

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 sierpnia 2021 r.

w Warszawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych z dnia 16 czerwca 2020r. sygn. akt VI P 500/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz E. P. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt VII Pa 69/20

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 500/16 z powództwa E. P. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem:

1. zasądził od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz E. P. kwotę 50.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie w przedmiocie odsetek ustawowych od zasądzonego zadośćuczynienia;
3. zasądził od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz E. P. kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazał pobrać od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 5.183,99 zł tytułem kosztów sądowych na które składają się: kwota 2.500,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której E. P. nie miała obowiązku uiścić jako strona zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy oraz kwota 2.683,99 tytułem kosztów tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa;
5. nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt. 1 do kwoty 3.750,00 zł.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań prawnych:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 28 września 1997 roku do 28 lutego 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy kolejno na stanowiskach: barmanki, recepcjonistki, specjalisty do spraw rezerwacji. Od 1 marca 2013 roku powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika recepcji. Stosunek pracy powódki ustał w dniu 28 lutego 2015 roku na podstawie zgodnego oświadczenia stron (porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 KP). Wynagrodzenie za pracę powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.570,00 zł brutto.

Przełożonym powódki była dyrektor hotelu - (...). Na okres swojego urlopu macierzyńskiego przypadającego na 2015 rok wskazała ona powódkę jako osobę, która miała ją zastępować na stanowisku dyrektora hotelu (...). W tym czasie kierownikiem recepcji miał być J. C.. W styczniu 2015 roku powódka jednak nadal wykonywała swoje obowiązki na stanowisku kierownika recepcji, pełniąc nadzór nad recepcją.

W okresie zatrudnienia u pozwanej przełożonym powódki była również zastępca dyrektora Hotelu (...).

Po objęciu przez powódkę od dnia 1 marca 2013 roku obowiązków kierownika recepcji roku relacje powódki z przełożoną W. D. zaczęły układać się źle. W. D. krytykowała sposób ubierania się powódki, sposób malowania paznokci. W rozmowie z powódką krytykowała tuszę powódki i mówiła do niej: „jesteś za gruba, powinnaś schudnąć”, „jak ty wyglądasz”. Powódka nie akceptowała krytycznych uwag odnośnie swojego wyglądu.

W. D. rozmawiając z powódką i wytykała jej błędy, gdy powódka prosiła o podwyżkę mówiła do niej „weź się do pracy” lub „na twoje miejsce jest 100 chętnych osób”. Uwagi do powódki były mówione w sposób lekceważący, podniesionym głosem, czasem w sposób agresywny. W. D. mówiła do powódki obraźliwe słowa np.: „ty E. zamknij się bo i tak nic nie wiesz”. W taki sposób W. D. odnosiła się do powódki wielokrotnie.

Gdy Powódka w obecności innych pracowników wypowiadała się na temat związany z hotelem (...) mówiła do niej „nie wiesz co mówisz”, „nie znasz się”, „jesteś głupia”. W. D. nie brała pod uwagę tego co mówiła powódka, nie liczyła się z jej zdaniem, mówiła do niej w sposób niegrzeczny. W stosunku do innych pracowników W. D. zwracała się w sposób właściwy.

W sytuacji gdy powódka chciała skorzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą dziecka W. D. mówiła do powódki: „albo zwolnienie albo praca”. Z powodu trudności w zaakceptowaniu zwolnienia lekarskiego przez przełożoną powódki, mąż powódki musiał przejąć opiekę nad chorym dzieckiem. Po powrocie powódki do pracy ze zwolnienia lekarskiego W. D. powiedziała do powódki: „podwyżka poszła się walić”.

Rozmowy E. P. z W. D. w trakcie których powódka wysłuchiwała uwag i treści pod swoim adresem dotyczących jej zachowania, wyglądu oraz wykonywanej pracy kończyły się płaczem powódki. Powódka o tym, że jest traktowana źle przez przełożoną mówiła swoim współpracownikom i podwładnym.

Takie zachowania W. D. w stosunku do powódki trwały w okresie od marca 2013 roku do kwietnia 2014 roku.

Powódka w maju 2013 roku przebywała prywatnie na M.. W tym czasie powódka otrzymała od W. D. telefon w którym została obarczona winą za to, że nie sprzątnęła martwego gołębia.

