również, że ze względu na brak odpowiedniego zabezpieczenia drzwi na halę, regularnie do zakładu wchodziły zwierzęta - psy, koty, myszy czy szczury, a także wlatywały ptaki i owady, które siadały na

produktach spożywczych, z których było przygotowywane jedzenie. Ponadto, stanowisko pracy powódki było źle przystosowane. Błat, na którym powódka wykonywała swoją pracę, był zdecydowanie za nisko zamontowany, co powodowało konieczność głębokiego schylania się i obciążania kręgosłupa. Wskutek powyższego powódka odczuwała silne dolegliwości bólowe. Z powodu takich warunków pracy, jak również z uwagi na ciągłe krzyki i awantury oraz inwektywy, które pracodawca i jego żona formułowali w stosunku do powódki, a także permanentny strach przed zwolnieniem, wystąpiła u powódki depresja.

Uzasadniając roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powódka przedstawiła swoje wyliczenia w tabelach uwzględniających miesiące danego roku, liczbę dni pracujących, liczbę godzin pracujących, wynagrodzenie netto, stawkę godzinową, liczbę faktycznie przepracowanych godzin, liczbę nadgodzin oraz ich zaokrąglenie. Z kolei argumentując żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódka podała, że wykorzystywała jedynie 13 dni urlopu rocznie, przy czym nie były to dni wolne wykorzystywane ciągiem, tylko pojedyncze, jednodniowe urlopy w przypadku konieczności wyjścia do lekarza lub załatwienia np. spraw urzędowych. Powódka przedstawiła ponadto wyliczenie żadanego ekwiwalentu dokonane na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Uzasadniając roszczenie odszkodowawcze z tytułu mobbingu powódka wskazała, że poza chorobą kręgosłupa, drugim schorzeniem wynikającym ze stosowania przez pracodawcę mobbingu są zaburzenia konwersyjne. Wynikły one wskutek wykonywania przez ponad trzy lata pracy w warunkach ekstremalnego wycieńczenia psychicznego, pracy pod ciągłą presją czasu, wielokrotnie po 12, a nawet 14 godzin na dobę, także w weekendy, w bardzo złych warunkach, w sytuacji wielokrotnego obrażania i poniżania przez przełożonych. Zdaniem powódki warunki te doprowadziły ją na skraj wytrzymałości psychicznej, dlatego postanowiła udać się po pomoc do specjalistów. W chwili obecnej często płacze, unika kontaktów towarzyskich oraz opuszczania domu. Stała się osobą smutną, zrezygnowaną. Poza tym często odczuwa silny strach o swoją przyszłość, a także boi się, że zawiodła najbliższych i zmarnowała sobie zdrowie przez pracę u pozwanej (pozew z dnia 31 grudnia 2016r., k. 2 – 10).

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 lutego 2017r. K. Ł. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwany oświadczył, że w zakładzie jest kilka stanowisk pracy (stołów) o różnych wysokościach i każdy z pracowników ma możliwość wybrania stanowiska w taki sposób, aby zminimalizować potencjalne dolegliwości związane z charakterem wykonywanej pracy. Podkreślił również, że waga pojemnika z wyrobami gotowymi wynosi od 6 kg do 10 kg, niemniej jednak w trakcie wykonywania obowiązków do dyspozycji pracowników pozostają 4 wózki transportowe różnego typu. Poza tym wszelkie prace polegające na przenoszeniu surowców i wyrobów wykonywali wspólnie pracownicy, co zajmowało dziennie nie więcej niż 15 min. Kuchnia, w której pracują zatrudnione osoby, wyposażona jest w wyciągi i temperatura nie przekracza w tym pomieszczeniu 30°C, nawet w najbardziej upalne dni. Powódka nie pracowała jednak w kuchni, tylko w sąsiednim pomieszczeniu.

Pozwany podał, że wbrew twierdzeniom powódki, w okresie letnim zapewniał pracownikom zimne napoje, tj. wodę mineralną. Jeśli chodzi natomiast o okres zimowy, to zakład wyposażony jest w centralne ogrzewanie gazowe o mocy 23 kW i piec nadmuchowy o mocy 15 kW.

Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki jakoby po zakładzie biegały gryzonie czy latały ptaki. Wskazał, że w roku 2005 zawarł umowę z firmą deratyzacyjną, co dodatkowo chroni zakład przed gryzoniami. Ponadto zakład jest codziennie sprzątanym, a raz w tygodniu odbywa się sprzątanie połączone z dezynfekcją. Zostało to potwierdzone podczas kontroli przeprowadzonej przez Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w lipcu i wrześniu 2016 roku. Żadna kontrola nie potwierdziła zarzutów stawianych przez powódkę, a stan samego obiektu określono jako „dość dobry”.

Odnosząc się do roszczenia powódki o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pozwany wyjaśnił, że zestawienie zaprezentowane przez powódkę jest niewiarygodne i w żaden sposób nie dowodzi ilości przepracowanych

godzin nadliczbowych oraz nie może być wiążące co do ustalenia ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli chodzi natomiast o urlopy, to zawsze były i są one udzielane w terminach uzgodnionych i dogodnych dla pracownika. W okresie objętym sporem powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w roku 2013 - 22 dni, w roku 2014 - 23 dni, w roku 2015 - 23 dni, w roku 2016 - 8 dni. W związku z tym w czerwcu 2016 roku został wypłacony powódce ekwiwalent za 17 dni niewykorzystanego urlopu.

Pozwany kategorycznie zaprzeczył, by kiedykolwiek wobec powódki był stosowany mobbing. Zdaniem pozwanego twierdzenia powódki w tym zakresie są subiektywne i ogólnikowe. Ponadto dowody, które przedstawiła, nie dają podstaw do przyjęcia, że była mobbingowana. Zdaniem pozwanego wytoczone powództwo i próba oskarżenia o stosowanie mobbingu są swoistym odwetem powódki za jego nieprzejednaną postawę w kwestii wpisania w świadectwie pracy zajęć komorniczych, a ewentualna kwota zadośćuczynienia miałaby pokryć część zadłużenia powódki (odpowiedź na pozew z dnia 7 lutego 2017r., k. 34 – 38).

Pismem z dnia 31 marca 2017r. powódka cofnęła pozew. Ostatecznie jednak wycofała złożone oświadczenie o cofnięciu pozwu i podtrzymała żądania sformułowane w pozwie (pismo procesowe z dnia 31 marca 2017r., k. 76 – 77, protokół rozprawy z dnia 3 kwietnia 2017r., k. 81).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany K. Ł. w ramach działalności gospodarczej pod firmą (...), wraz z żoną E. Ł. (1), prowadzi zakład produkcji garmażeryjnej. Składa się on z kilku pomieszczeń, w tym kuchni, w której przygotowywane i gotowane są wyroby oraz z hali, w której są one ważone i dzielone. W zakładzie pracy pozwanego do produkcji używane są takie surowce jak: mąka, ziemniaki, cebula, kapusta, oleje, cukier itp. Towar ten składowany jest w dużych opakowaniach ważących od 5 do 25 kg (zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158).

A. L. (1) w dniu 5 stycznia 2009r. zawarła z K. Ł. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2009r. Postanowienia umowy przewidywały zatrudnienie powódki na stanowisku pomocy kuchennej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową wynoszącą 8 zł za godzinę plus premia uznaniowa. W dniu 4 stycznia 2010r. umowa o pracę o tożsamej treści została zawarta między stronami na czas nieokreślony (umowa o pracę z dnia 5 stycznia 2009r., akta osobowe, umowa o pracę z dnia 4 stycznia 2010r., akta osobowe).

A. L. (1) jako pomoc kuchenna zajmowała się ważeniem wyrobów garmażeryjnych, produkowanych w zakładzie pozwanego. Miski z pierogami lub kluskami, które do powódki trafiały, ważyły ok. 6 – 8 kilogramów. Powódka wyroby te rozdzielała, dokonywała ważenia i pakowała do 2,5 kg pojemników. Pracę tę wykonywała przy stole, na którym znajdowała się waga. Podczas jej wykonywania znajdowała się w pozycji lekko pochylonej, którą determinowała wysokość stołu, na którym znajdowała się waga. Powódka miała jednak możliwość pracy przy wyższym stole, który stał niewykorzystany. W trakcie pracy musiała się przemieszczać celem np. rozdzielenia towaru, dlatego nie spędzała całego dnia pracy w jednej wyżej opisanej pozycji. Powódka podobnie jak pozostali pracownicy zajmowała się również rozładowywaniem surowców zakupionych przez pracodawcę takich jak ziemniaki, mąka, cebula itp. Powódka nigdy nie dźwigała sama 25-kilogramowych worków z ziemniakami czy innym towarem, zawsze musiał jej przy tym pomagać drugi pracownik. Ta czynność zajmowała powódce wyłącznie ok. 15 minut dziennie (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania pozwanego, k. 237 – 241, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 - 236).

W zakładzie pracy pozwanego obowiązuje godzinowy system wynagradzania. W umowach o pracę zawieranych przez pozwanego z pracownikami wpisywana jest stawka godzinowa wynagrodzenia - 8 zł brutto + premia uznaniowa. Faktycznie jednak stawka godzinowa wypłacana przeważającej większości pracowników, w tym powódce, wynosiła 10 zł netto. Niektórym pracownikom wykonującym pracę w kuchni pozwany wypłacał wynagrodzenie wyliczone przy stawce godzinowej wynoszącej nawet 11 zł netto. Ww. stawki 10 zł bądź 11 zł były przyjmowane do wyliczenia wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny, w tym i te przypadające w ponadnormatywnym czasie pracy, za które nie było doliczanych dodatków w wysokości 50% czy 100%. Niektórzy pracownicy, jak choćby M. C. (1), dostawali jednak dodatkowe pieniądze, np. w wysokości 150 zł, jako formę dodatkowej rekompensaty. A. L. (1) takich kwot nie

otrzymywała (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 - 236).