W. D. kilkakrotnie dzwoniła do powódki w jej czasie wolnym od pracy. Telefony miały związek z nieprawidłowościami które nie dotyczyły powódki np. że jeden z pensjonariuszy nie został obudzony przez recepcjonistkę na samolot. Rozmowy w których powódka była krytykowana lub słyszała zarzuty pod swoim adresem, a nie dotyczyły pracy powódki kończyły się jej zdenerwowaniem i płaczem. W czasie kiedy powódka była w domu ukrywała się z płaczem przed dziećmi zamykając się w łazience. Świadkiem płaczu powódki w domu był jej mąż.

W. D. w stosunku do powódki oraz innych pracowników miała oschły sposób zachowania. W trakcie spotkań kierownictwa które odbywały się regularnie wytykała błędy powódki oraz innych pracowników. Przy innych

pracownikach pracujących w Hotelu (...) odnosiła się do powódki w sposób niegrzeczny i opryskliwy. Mówiła do powódki że jest głupia, że się nie zna.

W kwietniu 2014 roku W. D. została przeniesiona z hotelu (...) w którym pracowała z powódką do innego obiektu. Od czasu przeniesienia jej do innego obiektu powódka nie doświadczała zachowań mobbingowych ze strony przełożonych lub współpracowników

Powódka przed dniem 1 marca 2013 roku tj. przed objęciem stanowiska kierownika recepcji hotelu nie leczyła się psychiatrycznie lub psychologicznie.

Powódka rozpoczęła leczenie u psychologa w dniu 7 lutego 2014 roku. W 2014 roku była dwukrotnie na wizytach u psychologa. W trakcie pierwszej wizyty zdiagnozowano u powódki zaburzenia adaptacyjne ((...) - F43.2). Powódka przyjmowała leki P., L., A., L..

W związku z sytuacją w pracy powódka doznała rozstroju zdrowia manifestującego się silną somatyzacją (rozstroje jelitowe) i zaburzeniami w zdrowiu behawioralnym (konsumpcja tytoniu, objadanie się), ostatecznie o takim stopniu nasilenia, który uzasadniał kilkumiesięczną terapię psychologiczną i psychiatryczną, w tym przepisaniem leków psychiatrycznych i długotrwałe zwolnienie lekarskie utrzymane mimo kontroli ZUS. Na rozstrój zdrowia powódki nie miały wpływu czynniki dotyczące życia prywatnego, rodzinnego np. śmierć jej ojca lub choroby dzieci. Po rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę powódka przestała pracować w zawodzie zgodnym z wykształceniem kierunkowym w branży (hotelarstwo), w której posiada kilkunastoletnie doświadczenia. U powódki w związku z sytuacją w pracy doszło do trwałej zmiany osobowości. Utrzymują się objawy traumy - inkruszy np. sny o treści związanej z przełożoną W. D., zachowania unikowe np. niechęć do pracy w hotelu oraz silne pobudzenie emocjonalne. Skutki sytuacji z pracy od momentu pojawienia się rozstroju zdrowia trwają nadal. Powódka jest osobą systematyczną, opanowaną, jednocześnie ponadprzeciętnie wrażliwą na krytykę. Jest bardziej podatna na naciski innych osób oraz wymaga większego wsparcia niż przeciętna osoba. W związku z sytuacjami w pracy wywołanymi stresem oraz złymi relacjami z przełożoną W. D. powódka doznała zaburzeń adaptacyjno lękowo-depresyjnych. Nasilenie tych zaburzeń spowodowało niezdolność do pracy zawodowej na okres ponad 4 miesiące oraz konieczność leczenia farmakologicznego i pomocy psychologicznej. Zaburzenia dotyczyły funkcjonowania w sferze zawodowej oraz rodzinnej. Skutki doznanego rozstroju zdrowia utrzymywały się po zakończeniu stosunku pracy u pozwanej. Powódka w reakcji na wspomnienia związane W. D. płacze i, staje się napięta.

W okresie zatrudnienia powódki w pozwanej nie istniała procedura antymobbingowa.

Powódka pismem z dnia 3 marca 2016 roku wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 50.000 zł tytułem mobbingu w terminie 14 dni od otrzymania wezwania pod rygorem wszczęcia dalszych kroków prawnych. Pozwana pismem z dnia 18 marca 2016 roku odmówiła zapłaty powyższej kwoty wskazując, że nigdy nie dopuszczała się wobec powódki żadnych działań mających znamiona mobbingu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz zeznań świadków których wiarygodność ocenił w różny sposób.