Wynagrodzenia powódki pozwany wyliczył w następujących kwotach:

- za sierpień 2014r. – 2.315,00 zł brutto (1.679,83 zł netto)
- za wrzesień 2014r. – 2.885,64 zł brutto (2.076,92 zł netto)
- za listopad 2014r. – 2.642,00 zł brutto (1.907,60 zł netto)
- za grudzień 2014r. – 3.442,40 zł brutto (2.465,10 zł netto)
- za styczeń 2015r. – 2.416,28 zł brutto (1.750,36 zł netto)
- za luty 2015r. – 2.570,48 zł brutto (1.857,43 zł netto)
- za marzec 2015r. – 2.740,00 zł brutto (1.975,56 zł netto)
- za kwiecień 2015r. – 2.449,84 zł brutto (1.773,71 zł netto)
- za maj 2015r. 2.724,88 zł brutto (1.964,68 zł netto)
- za czerwiec 2015r. – 2.674,00 zł brutto (1.929,73 zł netto)
- za lipiec 2015r. – 3.076,40 zł brutto (2.209,70 zł netto)
- za sierpień 2015r. – 2.584,40 zł brutto (1.867,36 zł netto)
- za wrzesień 2015r. – 3.173,88 zł brutto (2.278,25 zł netto)
- za październik 2015r. – 3.163,76 zł brutto (2.270,31 zł netto)
- za listopad 2015r.–2.886,16 zł brutto (2.077,33 zł netto)
- za grudzień 2015r.– 3.611,84 zł brutto (2.583,15 zł netto)
- za styczeń 2016r. – 2.152,12 zł brutto (1.565,92 zł netto)
- za luty 2016r. - 2.594,00 zł brutto (1.873,92 zł netto)
- za marzec 2016r.– 2.594,00 zł brutto (1.913,89 zł netto)
- za kwiecień 2016r. – 2.651,28 zł brutto (2.086,26 zł netto)
- za maj 2016r. – 2.512,96 zł brutto (1.817,28 zł netto)

(zaświadczenie, k. 41, zestawienie nieobecności za rok 2016, k. 42, zestawienie nieobecności za rok 2015, k. 43, zestawienie nieobecności za rok 2014, k. 44, zestawienie nieobecności za rok 2013, k. 45, kartoteka zarobkowa za lata 2014 – 2016, k. 20 – 22, lista płac za 2016 rok, k. 103). Z kwot wynagrodzenia powódka miała dokonywane potrącenia w związku z egzekucją prowadzoną przez Komornika Sądowego. Wobec tego wypłacane jej faktycznie kwoty były niższe (pisma Komornika, zajęcia wynagrodzenia za pracę – akta osobowe, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236, zeznania pozwanego, k. 237 – 241).

Powódka oraz inne pracownice pozwanego podpisywały listy obecności. W tych dokumentach nie wskazywały jednak godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, a jedynie składały swój podpis. W dniach wolnych od pracy nie było

dokonywanych wpisów, natomiast w razie choroby bądź urlopu w liście obecności była wpisywana odpowiednia adnotacja („uw” czy „zw”). Godziny pracy poszczególnych pracowników odnotowywał pozwany, który zapisywał ile godzin poszczególne osoby świadczyły pracę w danym dniu (listy obecności, k. 169 – 188, zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158). W sytuacji kiedy pracownik miał zastrzeżenia do liczby uwzględnionych przez pracodawcę godzin, wówczas pozwany korygował wysokość wynagrodzenia. Wynagrodzenia były pracownikom wypłacane terminowo i z reguły nie mieli zastrzeżeń do ich wysokości (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236, zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158).

Pracownicy nie składali na piśmie wniosków o urlop. W formie ustnej występowali do pracodawcy o udzielenie urlopu i w takiej samej formie pracodawca wyrażał zgodę na urlop bądź odmawiał jej udzielenia. W okresach przedświątecznych bądź w czasie zwiększonej liczby zamówień, w związku z dużą ilością pracy, pracownicy przychodząc do pracy nie wiedzieli ile godzin będą pracować. W takich przypadkach praca trwała aż zostały zrealizowane zamówienia. W tym czasie trudno było uzyskać zgodę na urlop bądź na wcześniejsze wyjście z pracy, jeśli pracownik miał taką potrzebę. Pracodawca w takim przypadku informował pracowników, że jeśli wyjdą z pracy wcześniej, to już nie będą mogli jej świadczyć. W innych okresach, poza wymienionymi, co do zasady pracownicy nie mieli problemu z uzyskaniem urlopu wypoczynkowego. Zdarzało się również, że wychodzili wcześniej z pracy, w tym i powódka (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236, zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158).

Pracownicy przychodzili do pracy na godzinę 6:00. Powódka w okresie zimowym przed rozpoczęciem wykonywania swoich obowiązków, które były uzależnione od przygotowania wyrobów przez pracownice pracujące w kuchni, najpierw rozpalala w piecu znajdującym się na terenie hali, w której pracowała. Wcześniej musiała przynieść drewna, a po rozpaleniu zwykle to ona była odpowiedzialna za dokładanie drewna. Godziny zakończenia pracy w okresach nasilonej pracy nie były możliwe do przewidzenia. Pracownice wówczas wielokrotnie wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych, pracując po 12 – 14 godzin, a czasem nawet dłużej (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236, zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158).

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka wykonywała pracę w ponadnormatywnym czasie pracy, co kształtowało się w następujący sposób:

- sierpień 2014r. – 8 godzin nadliczbowych
- wrzesień 2014r. – 32 godziny nadliczbowe
- listopad 2014r. - 47 godzin nadliczbowych
- grudzień 2014r. – 79 godzin nadliczbowych
- styczeń 2015r. – 15 godzin nadliczbowych
- luty 2015r. – 26 godzin nadliczbowych
- marzec 2015r. – 22 godziny nadliczbowe
- kwiecień 2015r. – 9 godzin nadliczbowych
- maj 2015r. – 36 godzin nadliczbowych

- czerwiec 2015r. - 25 godzin nadliczbowych
- lipiec 2015r. – 37 godzin nadliczbowych
- sierpień 2015r. – 27 godzin nadliczbowych
- wrzesień 2015r. – 52 godziny nadliczbowe
- październik 2015r. – 51 godzin nadliczbowych
- listopad 2015r. – 48 godzin nadliczbowych
- grudzień 2015r. - 90 godzin nadliczbowych
- styczeń 2016r. - 3 godziny nadliczbowe
- luty 2016r.- 19 godzin nadliczbowych
- marzec 2016r. – 15 godzin nadliczbowych
- kwiecień 2016r. – 41 godzin nadliczbowych
- maj 2016r. – 22 godziny nadliczbowe

(zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236).

Powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w następującej liczbie: w roku 2013 - 23 dni robocze, w roku 2014 – 23 dni robocze, w roku 2015 – 23 dni robocze, w roku 2016 – 18 dni roboczych. Ponadto w okresie od 1 stycznia 2016r. do 18 stycznia 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od 20 października 2014r. do 25 października 2014r. korzystała ze zwolnienia w związku z opieką nad dzieckiem (listy obecności, 169 – 188, zestawienie nieobecności, k. 42 – 45, protokół kontroli PIP z dnia 2 września 2016r., k. 223 – 227).

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego była uznawana przez część pracowników, jak i samego pracodawcę za osobę konfliktową i nerwową. Zdarzało się, że spóźniała się do pracy ok. 15-20 minut oraz częściej niż inni pracownicy korzystała z przerw, podczas których prowadziła prywatne rozmowy telefoniczne czy paliła papierosy. Zdarzało jej się wchodzić z tego powodu w sprzeczki z żoną pozwanego E. Ł. (1), która podobnie jak K. Ł., była jej przełożonym. Przełożeni zwracali powódce uwagę w sytuacji częstego opuszczania przez nią stanowiska pracy. Powódka nie reagowała jednak na uwagi przełożonych, co budziło niezadowolenie wśród pozostałych pracowników, a także samych pracodawców. Zdarzały się więc sytuacje, że dochodziło do głośnej wymiany zdań między powódką a E. Ł. (1), która wobec powódki używała słów wulgarnych, obelżywych. Takie sytuacje wiązały się z opuszczaniem miejsca pracy przez powódkę, ale także miały miejsce wówczas, gdy powódka chciała zwolnić się z pracy i nie uzyskiwała zgody na wcześniejsze wyjście, albo kiedy nie było wiadomo, o której pracownicy skończą pracę i będą mogły pójść do domu. Powódka z tego powodu wyrażała swoje niezadowolenie, co prowadziło do wymiany zdań między nią a małżonką pozwanego (zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236, zeznania pozwanego, k. 237 - 241, zeznania świadka E. Ł. (1), k. 154 – 158).

W domu powódka skarżyła się na trudne relacje głównie z E. Ł. (1), a także na problemy z kręgosłupem. Była nerwowa, zdarzało się, że płakała (zeznania świadka S. L., k. 151 – 152, zeznania świadka M. C. (2), k. 153 – 154, zeznania świadka E. G., k. 149 – 151, zeznania powódki, k. 159 – 161, 234 – 236).