Zeznaniom świadka W. D. Sąd I instancji nie dał wiary. Zeznania świadka były o tyle niewiarygodne, że świadek określała się jako osobę która nie odnosiła się do powódki w sposób agresywny, nie wytykała jej błędów w sposób niewłaściwy przy innych pracownikach czy też nie krytykowała wagi i ubioru powódki. Zeznania te nie są spójne z zeznaniami innych świadków który wskazywali na to, że w istocie powódka była krytykowana, wielokrotnie po spotkaniach z W. D. płakała. Była krytykowana za swój wygląd, wagę, sposób ubioru. Również zeznania świadka W. D. nie były wiarygodne w zakresie w jakim twierdziła, że nie wymagała aby powódka miała telefon służbowy w czasie wolnym od pracy. Wręcz przeciwnie z zeznań świadków wynika, że powódka musiała mieć telefon służbowy, by być dostępną w każdym czasie dla W. D..

Zeznaniom świadka I. M. Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie w jakim zeznawała, że stosunki powódki z W. D. już od początku układały się źle, braku kulturalnego zwracania się do powódki, i reakcji powódki na zachowanie W. D.. Zeznaniom świadka P. P. Sąd również dał wiarę jako spójnym z całokształtem materiału dowodowego.

Zeznaniom świadka M. G. Sąd I instancji nie dał wiary w zakresie w jakim twierdziła, że wszystkie kobiety mówiły, że są za grube. Jest to twierdzenie o tyle bezpodstawne, że żaden ze świadków nie potwierdził takiej praktyki. Poza tym świadek nie miała wiedzy na temat tego jak powódka była traktowana przez W. D., a wiedzę którą dysponowała, posiadała ze słyszenia.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka T. S. w zakresie w jakim zeznawała że zdarzały się sytuacje, że powódka płakała w pracy oraz słyszała, aby powódka "wzięła się do roboty bo inni czekają na jej miejsce". Znalazło to potwierdzenie w zeznaniach innych świadków oraz samej powódki.

Zeznaniom świadka M. K. (1) Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim twierdził, że na zebraniach kierownictwa, w których uczestniczyła powódka nie dochodziło do sytuacji, że powódka nie była krytykowana, i że W. D. zwracała się do powódki tak samo jak do pozostałych kierowników. Z ustaleń Sądu wynika, że W. D. na zebraniach krytykowała powódkę, wygłaszała publicznie do niej zastrzeżenia mówiąc np. „że się nie zna na niczym”. Ponadto na tych zebraniach wbrew temu co twierdził świadek nie była luźnej atmosfery.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka R. R. w zakresie, w jakim twierdziła, że W. D. odnosiła się do powódki w sposób normlany. Z całokształtu ustaleń Sądu wynika, że nie jest to prawdą, ponieważ jak wskazywał sam świadek to jest tylko jej opinia („wydaje mi się”). Jednocześnie świadek zeznawała, że W. D. była osobą bezpośrednią i miała „staroświeckie” podejście do pracy. Nadto świadek nie miała wiedzy na temat tego czy wygląd powódki był przy niej komentowany.

Zeznaniom świadków L. B., A. B., S. W. oraz E. K. Sąd I instancji dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym z pozostałymi ustaleniami Sądu.

Podobnie zostały również ocenione zeznania powódki E. P. odnośnie zachowań W. D., długotrwałości tych zachowań oraz ich charakteru. Ze względu na spójność zeznań powódki i pozostałych świadków którym Sąd Rejonowy dał wiarę nie było podstaw aby odmówić powódce wiary.

Zeznaniom członka zarządu pozwanej M. K. (2) Sąd I instancji dał wiarę tylko w zakresie w jakim twierdził, że nie widział aby powódka nie nosiła stroju służbowego, braku zastrzeżeń do wyglądu powódki przy jej zatrudnieniu. W pozostałym zakresie Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego w tej sprawie nie oparł się na zeznaniach M. K. (2) ponieważ nie miał on wiedzy na temat tego jaka panowała atmosfera w hotelu w którym pracowała powódka. Nie posiadał również żadnych informacji na temat współpracy i tego jak się układała ona pomiędzy powódką a jej współpracownikami.

W zakresie oceny stanu zdrowia powódki, rozstroju zdrowia wywołanego stwierdzonym mobbingiem Sąd Rejonowy nie mając wiedzy specjalistycznej dopuścił dowód z opinii biegłych psychologa i psychiatry. Opinie sporządzone przez biegłych są spójne, logiczne a wnioski z nich płynące jednoznacznie wskazują na związek przyczynowy rozstroju zdrowia z mobbingiem doznany w zakładzie pracy. Sąd I instancji również oparł się na opiniach uzupełniających biegłych którzy podtrzymywali wnioski wypływające z opinii głównych, chociaż strona pozwana kwestionowała obie opinie w całości. Zarzuty skierowane do opinii głównych były nieuprawnione. Mając na względzie konieczność kompleksowej oceny rozstroju zdrowia Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii uzupełniających psychiatry i psychologa. Opinie uzupełniające sporządzone przez biegłych w sposób pełny stanowiły ustosunkowanie się do opinii głównych, co do których były złożone zastrzeżenia.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zaznaczył, że ustawowa definicja zachowania nazywanego mobbingiem znajduje się w art. 94³ § 1 k.p. Zgodnie z tą regulacją mobbingiem ustawodawca nazywa 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 (§ 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Z legalnej definicji mobbingu, zawartej w cytowanym art. 94³ § 2 k.p., wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, zatem działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 50/05, LEX nr 215691).