W oknach zakładu pracy umieszczone były siatki na owady. Zdarzało się, że na jego terenie były widywane zwierzęta, jednak pozwany podejmował odpowiednie działania deratyzacyjne. W okresie letnim w zakładzie było gorąco, jednak

dostępne były wiatraki. W dniach 25 sierpnia 2016r. oraz 2 września 2016r. w zakładzie pozwanego przeprowadziła kontrolę Państwowa Inspekcja Pracy. W dniu 21 lipca 2016 roku u pozwanego została przeprowadzona kontrola Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W.. W trakcie kontroli badano orzeczenia lekarskie pracowników, oceniano ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy oraz dokonano oceny wyników pomiarów środowiskowych na stanowiskach pracy. Stan techniczny zakładu pracy pozwanego oceniony został jako dość dobry. Stwierdzono nieprawidłowości w postaci braku aktualnych pomiarów zapylenia, braku rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia oraz braku instrukcji udzielenia pierwszej pomocy medycznej. Pozwanemu wyznaczono daty usunięcia poszczególnych uchybień na dzień 16 sierpnia 2016r. oraz 15 września 2016r. W dniu 20 września 2016r. u pozwanego przeprowadzona została kolejna kontrola Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, która nie wykazała żadnych uchybień (zeznania pozwanego, k. 236 – 242, protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, k. 223 – 226, protokoły kontroli Sanepidu, k. 46 – 49, k. 50 – 53, zeznania świadka C. S., k. 85 – 87, zeznania świadka M. C. (1), k. 87 – 89, zeznania świadka B. M., k. 90 – 91, zeznania świadka I. S., k. 91 – 93, zeznania świadka W. P., k. 93 – 94, zeznania świadka E. Ł. (2), k. 154 – 159, listy obecności, k. 169 – 188, zeznania powódki, k. 159 – 161 i 234 – 236).

Powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę za porozumieniem stron w dniu 30 czerwca 2016r. (rozwiązanie umowy o pracę - akta osobowe). Pozwany wypłacił jej ekwiwalent za niewykorzystane 17 dni urlopu wypoczynkowego (protokół kontroli PIP, k. 223- 227).

Przed podjęciem pracy u pozwanego, w roku 2003 powódka została skierowana do endokrynologa z uwagi na podejrzenie zapalenia tarczycy. Była w 2003r. kilka razy konsultowana, po czym wizyty w poradni endokrynologicznej nie następowały aż do października 2016r. (dokumentacja medyczna, k. 201 -214, zeznania S. L., k. 152). Od 2006r. powódka rozpoczęła leczenie w (...) Szpitalu (...)z powodu zaburzeń lękowych (nerwicowych). Przyjmowała różne leki. W trakcie zatrudnienia u pozwanego dynamika dolegliwości związanych z zaburzeniami psychiatrycznymi nie zmieniała się. Przez cały okres zatrudnienia stan psychiczny powódki był opisywany w dokumentacji medycznej jako stabilny, a powódka nie zgłaszała pogorszenia samopoczucia ani problemów zawodowych. Pogorszenie samopoczucia zgłosiła w październiku 2016r. i od tamtego czasu wciąż znajduje się pod specjalistyczną opieką psychologiczno-psychiatryczną. Zaburzenia nie ustępują, mimo upływu 5 lat od czasu zakończenia pracy u pozwanego. Z psychologicznego i psychiatrycznego punktu widzenia nie istnieją podstawy, by stwierdzić wpływ niekorzystnego oddziaływania byłego pracodawcy na nastrój powódki, która była i jest nadal leczona z powodu zaburzeń nerwicowych (opinia biegłego psychologa J. K., k. 253 – 257, opinia biegłego psychiatry M. L., k. 283 – 292, opinia biegłego psychiatry M. P., k. 315 – 323, dokumentacja medyczna, k. 129 – 145, k. 119 - 126).

W maju 2016r. A. L. (1) zgłosiła się do poradni internistycznej, gdzie stwierdzono objawy rwy kulszowej i wydano zalecenia rehabilitacyjne. Podczas kolejnych wizyt w czerwcu i lipcu 2016r. internista odnotowywał w dokumentacji ból kręgosłupa. Powódka wykonała w dniu 28 czerwca 2016r. badanie RTG, z którego wynika, że lordoza lędźwiowa jest prawidłowo zachowana. Stwierdzono oznaki zmian zwyrodnieniowo – zniekształcających w sensie spondylosis deformans w postaci widocznej osteofityzy brzeżnej na przednich, bocznych i tylnych krawędziach trzonów kręgów lędźwiowych. Poszczególne przestrzenie międzykręgowe nie były zmienione, a wysokość trzonów w normie. Stawy międzykręgowe i krzyżowo – biodrowe prawidłowo zachowane (wynik RTG, k. 127). W związku z powyższym powódka otrzymała zwolnienie lekarskie (dokumentacja lekarska, k. 203 – 214). Od lipca 2016r. stała się pacjentką poradni rehabilitacyjnej i w sierpniu 2016r. otrzymała skierowanie na zabiegi rehabilitacyjne, które były u niej wykonane w lutym 2017r. (historia choroby, k. 130 - 133). Stan zdrowia powódki w zakresie narządu ruchu jest obecnie bardzo dobry i nie ujawnia jakiegokolwiek dysfunkcji. Nie ma podstaw do rozpoznania dyskopatii czy choroby zwyrodnieniowej. Nie można również stwierdzić u powódki obiektywnych objawów zespołu bólowego, bowiem wykonywane przez nią ruchy kręgosłupa są swobodne. U powódki nie występują również objawy neurologiczne odkręgosłupowe o charakterze podrażnieniowym lub ubytkowym, brak jest także podstaw do rozpoznania rwy kulszowej. Ruchy w stawach oraz siła mięśniowa, podobnie jak chwytność i wydolność chodu, są prawidłowe. Wprawdzie badania uwidaczniają skoliozę lędźwiową powstałą w młodości, ale jest ona bardzo niewielkiego stopnia i nie powoduje konsekwencji w stanie zdrowia powódki. Powyższe oznacza, że warunki pracy u pozwanego nie wpłynęły na stan zdrowia powódki w obrębie narządu ruchu (opinia biegłego sądowego ortopedy M. G. (1), k. 261 – 263).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie wymienionych dowodów, tj. dokumentów, zeznań świadków oraz stron, a także w oparciu o opinie biegłych sądowych: psychiatrów, ortopedy oraz psychologa.

Zdaniem Sądu dokumenty w przeważającym zakresie, za wyjątkiem miesięcznych kart ewidencji czasu pracy (k. 103v – 115v), umów o pracę w części obejmującej stawkę godzinową i protokołu PIP w zakresie stwierdzającym, że pracownicy nie pracowali w godzinach nadliczbowych, były wiarygodne. Wiarygodności protokołu PIP w części odnoszącej się do liczby wykorzystanych i pozostałych do wykorzystania dni urlopu wypoczynkowego oraz protokołów Sanepidu, jako dokumentów urzędowych nie podważyła powódka, na której jako na stronie zaprzeczającej, z mocy art. 252 k.p.c. ciążył obowiązek dowodzenia. Co prawda, poprzez zeznania świadków A. L. (1) starała się dowieść, że warunki pracy u pozwanego naruszały przepisy bhp, że wykorzystała mniej dni urlopu wypoczynkowego niż wskazał pracodawca oraz że ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został jej wypłacony w zbyt niskiej wysokości, świadkowie nie potwierdzili jednak wersji powódki. Odnośnie warunków pracy opisywali je inaczej niż powódka prezentowała w pozwie czy w zeznaniach. Jeśli chodzi natomiast o urlop wypoczynkowy, to osoby pracujące z powódką, zeznające jako świadkowie, poza potwierdzeniem, że wnioski urlopowe nie były składane, nie byli w stanie odnieść się do kwestii związanych konkretnie z urlopem powódki. Z zeznań świadków nie wynika, kiedy powódka korzystała z urlopu, jak długie to były okresy ani ile dni urlopu pozostało powódce do wykorzystania. Tego rodzaju informacje wynikają z list obecności, które pozwany złożył. Wprawdzie nie wszystkie się zachowały i zostały przedstawione, jednak – jak wynika z protokołu PIP – inspektor pracy, który przeprowadzał kontrolę w sierpniu i wrześniu 2016r. dysponował kompletem dokumentów i ustalił, że powódka wykorzystała urlop w wymiarze, jaki wskazał pozwany. Sąd nie miał podstaw do tego, by treść protokołu PIP w tej części uznać za nieodpowiadającą prawdzie oraz by ocenić jako niewiarygodne listy obecności znajdujące się w aktach sprawy biorąc pod uwagę, że powódka – choć nie składała na piśmie wniosków urlopowych – to jednak składała podpisy na listach obecności. Nie podnosiła, by nie pochodziły od niej, nie wskazywała również, by w jakimś konkretnym dniu, mimo że w pracy była, nie podpisała się na liście obecności. Wskazywała co prawda, że nie uznaje tych dni urlopu, kiedy wszyscy pracownicy korzystali z urlopu, bo zakład był zamknięty (k. 216 - 217), Sąd wskazuje jednak, że sama niezgoda powódki w tym zakresie i powoływanie się tylko na ten fakt, że zakład nie pracował, nie jest wystarczające dla uznania niewiarygodności zapisów na listach obecności w części obejmującej adnotacje o urlopie. Zdaniem Sądu, powódka powinna była wykazać, że w zakładzie pracy wystąpił przestój, wynikały z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz że nie występowała o urlop wypoczynkowy i się na niego nie godziła, wreszcie, że była gotowa do świadczenia pracy, ale nie miała takiej możliwości. Nic takiego nie zostało jednak dowiedzione. W tym zakresie nie zostały – poza niezgodą powódki wyrażoną w piśmie jej pełnomocnika z dnia 20 czerwca 2017r. – przedstawione dowody. Również z zeznań świadków nie wynika nic, co wskazywałoby na przymus pracodawcy w zakresie korzystania z urlopow wypoczynkowych i brak zgody powódki na tego rodzaju praktyki. Jeśli chodzi natomiast o dzień 21 czerwca 2013r., to wskazać należy, że Sąd dysponował tylko kopiami list obecności, natomiast oryginały zostały przedstawione inspektorowi pracy, który nie negował zapisów w ww. dacie. Inne dowody również, w tym zeznania świadków, których powódka w ogóle nie pytała o wspomniane kwestie, nie potwierdziły, by nastąpiło uznanie korzystania przez pracowników z urlopu w dniu 21 czerwca 2013r. mimo, że świadczyli pracę.

Inne dokumenty, w tym kadrowe związane z przebiegiem zatrudnienia powódki, a także zestawienie kwot wypłaconych powódce czy wreszcie dokumentacja medyczna powódki z różnych placówek, jako niekwestionowane przez strony procesu, nie budziły wątpliwości i zostały ocenione jako wiarygodne. Wyjątkiem były umowy o pracę, ale tylko co do ustaleń stron dotyczących wysokości stawki za godzinę pracy, co będzie przedmiotem analizy w dalszej części. Poza tym, Sąd nie uwzględnił wspomnianych wcześniej kart ewidencji czasu pracy. Wprawdzie potwierdzają one co do zasady twierdzenie powódki i zeznania świadków co do samego faktu pracy nadliczbowej w zakładzie K. Ł., nie są jednak wiarygodne w zakresie liczby godzin nadliczbowych przypadających w poszczególnych dniach i miesiącach. Z jednej strony wynika to z tego, że K. Ł. samodzielnie, na podstawie swoich notatek, nie mających odzwierciedlenia choćby w listach obecności, które nie zawierały godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, odnotowywał ile godzin pracowały poszczególne osoby. Nie było to więc poddawane weryfikacji pracowników, którzy nie wiedzieli, jakie dane co do godzin pracy odnotowuje pracodawca. Z drugiej strony, z uwagi na ustalenia faktyczne co do obowiązującej powódkę i inne pracownice stawki za godzinę pracy w kwocie 10 zł netto, a nie 8 zł brutto, jak

przyjmował pracodawca, dane z kart ewidencji czasu pracy nie korespondują z kwotami, jakie pozwany wyliczał za poszczególne miesiące. Jeśli uwzględni się wspomnianą stawkę 10 zł netto za godzinę, to liczba godzin pracy powódki w poszczególnych miesiącach w żadnym razie nie pokrywa się z tą liczbą, na którą wskazywał pozwany i która wynika z zakwestionowanych kart ewidencji czasu pracy. Z tego względu te dokumenty zostały ocenione jako niewiarygodne i nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych.

Ustalając stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, Sąd Okręgowy oparł się także na opiniach biegłych sądowych z zakresu psychiatrii, psychologii oraz ortopedii. W ocenie Sądu sporządzone opinie, zostały opracowane w sposób zupełny i rzetelny. Zawarte w nich kategoryczne wnioski zostały poparte logiczną i spójną argumentacją i znajdują potwierdzenie w dokumentacji medycznej. Co prawda strona powodowa wskazała opinie negowała, formułując zarzuty (k. 278, k. 299 – 301, k. 333 – 336), Sąd ich jednak nie podzielił. Rozpoczynając od zarzutów do opinii M. G. (1) i J. K., zgłoszonych w piśmie pełnomocnika z dnia 30 października 2017r., wskazać należy, że są one ogólne i w zasadzie niepoparte argumentacją. Pełnomocnik zarzuciła opinii biegłej sądowej z dziedziny psychologii wewnętrzną sprzeczność, ale nie wyjaśniła w czym się ona przejawia. Wskazała ponadto, że biegła psycholog powołała się na okoliczność, że powódka od 5 lat nie pracuje u pozwanego, co zdaniem Sądu nie ma bezpośredniego przełożenia na wadliwość wniosków wynikających z opinii. Biegła bowiem, choć błędnie wskazała długość okresu, jaki upłynął od ustania stosunku pracy powódki u pozwanego, to jednak przeanalizowała całość zgromadzonego materiału, przeprowadziła badanie powódki, uwzględniła dokumentację medyczną z przebiegu leczenia, której nie mogą zastąpić zeznania powódki i jej relacja odnośnie stosunków panujących w miejscu pracy i na tej podstawie wywiodła prawidłowe, logicznie uzasadnione wnioski. Z kolei biegły sądowy z dziedziny ortopedii M. G. (1) – choć powódka zarzuciła brak rzetelnej analizy stanu zdrowia – dokonał oceny nie tylko aktualnego stanu zdrowia A. L. (1), ale także sięgnął do dokumentacji medycznej, którą przeanalizował. Co prawda powódka podniosła, że biegły nie poddał analizie wyników badań, nie wskazała jednak o jakie badania chodzi, co byłoby pożądane biorąc pod uwagę fakt, że dokumentacja związana z leczeniem schorzeń kręgosłupa i narządu ruchu, jest niezwykle uboga. Powódka na okoliczność leczenia w tym zakresie przedstawiła jedynie historię choroby od internisty, przy czym nie wszystkie wpisy dotyczą tego, co było poddane analizie biegłego ortopedy. Ponadto została złożona historia choroby z poradni rehabilitacyjnej, w tym skierowanie na zabiegi rehabilitacyjne oraz wynik badania RTG. Biegły te dokumenty i wynik badania uwzględnił i przeanalizował, o czym świadczy treść jego opinii. Nie odnosił się co prawda do dokumentacji dotyczącej leczenia psychiatrycznego i endokrynologicznego, nie był jednak do tego powołany, biorąc pod uwagę jego specjalność. W opinii powódkę faktycznie nazwał w kilku miejscach odwołującą (używał jednak także zamiennie terminologii powódka), ta okoliczność ma jednak znaczenie drugorzędne, poboczne i w żadnym razie nie świadczy o błędnej ocenie. Biegły, jak wynika z powołanej na stronie pierwszej opinii tezy dowodowej oraz z ostatniego akapitu opinii, nie oceniał stanu zdrowia powódki na potrzeby rentowe, co sugerowała bezzasadnie pełnomocnik, tylko dokonał oceny w kontekście tego, co było przedmiotem pytania postawionego przez Sąd w postanowieniu. W ostatnim zdaniu opinii jednoznacznie wskazał, że brak jest następstw warunków pracy u pozwanego dla stanu zdrowia powódki w obrębie narządu ruchu, zatem swoją rolę, wyznaczoną przez Sąd, wbrew zarzutom strony powodowej zrozumiał właściwie. Zarzuty powódki wskazujące zatem na brak rzetelnej analizy przeprowadzonej przez M. G. (1), jako niepoparte rzeczową argumentacją, zostały ocenione jako bezpodstawne.

Podobnie Sąd ocenił stanowisko powódki wobec opinii dwóch biegłych sądowych psychiatrów. W dużej części opierało się ono na tych samych zarzutach i twierdzeniach. Jednym z zarzutów był brak wskazania metody badania powódki, z czym Sąd się nie zgodził o tyle, że choć biegły w swojej opinii powinien podać przesłanki, które doprowadziły do określonego wnioskowania i przedstawić na poparcie tego logiczną i rzeczową argumentację, o tyle nie zawsze możliwe jest zastosowanie i wskazanie metody przeprowadzania badania. W przypadku opinii niektórych specjalności taka metoda może być stosowana, jak choćby w sprawach, w których zapadły orzeczenia zacytowane przez pełnomocnika powódki (k. 299 – 301). W przypadku lekarza medycyny – psychiatry, trudno jednak mówić o jakiejś metodologii badań. Tyczy się to zresztą i opinii lekarzy specjalności innych niż psychiatria. W przypadku psychiatry istotny jest wywiad z pacjentem i wnioski, które z niego wynikają. W przedmiotowej sprawie obie biegłe sądowe z dziedziny psychiatrii takie wywiady przeprowadziły i wbrew zarzutom dokładnie opisały przebieg badania w protokole badania lekarskiego, który to protokół nie jest elementem opinii i nie był doręczany stronom, stanowi jednak – tak jak

dokumentacja medyczna – część materiału stanowiącego podstawę wydania opinii. Dodatkowo, poza wywiadem z powódką (badaniem powódki) biegłe z zakresu psychiatrii, opierały się na zapisach zawartych w dokumentach medycznych, co również stanowiło podstawę formułowania zarzutów przez stronę powodową. Sąd ich nie podzielił, dlatego, że w rozpatrywanej sprawie aktualny stan zdrowia powódki, który może być determinowany różnymi czynnikami, jak choćby wciąż trwającym sporem z pracodawcą, nie jest przesądzający. Tak widziałaby to jednak powódka, dla której jej relacja i to co wskazywała opisując swój stan podczas badania u psychiatry, powinny być podstawą wnioskowania przez biegłych. Zdaniem Sądu tego rodzaju założenie, jak się wydaje leżące u podstaw kwestionowania opinii biegłych, jest wadliwe. W niektórych przypadkach istotnie biegły sądowy uwzględnił stan aktualny, bo on ma znaczenie, albo dana kwestia podlegająca ocenie biegłego nie zmienia się. W rozpatrywanej sprawie sytuacja jest jednak o tyle odmienna, że podstawą konstruowania ocen odnośnie stanu zdrowia powódki i wpływu warunków pracy u pozwanego ma nie tylko to, co ma miejsce aktualnie, ale także, a może przede wszystkim, to co występowało w okresie trwania stosunku pracy, który był źródłem czynników wywołujących konkretne skutki zdrowotne. Z tego względu, zdaniem Sądu, nie można pomijać tego, co wskazuje dokumentacja medyczna, której znaczenie dla oceny wiarygodności subiektywnej relacji powódki o jej stanie zdrowia, jest kluczowe.