W przedmiotowym stanie faktycznym, jak ustalił Sąd Rejonowy, działania W. D. w stosunku do powódki nosiły znamiona mobbingu ponieważ były to działania uporczywe i długotrwałe. Z całokształtu ustalonego stanu faktycznego wynika, że W. D. od momentu, kiedy powódka została kierowniczką recepcji do czasu przeniesienia W. D. do innego obiektu wykorzystując swoją nadrzędność służbową poniżała powódkę, w sposób nieodpowiedni komentowała jej wagę, sposób ubioru. Odnosiła się do powódki w sposób agresywny, wielokrotnie podważała jej kompetencje w obecności innych pracowników. Nie jest do zaakceptowania sytuacja, w której pracownik jest traktowany przez przełożonego w sposób, który wkracza w jego sferę komfortu osobistego. W. D. nie powinna komentować wagi powódki, ponieważ nie miało to żadnego znaczenia, jeśli chodzi o pracę powódki. Komentowanie przez W. D. sposobu ubioru powódki, wagi wykraczało daleko poza kompetencje przełożonego i miało charakter czysto osobisty. Nie do zaakceptowania jest sytuacja, że W. D. ośmieszała powódkę, wywoływała w niej poczucie osłabienia własnej wartości. Powódka nie dała W. D. przyzwolenia na komentowanie jej wagi, sposobu ubierania się. Należy wskazać, że na etapie postępowania przed Sądem nie zostało wykazanie by krytyka wagi, sposobu ubierania się była usprawiedliwiona stanowiskiem które powódka zajmowała i nie uzasadniał w jakimkolwiek stopniu uwag W. D. na ten temat wyglądu powódki.

W ocenie Sądu I instancji wywieranie na powódkę presji zachowania polegającego na gotowości do kontaktu telefonicznego w czasie wolnym od pracy było nieuprawnione. Powódka, co prawda zajmowała stanowisko kierownika

recepcji hotelu, jednak sprawy, w jakich dzwoniła do niej W. D. nie były sprawami istotnymi z punktu widzenia interesu pracodawcy. Nie do zaakceptowania jest, że W. D. w czasie wolnym dzwoniła do powódki i mówiła, aby zrobiła coś z martwym ptakiem, które jest na terenie hotelu. W. D. ponadto obarczała powódkę za błędy innych pracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przedmiotem rozpoznania w sprawie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem nie było to, czy powódka była wzorowym pracownikiem, tylko ustalenie i ocena działań mobbingowych przez przełożoną.

Działaniem nakierowanym na poniżenie powódki oraz jej ośmieszenie było to w jaki sposób W. D. odzywała się do powódki. Jak zostało wykazane przełożona odnosiła się ona do powódki w sposób agresywny, wywierała na niej presję mówiąc, że nie może korzystać ze zwolnień lekarskich. W trakcie zatrudnienia miały miejsce sytuacje, że na zebraniach w których brali udział inni pracownicy hotelu wypowiedzi powódki były marginalizowane, a W. D. mówiła do powódki, że się nie zna. Z ustaleń Sądu wynika, że do pracy powódki nie było większych zastrzeżeń, a nawet jeśli były to nie uzasadniało to odzywania się do powódki w ten sposób.

Jak wynika wprost z kodeksowej regulacji mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 roku w sprawie I PK 176/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. W przedmiotowym stanie faktycznym, jak ustalił Sąd Rejonowy, działania przełożonej wobec powódki miały charakter długotrwały i uporczywy. Z wiarygodnych zeznań świadków oraz powódki wynika, że działania te rozpoczęły się w marcu 2013 roku i trwały do kwietnia 2014 roku. Należy wskazać, że intensywność tych działań była, co do zasady taka sama w trakcie całego tego okresu, ponieważ powódka odczuła zmianę zachowania przełożonego w stosunku przez cały ten okres. W ocenie sądu, krytyka powódki odnoszenie się do niej w sposób lekceważący i agresywny, krytykowanie jej wagi, agresja słowna przejawiająca się w groźeniu utratą pracy przez powódkę - przy długotrwałości tych działań przemawia za spełnieniem dyspozycji art. 94³§ 3 KP.