W rozpatrywanej sprawie biegłe sądowe M. P. i M. L. zgodnie, odwołując się do tej samej argumentacji, przestawiły jednakowe wnioski w zakresie odnoszącym się do postawionej przez Sąd tezy dowodowej. Zgodność ich wniosków i przyczyn wnioskowania, choć nie jest jedynym argumentem, ma znaczenie dla oceny opinii, których strona powodowa nie akceptowała. Sąd ocenił je jako rzetelne oraz jasno i logicznie uzasadnione, zaś zarzuty strony powodowej potraktował jako bezpodstawne. Z tego względu wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej ortopedy, psychiatry i psychologa został oddalony na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2018r. (k. 349 – 350). Uzasadnieniem dla tego orzeczenia w zakresie wniosków powódki było również orzecznictwo, które jednoznacznie odnosi się do kwestii dopuszczania dowodu z opinii kolejnych biegłych sądowych i w tym zakresie wskazuje, że nie można przyjąć, by sąd zobowiązany był dopuścić dowód z kolejnych biegłych w każdym przypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 1974r., II CR 817/73, LEX nr 7404; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1974r., II CR 5/74, LEX nr 7407; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001r., II UKN 604/00, PPIPS 2003, nr 9, poz. 67). Potrzeba powołania innego biegłego powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczasowej złożonej opinii. Przy czym potrzebą taką nie może być przeświadczenie strony, że dalsze opinie pozwolą na udowodnienie korzystnej dla strony tezy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2001r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003/ 7/182).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: B. M. (k. 90 – 91), I. S. (k. 91 – 93), C. S. (k. 85 – 87) oraz W. P. (k. 93 – 94). Zeznania wymienionych osób w przeważającej części były zbieżne, a różnice jakie się pojawiły w relacji ww. świadków mogą wynikać z faktu, że osoby te nie musiały być obserwatorami każdej sytuacji, jaka miała miejsce w zakładzie pozwanego. Z uwagi na swoje obowiązki, różne miejsce świadczenia pracy czy inne czynniki (np. krótki okres zatrudnienia jak w przypadku C. S. czy nieobecność w pracy) wskazane osoby mogły, ale nie musiały być świadkami zdarzających się w zakładzie sytuacji konfliktowych bądź innych opisywanych przez powódkę. Co do zasady okoliczności ustalone przez Sąd były jednak przez świadków prezentowane jednakowo, w mniej bądź bardziej szczegółowy sposób. Przede wszystkim istniała zgodność relacji świadków co do pracy nadliczbowej, braku zapłaty dodatków za nadgodziny, wysokości ustalonej ustnie przez pracodawcę stawki godzinowej, braku praktyki składania pisemnych wniosków o urlop czy występowania konfliktowych sytuacji między powódką a E. Ł. (1). Niemniej istotna dla oceny wiarygodności wymienionych świadków była okoliczność, że świadkowie nie mieli interesu, aby zeznawać na korzyść powódki, z którą nic ich nie łączy, ani na korzyść pozwanego, z którym, poza W. P., świadkowie nie pozostają już w relacji pracowniczej.

Jako wiarygodne Sąd ocenił również zeznania M. C. (1) (k. 87 – 89), która tak jak ww. świadkowie potwierdziła wysokość stawki godzinowej oraz pracę w godzinach nadliczbowych oraz ogólnie atmosferę w zakładzie pracy i sytuacje konfliktowe, jakie się czasem zdarzały. W wielu kwestiach M. C. (1) nie знаła jednak szczegółów. M.in. nie potrafiła wskazać słów obelżywych jakich wobec powódki używała E. Ł. (1), czy okresów, kiedy powódka korzystała z urlopu, ta okoliczność – jak w przypadku innych świadków pracujących z powódką – nie czyniła jednak

jej zeznań niewiarygodnymi. Niewygodność relacji M. C. (1) nie wynikała także z faktu powinowactwa świadka i powódki, ponieważ świadek, pomimo relacji zawodowej i prywatnej z powódką, starała się zachować obiektywizm i w kwestiach, co do których nie miała wiedzy bądź odnośnie zdarzeń, których nie była bezpośrednim obserwatorem, nie wypowiadała się kategorycznie bądź wprost wskazywała na niewiedzę lub brak pamięci.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków będących jednocześnie członkami rodziny powódki, tj. teściowej E. G. (k. 149 – 151), małżonkowi S. L. (k. 151 – 152) oraz matce M. C. (2) (k. 153 – 154), częściowo w zakresie w jakim świadkowie opisywali relacje panujące w zakładzie pozwanego. W części relacja ta (m.in. co do wysokości stawki godzinowej, co do faktu pracy powódki w nadgodzinach, co do zdarzających się sytuacji konfliktowych czy co do braku wiedzy powódki odnośnie godziny zakończenia pracy w danym dniu) była spójna z tym co prezentowali świadkowie pracujący z powódką, dlatego została oceniona jako wiarygodna. W części natomiast (m.in. odnośnie warunków pracy panujących w zakładzie czy szczegółów dotyczących sposobu traktowania powódki) została ona oceniona jako nie zasługująca na wiarę, ponieważ świadkowie składali jedynie relację z tego co przekazała im powódka. Sami nie byli naoczni świadkami tego co faktycznie działo się u pozwanego, poza tym nie byli w zakładzie pracy i nie widzieli jakie warunki tam panowały. Wobec tego relacja świadków – członków rodziny powódki, prezentujących sposób traktowania powódki czy panujące u pozwanego złe warunki pracy, jako niepoparta własną obserwacją świadków i nie w pełni pokrywająca się z zeznaniami innych przesłuchanych osób, została oceniona jako niewiarygodna.

W zakresie dotyczącym przebiegu leczenia powódki, Sąd nie ustalał stanu faktycznego na podstawie zeznań E. G., S. L. oraz M. C. (2), ponieważ świadkowie byli w stanie przekazać w tym zakresie jedynie ogólne informacje, czasem sprzeczne z dokumentacją medyczną. Wobec tego to właśnie ta dokumentacja, jako najbardziej pewne źródło informacji o rodzaju leczenia powódki i datach, kiedy zostało podjęte, była podstawą poczynionych przez Sąd ustaleń. W oparciu o zeznania ww. świadków Sąd ustalił natomiast, że A. L. (1) w okresie pracy u pozwanego była nerwowa, płaczliwa, co po części potwierdzają dokumenty z przebiegu leczenia oraz relacja innych świadków.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom powódki (k. 234 – 236) m.in. co do okoliczności przebiegu zatrudnienia u pozwanego, tj. zajmowanych stanowisk, charakteru pracy, systemu wynagradzania, pracy w nadgodzinach, czy zdarzających się sytuacji konfliktowych powódki z E. Ł. (1). W zakresie w jakim opisane okoliczności zostały potwierdzone zeznaniami świadków, Sąd ocenił je jako wiarygodne. Natomiast w pozostałym zakresie, tj. odnośnie złych warunków bhp w zakładzie pracy, co do okoliczności związanych ze stosowaniem mobbingu w stosunku do osoby powódki, co do okoliczności stanu zdrowia związanego z mobbingiem, co do zachowania samej powódki w miejscu pracy oraz kwestii korzystania przez powódkę z urlopów wypoczynkowych, Sąd nie dał wiary temu co zeznawała A. L. (1). Jej relacji odnośnie opisanych okoliczności świadkowie albo nie potwierdzili, albo nie mieli wiedzy co do kwestii, na które wskazywała powódki, wobec czego zeznania w tej części, jako niepotwierdzone, nie stanowiły podstawy poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych.

Zeznania pozwanego (k. 236 – 241) oraz jego małżonki E. Ł. (1) (k. 154 – 159) były wiarygodne w części w jakiej relacja ww. osób była zgodna z relacją świadków pracujących z powódką oraz częściowo samej powódki. W pozostałym zakresie, a więc co do okoliczności niepotwierdzonych przez świadków i powódkę, głównie odnośnie nieużywania przez E. Ł. (1) słów wulgarnych oraz co do wysokości stawki godzinowej przyznanej powódce i pozostałym pracownikom, Sąd nie dał wiary K. Ł. i E. Ł. (1).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo A. L. (1) zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Rozpoznając roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd w pierwszej kolejności analizował kwestię dotyczącą warunków płacowych, jakie obowiązywały powódkę w spornym okresie. Umowa o pracę odnośnie warunków płacy wskazuje na stawkę godzinową w wysokości 8 zł plus premia uznaniowa. Według powódki w rzeczywistości stawka za godzinę pracy wynosiła 10 zł netto i nie były przyznawane premie.

W ocenie Sądu, wskazane twierdzenie powódki, które powinna udowodnić zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zostało w procesie dowiedzione. Wprawdzie pozwany i jego małżonka w kwestii obowiązujących zasad wynagradzania odwoływali się do umowy o pracę, Sąd przyjął jednak – opierając się na zeznaniach świadków – że ustnie stawka za godzinę pracy była ustalona w wyższej kwocie niż określała to umowa o pracę. Przy tym podkreślić trzeba, że nie dotyczyło to tylko A. L. (1), ale także pozostałych pracowników. Spośród tych, którzy zeznawali w procesie, a pracowali bądź jeszcze pracują u pozwanego, nikt nie wskazywał na stawkę 8 zł za godzinę, jaka była określona w umowach o pracę. C. S. wskazała na stawkę 10 zł brutto, zaś M. C. (1), B. M. i I. S. zeznały, że każdy miała płacone 10 zł netto za godzinę. Z kolei W. P. podała, że za godzinę pracy było płacone 10 lub 11 złotych netto. Biorąc pod uwagę wskazane zeznania Sąd ustalił, że warunki pracy powódki faktycznie obowiązujące strony stosunku pracy były inne niż ustalone w umowie o pracę. Powódka za godzinę pracy dostawała wynagrodzenie w wysokości 10 zł netto.

Pozwany odnosząc się do ww. kwestii wyjaśnił, że kiedy pracownik przychodząc do pracy pytał ile zarobi, to gwarantował, że będzie to nie mniej niż 10 zł netto za godzinę, czyli około 12,45 zł brutto. Wskazał również, że jeśli zdarzyło się, że pracownik zarobił mniej, to wyrównywał pracownikowi do 10 zł netto za godzinę i była to premia (k. 84, k. 237). Zdaniem Sądu wskazane wyjaśnienia K. Ł. potwierdzają tezę o obowiązującej stawce godzinowej wynoszącej 10 zł netto. Różnica w stanowisku stron sprowadza się jedynie do tego, że pracodawca to co było płacone ponad stawkę z umowy o pracę traktował jako premię uznaniową, powódka natomiast uznawała, że cała wypłacana jej kwota, czyli 10 zł netto, stanowi należne jej wynagrodzenie. Odnosząc się do tej kwestii wskazać należy na kształtujące się w tym zakresie poglądy orzecznictwa. W wyroku z dnia 11 grudnia 2014 roku (I PK 118/14) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego, niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych - art. 29 k.p. w związku z art. 60 k.c. oraz art. 151¹ i art. 151¹¹ k.p. Z treści ww. orzeczenia również wynika, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków płacowych. Ponadto w cytowanym wyroku, Sąd Najwyższy wskazał, iż „z brzmienia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli wyrażone zostaje przez każde zachowanie osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (...). Co do zasady można przyjąć, że wypłacanie pracownikowi przez dłuższy czas wynagrodzenia, według zmienionych reguł stanowi dorozumianą zmianę warunków wynagradzania, ocena taka musi

być jednak poprzedzona odpowiednio wnikliwymi i starannymi ustaleniami faktycznymi oraz analizą prawną, uwzględniającą reguły składania oświadczeń woli”. W innym, późniejszym orzeczeniu z dnia 5 grudnia 2016r. (III PK 30/16) Sąd Najwyższy wskazał, że "premia uznaniowa" utożsamiana jest z nagrodą pieniężną, o której stanowi art. 105 k.p. Tymczasem zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to - najogólniej mówiąc - wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za "normalnie" wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród "uznaniowych", czy "premií uznaniowych" nie powinna być aprobowana (tak uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Ponadto konsekwencją szerokiego posługiwania się nagrodami jest nieusprawiedliwione rozszerzenie "władztwa dystrybutywnego" pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. W

dalszej części Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przedstawiona argumentacja prowadzi do ogólniejszej tezy, zgodnie z którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) "premią uznaniową", wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

W rozpatrywanej sprawie, co potwierdzają zeznania świadków, ale i przywołane wyjaśnienia samego pozwanego, pracownice dostawały stale kwoty, które pracodawca traktował i w umowach o pracę nazwał premią uznaniową. W istocie stanowiły one jednak świadczenie regularne, a nie przyznawane na zasadzie wyjątku. Pracodawca zresztą taki zabieg uzupełnienia płacy godzinowej z umowy o pracę świadczeniem nazywanym przez siebie premią, przeprowadzał z pełną świadomością i nawet informował wprost pracowników, że będą zarabiać nie mniej niż 10 zł netto za godzinę. Tego rodzaju informacja stanowiła formę ustnej, dorozumianej ustalenia bądź zmiany warunków płacowych, które kształtowały się tak, jak wskazywała powódka. Sąd zatem przyjął, że stawka godzinowa przysługująca powódce w spornym okresie stanowiła kwotę 10 zł netto za godzinę.

Przechodząc w dalszej kolejności do kwestii pracy w godzinach nadliczbowych, podkreślić trzeba, że w zasadzie nie budziła ona wątpliwości. Na pracę nadliczbową wskazywali świadkowie, a i pozwany podczas zeznań nie negował, że przypadki pracy nadliczbowej się zdarzały. Potwierdza to także, ale tylko w pewnym sensie, karta ewidencji czasu pracy, którą pozwany stworzył i w której także odnotowywał pracę nadliczbową. Problemem było zatem nie to, czy powódka świadczyła pracę ponadnormatywną, tylko w jakim wymiarze. Listy obecności, które w spornym okresie były tworzone, liczby godzin pracy nie wskazują. Jedynym dokumentem, który przedstawił pracodawca, chcąc potwierdzić czas pracy, są wspomniane karty ewidencji czasu pracy. Zdaniem Sądu dane tam zamieszczone odnośnie liczby przepracowanych godzin nie odpowiadają jednak prawdzie. Jeśli bowiem pracodawca wypłacał za każdą przepracowaną godzinę 10 zł netto, o czym była już mowa, to wyliczenie liczby godzin, jakie zaprezentowała pełnomocnik powódki należało zaaprobować. W pozwie pełnomocnik podzieliła płacę powódki za poszczególne miesiące przez ww. stawkę godzinową i na tej podstawie ustaliła liczbę przepracowanych godzin ogółem, w tym godzin nadliczbowych. Sąd takie wyliczenie zaaprobował za wyjątkiem miesiąca stycznia 2016r., w którym powódka przez wiele dni była niezdolna do pracy i jak słusznie wskazała strona pozwana nie mogła przepracować 156 godzin (k. 219). W odniesieniu do wskazanego miesiąca pełnomocnik powódki przyjęła, zdaniem Sądu, błędny sposób wyliczenia, a to dlatego, że całą kwotę wypłaconą za styczeń 2016r. podzieliła przez stawkę 10 zł netto. Tymczasem w kwocie należnej powódce za pracę w tym miesiącu znalazło się wynagrodzenie za czas choroby, którego z racji tego, że powódka od 1 do 18 stycznia 2016r. nie świadczyła pracy, nie można było uwzględnić. W styczniu 2016r. powódce wyliczono ogółem do wypłaty kwotę 2.152,12 zł brutto, z czego kwota 1.176,12 zł to wynagrodzenie chorobowe. Kwota należna za czas przepracowany w ww. miesiącu to zatem kwota 976 zł brutto – 746,39 zł netto. To właśnie wskazaną kwotę – 746,39 zł należało podzielić przez stawkę godzinową 10 zł netto, co daje czas przepracowany w zaokrągleniu wynoszący 75 godzin. Do przepracowania w ramach limitu czasu pracy powódka w tym czasie miała natomiast 72 godziny (9 dni pracujących x 8 godzin). To z kolei oznacza, że wypracowała 3 nadgodziny i za tyle właśnie Sąd na podstawie art. 151 § 1 kodeksu pracy zasądził powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (3 godziny x 5 zł), zaś w pozostałym zakresie powództwo w odniesieniu do miesiąca stycznia 2016r. oddalił. W zakresie pozostałych miesięcy spornego okresu Sąd zasądził powódce kwoty wskazane w pozwie przyjmując następujący sposób:

- 08/2014 rok – 8 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 40,00 zł
- 09/2014 rok – 32 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 160,00 zł
- 11/2014 roku – 47 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 235,00 zł
- 12/2014 roku – 79 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 395,00 zł
- 01/2015 roku – 15 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 75,00 zł

- 02/2015 roku – 26 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 130,00 zł
- 03/2015 roku – 22 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 110,00 zł
- 04/2015 roku – 9 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 45,00 zł
- 05/2015 roku – 36 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 180,00 zł
- 06/2015 roku - 25 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 125,00 zł
- 07/2015 roku – 37 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 185,00 zł
- 08/2015 roku – 27 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 135,00 zł
- 09/2015 roku – 52 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 260,00 zł
- 10/2015 roku – 51 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 255,00 zł
- 11/2015 roku – 48 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 240,00 zł
- 12/2015 roku - 90 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 450,00 zł
- 02/2016 roku - 19 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł netto) = 95,00 zł
- 03/2016 roku – 15 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł) = 75,00 zł
- 04/2016 roku – 41 godzin nadliczbowych x 5 zł (50% * 10,00 zł) = 205,00 zł
- 05/2016 roku – 22 godzin nadliczbowych. x 5 zł (50% * 10,00 zł) = 110,00 zł

Od każdej ze wskazanych kwot, na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd zasądził ustawowe odsetki za opóźnienie liczone od 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczyła należność.

Sąd nie uwzględnił powództwa A. L. (1) w części dotyczącej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Podstawą materialnoprawną w tym zakresie jest regulacja zawarta w art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którą w przypadku nie wykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przedmiotem sporu w rozpatrywanej sprawie była liczba wykorzystanych i pozostałych do wykorzystania dni urlopu wypoczynkowego powódki w latach 2013 - 2016. Powódka twierdziła, że ze względu na stosunek pracodawcy do udzielania pracownikom dni wolnych, w istocie przez szereg lat nie wykorzystywała przysługującego jej urlopu. Robiła to jedynie okazjonalnie, kiedy musiała załatwić sprawy prywatne. W związku z tym łączna ilość dni niewykorzystanego urlopu w ww. okresie to według powódki 39 dni. Z kolei pracodawca podniósł, że powódka nie wykorzystywała w ww. latach pełnej liczby należnego jej urlopu wypoczynkowego, ale w łącznej ilości 17 dni i za ten czas został jej wypłacony ekwiwalent za urlop.

Analizując stanowiska stron, Sąd w pierwszej kolejności miał na względzie, że to na A. L. (1) ciążył obowiązek udowodnienia twierdzeń, na które w zakresie prawa do ekwiwalentu za urlop się powoływała. Co prawda co do zasady, w razie sporu, ciężar dowodu, że zobowiązanie w postaci wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, czy też udzielenia urlopu wypoczynkowego zostało wykonane, spoczywa na dłużniku, a więc pracodawcy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że w sytuacji, w której prawidłowo sporządzona dokumentacja potwierdza fakt spełnienia zobowiązania (a taką dokumentacją były karty urlopowe i listy obecności), to na powódkę przerzucony zostaje ciężar wykazania, że wbrew treści tej dokumentacji, w istocie udzielone urlopy miały charakter fikcyjny. Obowiązek tego rodzaju wynika także z faktu, że pozwany przedstawił protokół PIP, który stanowi dokument urzędowy i powódka przecząc wiarygodności tego dokumentu czy też wskazując, że zawarte w nim informacje nie odpowiadają prawdzie, powinna w myśl art. 252 k.p.c. udowodnić okoliczności, na które się powołuje.

O ile w odniesieniu do twierdzeń odnoszących się do pracy nadliczbowej i należnego z tego tytułu wynagrodzenia, powódce się to udało z powodów, o których była mowa, o tyle w odniesieniu do kwestii związanych z urlopem wypoczynkowym, nie wywiązała się z obowiązku określonego w art. 252 k.p.c. Szersze uzasadnienie takiego stanowiska zostało zaprezentowane w części obejmującej ocenę dowodów. Poglębiając tę argumentację wskazać należy, że pozwany nie miał obowiązku domagania się od pracowników składania przez nich każdorazowo pisemnych wniosków urlopowych ani ich gromadzenia. W zupełności wystarczające było sporządzenie kart urlopowych zawierających informacje o ilości udzielanego danemu pracownikowi urlopu oraz list obecności, w których fakt korzystania z urlopu także był odnotowywany. Ponadto przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że pracownicy pozwanego (w tym powódka) nie mieli problemu z uzyskaniem zgody na urlop. Istniały pewne obawy wśród pracowników, szczególnie w okresie zwiększonej ilości zamówień, że zgody na urlop się w tym okresie nie otrzyma, jednak zdaniem Sądu z tej okoliczności nie można wywodzić, że pracodawca nie udzielał pracownikom urlopu wypoczynkowego zgodnie z ciążącym na nim obowiązkiem. Powódka zatem, tak jak twierdził pozwany i co wskazał inspektor pracy w protokole kontroli PIP, nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w latach 2013 – 2016 w łącznej liczbie 17 dni, ale pozwany wypłacił należny w związku z tym ekwiwalent za. Roszczenie powódki domagającej się ekwiwalentu za łącznie 39 dni urlopu było zatem bezzasadne.

Dodatkowo, poszerzając zaprezentowane argumenty, Sąd wskazuje, że nawet, jeśli powódka w pewnych okresach, kiedy nie świadczyła pracy, miała wpisany dzień urlopu wypoczynkowego, choć w tym czasie cały zakład po prostu nie pracował, to nie rodzi to automatycznie po jej stronie prawa do ekwiwalentu. Powódka, jak już było wskazane, powinna wykazać, że pozwany kierując ją na urlop, naruszył przepisy prawa pracy, że udzielił jej urlopu wbrew jej woli. Dowody te okoliczności potwierdzające nie zostały jednak przeprowadzone, ale nawet gdyby tak się stało – to jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 1990r. (I PR 407/90) – fakt, że zakład pracy swoim postępowaniem łamie przepisy prawa urlopowego nie oznacza, że po stronie pracownika powstaje automatycznie roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop, jeżeli mimo braku - początkowo - wyrażenia zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego, następnie z tego urlopu faktycznie korzysta. Dla oceny jego prawa istotne jest to, czy przejawia on gotowość do świadczenia pracy. Wynika to z tego, że jeżeli pracownik kwestionuje udzielenie mu urlopu i wyraża gotowość oraz żąda dopuszczenia go do pracy, lecz nie zostaje do niej dopuszczony przez zakład pracy, to tylko wtedy okresu takiego nie można uznać za okres urlopowy, ponieważ pracownik nie był w stanie wykorzystać tego okresu w celach urlopowych, a więc dla wypoczynku i regeneracji sił (por. orzeczenie SN z dnia 24 stycznia 1974r., III PRN 41/73).

Powódka ww. okoliczności nie tylko nie wykazała, ale nawet w ogóle ich nie podnosiła. Jej roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostało więc oddalone jako bezzasadne.

Podobnie Sąd ocenił powództwo o zadośćuczynienie za mobbing. W art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007r., sygn. akt II PK 31/07 oraz wyrok Sądu Najwyższego, z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. akt II PK 112/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia grudnia 2006r., sygn. akt II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może

prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94⁽³⁾ k.p.), PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PIZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007r. (I PK 176/06) wskazał, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 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 art. 94⁽³⁾ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (Komentarz do art. 94⁽³⁾ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI). W innym orzeczeniu z dnia 14 listopada 2008r. (II PK 88/08) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94⁽³⁾ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Jeśli chodzi natomiast o kwestię celowości działania sprawcy, to jest ona w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007r. (II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009r. (III PK 2/09) Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Sąd Okręgowy podziela jednak stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy (Lexis Nexis, Warszawa 2011, str. 256), że mobbing można określić w uproszczeniu jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Okręgowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Z uwagi na sygnalizowaną okoliczność, że podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI). Zarazem jednak odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika

nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13).

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w rozpatrywanej sprawie, na który składają się przede wszystkim zeznania świadków, Sąd ocenił, że brak jest dowodów potwierdzających stosowanie wobec powódki mobbingu. Co prawda świadkowie niemalże zgodnie wskazali, że E. Ł. (1) – małżonka pozwanego, ale i przełożona powódki – miała różne sytuacje konfliktowe z powódką. Niektórzy ze świadków, jak M. C. (1), czy B. M. zeznały również, że z ust E. Ł. (1) padały słowa wulgarne czy obelżywe, nie wiadomo jednak jak często takie sytuacje miały miejsce (czy były jednorazowe czy wielokrotne), co ma znaczenie dla ustalenia, czy mobbing, a więc zjawisko rozciągnięte w czasie, miał miejsce. Świadkowie, którzy zeznali o niewłaściwym sposobie zwracania się małżonki pozwanego do powódki, ale też i sama powódka, nie potrafili też powiedzieć nic konkretnego, a więc czego dotyczyła wymiana zdań, podczas której padały takie słowa, czy były one kierowane bezpośrednio do osoby powódki i ją określały, charakteryzowały w sposób negatywny, czy też padały ogólnie w rozmowie w związku z sytuacją, jaka między ww. osobami zaistniała. Wreszcie z zeznań, jakie zostały w sprawie złożone nie wynika, o jakie konkretnie słowa obelżywe czy wulgarne chodzi. Ich wskazanie, zdaniem Sądu, jest o tyle istotne, że dopiero jeśli znana jest ich treść, kontekst w jakim padają oraz częstotliwość, można stwierdzić, czy wystąpił mobbing. W rozpatrywanej sprawie brak tego rodzaju informacji uniemożliwia dokonanie takiej kwalifikacji, jak chciałaby powódka. Jest to niemożliwe także dlatego, że zeznający w sprawie świadkowie, pracujący z powódką, w bardzo różny sposób prezentowali osobę powódki i E. Ł. (1). Niektórzy ze świadków opisywali małżonkę pozwanego jako osobę grzeczną, nieużywającą wulgaryzmów, a powódkę jako głośną, konfliktową, nerwową, a nawet buntującą zespół. W zasadzie przez większość świadków – pracowników pozwanego, powódka była prezentowana właśnie jako osoba konfliktowa i nie potrafiąca podporządkować się zasadom pracy obowiązującym u pozwanego. Zeznania ww. świadków tworzą również taki obraz, że wielokrotnie to powódka swoim lekceważącym zachowaniem doprowadzała do konfliktów z przełożonymi. Zdarzały się oczywiście i takie sytuacje, kiedy powódka była zdenerwowana faktem, że długo pracuje, że nie ma wolnego, że nie wie kiedy skończy pracę, że nie może wcześniej się zwolnić z uwagi na ilość pracy i na tym tle także dochodziło do sprzeczek, czy ostrej wymiany zdań. Ta okoliczność nie oznacza jednak, że miało miejsce stosowanie wobec niej mobbingu, że pracodawca czy też osoba działająca w jego imieniu uporczywie i długotrwanie nękała czy też zastraszała powódkę. Działania, zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy zachodzą, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy okres czasu. W rozpatrywanej sprawie z jednej strony nie wiadomo jak długo i z jaką częstotliwością powtarzały się awantury powódki z E. Ł. (1), z drugiej strony – także z uwagi na ogólnikowy charakter zeznań świadków w tym zakresie (bez istotnych dla rozstrzygnięcia szczegółów) – nie było podstaw do przyjęcia, by sytuacja powódki rysowała się w tak dramatyczny sposób, jak to przedstawiała w swych zeznaniach. Powódka z pewnością otrzymywała różnego rodzaju napomnienia czy uwagi od przełożonych, którzy żądali od niej większego zaangażowania w wykonywaną pracę, nie można jednak uznać tego rodzaju zachowania jako mobbingu. Taki wniosek, zdaniem Sądu, uzasadnia również i ta okoliczność, że oceniając istnienie mobbingu trzeba przyłożyć pewien zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 maja 2016r., III APa 5/16). W rozpatrywanej sprawie, w której niektóre z działań wskazywanych przez powódkę jako stanowiące przejaw mobbingu, były stosowane względem wszystkich czy większości pracowników pozwanego, żadna z osób przesłuchanych w charakterze świadka, a poddawana takim praktykom, nie wskazywała w żadnej części swoich zeznań, by była mobbingowana. Świadkowie, choć pracowali w podobnych warunkach do powódki, choć wykonywali pracę w nadgodzinach, choć nie mieli wolnego pracując kilka dni z rzędu po kilkanaście godzin, choć nie mogli się zwolnić z pracy i nie wiedzieli wielokrotnie, o której pracy skończą – mimo, że takie sytuacje opisywali jako niedogodne dla siebie – nie wskazywali na zjawisko mobbingu. To zatem oznacza, że pewien obiektywny wzorzec, który do oceny okoliczności sprawy trzeba zastosować, nie daje podstaw, by podzielić odczucia i stanowisko powódki. W jej przypadku okolicznością, której nie można było pomijać, a na co w opiniach zwrócili uwagę biegli sądowi psycholog i psychiatrzy, są problemy zdrowotne, które występowały jeszcze przed podjęciem pracy u pozwanego. Chodzi o zaburzenia natury psychicznej, z którymi powódka zmagала się od roku 2006, a które powodowały u niej m.in. nerwowość, co zresztą

obserwowali współpracownicy. Z ich relacji wynika pewna odmienność zachowań powódki, co zdaniem Sądu mogło również determinować szczególny, subiektywny odbiór wielu sytuacji, jakie wystąpiły u pracodawcy.

Powódka w pozwie oraz w zeznaniach wskazywała na złe warunki bhp panujące u pozwanego, przy czym – co trzeba szczególnie podkreślić – część powoływanych okoliczności (np. brak siatek w oknach zakładu, gryzienie pojawiające się w zakładzie, temperatura panująca w zakładzie) w żadnym razie nie przekładała się na występowanie zjawiska mobbingu czy ogólnie na powstanie po stronie powódki szkody majątkowej bądź niemajątkowej. Zdaniem Sądu, powódka przywołała w pozwie wiele okoliczności, o których mowa, po to, by w negatywnym świetle przedstawić pozwanego jako nierzetelnego, nieprzestrzegającego przepisów pracodawcę. Jednakże, po pierwsze, materiał dowodowy w nie potwierdził zarzutów powódki w przeważającej części, po drugie, nawet z samego tylko faktu, że okresowo w zakładzie było zbyt zimno bądź za ciepło, że wchodziły na teren zakładu zwierzęta, nie można wywodzić odpowiedzialności pracodawcy wynikającej z kodeksu pracy czy kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność taka nie została wykazana ani jako mająca związek z mobbingiem, czy naruszeniem dóbr osobistych powódki, ani jako cywilnoprawna, łącząca się z jakimś deliktem pracodawcy. Odpowiedzialności takiej pracodawca nie ponosi również w związku z tym, że powódka pracowała przy niskim stole w pozycji pochylonej, a to, dlatego, że w takim przypadku, zdaniem Sądu, można byłoby mówić nie tyle o mobbingu, ile o odpowiedzialności na zasadzie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pierwszy ze wskazanych przepisów stanowi, że kto z winy swojej wyrządzi drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przesłankami ww. odpowiedzialności poza bezprawnością działania jest szkoda i związek przyczynowy, a w przedmiotowej sprawie, nawet gdyby uznać, że powódka dowiodła bezprawności działania, to nie została udowodniona szkoda i związek przyczynowy. Powódka nie wykazała, by warunki pracy u pozwanego, w tym zbyt niski stół, praca w przeciągach czy nawet dźwiganie niedopuszczalnych ciężarów (co jednak nie zostało potwierdzone) spowodowały jaką szkodę w postaci niemajątkowej czy też uszczerbek na zdrowiu. Sąd chcąc tę kwestię wyjaśnić dopuścił dowód z opinii biegłych ortopedy oraz psychiatrów i psychologa. Z wydanych opinii oraz zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji medycznej wynika, że powódka chorowała jeszcze przed zatrudnieniem u pozwanego, a w trakcie pracy jej stan zdrowia psychicznego nie uległ pogorszeniu. Powódka podczas kolejnych wizyt zgłaszała stabilny stan zdrowia, nie uskarżała się na dolegliwości i dopiero po zakończeniu pracy nastąpiło pogorszenie. Fakt ten nie oznacza jednak, że do pogorszenia doszło w wyniku warunków pracy panujących u pozwanego. Pogorszenie może być związane z utratą pracy i negatywnymi odczuciami, które w związku z tym towarzyszą wielu pracownikom. Również proces sądowy, po którego wszczęciu, stan powódki dalej nie ulegał poprawie, może wzmacniać zły stan psychiczny. Jeśli chodzi zaś o dolegliwości kręgosłupa czy rwę kulszową, to w okresie wielu lat pracy dla K. Ł., powódka choć uskarżała się pracownikom na bóle kręgosłupa, to jednak nie była z tego powodu leczona. W każdym razie nie wskazuje na to dokumentacja medyczna, w której brakuje danych dotyczących wizyt na przestrzeni całego okresu pracy u pozwanego. Powódką, którą obciążał w opisywanym zakresie ciężar dowodu, przedstawiła dokumenty z leczenia psychiatrycznego i historię choroby od internisty i z poradni rehabilitacyjnej, ale te ostatnie odnoszą się do okresu od maja 2016r. Dopiero wówczas powódka faktycznie zaczęła się leczyć w związku z dolegliwościami kręgosłupa, przy czym leczenie to nie było ani intensywne, ani długotrwałe. Również wynik badania RTG, który analizował biegły ortopeda, nie potwierdza schorzenia kręgosłupa, które powstałoby wskutek warunków pracy. Z jednej strony zatem nie został wykazany związek przyczynowy między tym, w jakich warunkach powódka pracowała (nawet przyjmując takie warunki bhp, jakie sama opisywała) a jej stanem zdrowia, z drugiej zaś powódka nie dowiodła szkody ani nie wykazała jej wysokości.

W związku z powyższym Sąd ocenił, że nie było podstaw do przyjęcia, że warunki pracy u pozwanego czy konflikty pomiędzy powódką a przełożonymi lub pracownikami miały jakikolwiek wpływ na jej stan zdrowia psychicznego czy fizycznego. Powódka nie była również ofiarą mobbingu, a w każdym razie tego należycie nie wykazała. Trudno przyjąć, bo i to Sąd rozważał, by działania pozwanego lub osób działających w jego imieniu naruszały dobra osobiste powódki. Choć powódka na takie okoliczności się nie powoływała, Sąd dokonał oceny tego rodzaju uznając, że trudno przyjąć, że obelżywe, wulgarne słowa E. Ł. (1) naruszyły godność, dobre imię A. L. (1) bądź inne jej dobra, skoro nie wiadomo o okolicznościach, w jakich padały ani jak brzmiały.

Uzupełniając zaprezentowane wywody wskazać też trzeba, że zaoferowane przez powódkę dowody nie potwierdziły, że pracodawca nie udzielał urlopów i negatywnie zapatrywał się na choroby pracowników. To miało wywoływać u powódki silny stres, mający wpływ na jej zdrowie psychiczne. Byli pracownicy pozwanego nie potwierdzili jednak, by faktycznie nie było udzielanych urlopów, wreszcie, by pracodawca negatywnie ocenił fakt korzystania ze zwolnień. Z zeznań świadków wynika, że w okresie nasilonej pracy pracodawca nie chciał pracowników zwalniać wcześniej i mówił, że w razie wyjścia z pracy nie będzie można do niej wrócić, w tym kontekście trzeba mieć jednak na uwadze, że ani nie wywołało to żadnej szkody u powódki, ani nie stanowiło przejawu mobbingu.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy i dokonane na jego podstawie ustalenia faktyczne nie pozwalają na przyjęcie zasadności powództwa o zadośćuczynienie za mobbing.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd w części zasądzającej powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 3.686 zł. Zostały one wyliczone przy uwzględnieniu, że powódka, która domagała się łącznie zasądzenia kwoty 78.127,84 zł, wygrała w nieznaczonej części. Sąd zasądził na jej rzecz łącznie 3.520,00 zł, co stanowi 4,5% całej dochodzonej kwoty. Przegrana powódki to z kolei 95,5%. Koszty zastępstwa procesowego w stawce minimalnej, obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804), to kwota 4.050,00 zł (75% z 5.400 zł). Dla powódki z racji wygranej w 4,5% należne byłyby koszty w wysokości 182 zł (4,5% z 4.050 zł), zaś pozwanemu kwota 3.868 zł (95,5% z 4.050 zł). Po jej rozliczeniu ostatecznie od powódki na rzecz pozwanego podlegało zasądzeniu 3.686,00 zł (3.868 zł – 182 zł).

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018r., poz. 300), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ww. ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W punkcie V wyroku, na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie kwotę 176,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Ww. kwota stanowiła opłatę stosunkową (5%) od wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, które Sąd uwzględnił tj. od kwoty 3.520 zł.

Z dyspozycji art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika również, że w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W rozpatrywanej sprawie, w której Sąd tymczasowo pokrył wydatki związane z wynagrodzeniem dla biegłych sądowych, w myśl zacytowanego przepisu, nie zachodziły szczególne okoliczności dające podstawy do obciążenia wydatkami powódki. Z tego względu w pkt VI wyroku Sąd przejął wydatki na rachunek Skarbu Państwa.

ZARZĄDZENIE

(...)