Zachowania których doświadczała powódka ze strony W. D. nie były zachowaniami jednorazowymi i nie było na nie przyzwolenia ze strony powódki.

Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków, powódki oraz opinii biegłych psychologa oraz psychiatry, że działania W. D. wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i spowodowały ośmieszenie i izolowanie pracownika. Po ustaniu stosunku pracy powódka nie podjęła już pracy w hotelarstwie mimo długoletniego doświadczenia zawodowego w tej branży. W związku z krytykowaniem wagi powódki, agresją słowną, zarzucaniem rzeczy, których powódka nie zrobiła, dyskredytowaniem przy innych pracownikach oraz groźeniem utratą pracy powódka wielokrotnie płakała. Powódka skarżyła się innym pracownikom i mężowi. Negatywne emocje wywołane stresem powódka musiała ukrywać przed dziećmi.

W ocenie Sądu Rejonowego, z opinii biegłych sądowych głównych i uzupełniających (ustnych oraz pisemnej) psychologa i psychiatry jasno wynika, że rozstrój zdrowia powódki powstał w skutek działań i zachowań mobbingowych przez bezpośrednio przełożonego W. D.. W związku z działaniami mobbingowymi W. D. powódka doznała rozstroju zdrowia, który manifestował się w postaci rozstroju zdrowia fizycznego oraz psychicznego. Rozstrój zdrowia fizycznego objawiał się zaburzeniami ze strony układu pokarmowego (gastrycznymi). Powódka doznała również rozstroju zdrowia fizycznego, który objawiał się zwiększonym łaknieniem i paleniem tytoniu.. Ponadto powódka doznała w sferze zdrowia psychicznego zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych i wywoływało konieczność korzystania ze zwolnień lekarskich. W związku z mobbingiem powódka stała się zamknięta, nieufna w stosunku do innych ludzi, doświadczała snów o treści związanej z W. D. oraz niechęci do pracy w hotelu. Rozstrój zdrowia w postaci trwałej zmiany osobowości utrzymuje się u powódki po ponad 4 latach od zaprzestania pracy w pozwanej. Ponadto powódka silnie emocjonalnie reaguje na wspomnienia o pracy i W. D.. W związku z sytuacją związaną z mobbingiem ze strony przełożonej powódka zaczęła przenosić emocje do życia rodzinnego.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że przy ocenie rozstroju zdrowia nie ma znaczenia to, że powódka była osobą o wrażliwości na krytykę niż inne osoby i ewentualnie być osobą nie mającą predyspozycji do pracy na stanowisku kierownika recepcji.

Zachowania których dopuszczała się W. D. w stosunku do powódki wykraczały daleko poza dopuszczalną krytykę podwładnego przez przełożonego. Przełożony oczywiście może zwracać uwagę na błędy, jednak nie może robić tego w sposób agresywny i lekceważący. W przypadku powódki te uwagi były komunikowane do niej w taki właśnie sposób. Doprowadziło to u powódki do zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych, co jest wystarczające do stwierdzenia rozstroju zdrowia.

Powyższe zdaniem Sądu I instancji uzasadniało przyznanie jej zadośćuczynienia. Dokonując oceny wysokości zadośćuczynienia należnego powódce od pozwanej Sąd Rejonowy miał na względzie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, że "Pojęcie "odpowiednia suma" użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecznictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. 2. Przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość".

W niniejszej sprawie zdaniem Sądu Rejonowego, cierpienia psychiczne powódki (obniżenie nastroju, zaburzenia adaptacyjne lękowo depresyjne, konieczność ukrywania stanu zdrowia psychicznego przed dziećmi), ale także cierpienia fizyczne (dolegliwości ze strony układu pokarmowego) były niewątpliwie dolegliwe. Powódka bardzo wysoko wartościowała swoją pracę. Przed rozpoczęciem działań mobbingowych była zatrudniona w branży hotelarskiej przez kilkanaście lat. Po ustaniu stosunku pracy u pozwanej oraz przy utrzymujących się dolegliwościach w sferze zdrowia psychicznego nie chciała podjąć ponownie pracy w hotelarstwie. Powódka była osobą koleżeńską i pozytywnie nastawioną do ludzi. Stąd też zachowania przełożonej odczuwała szczególnie dolegliwie. W związku z odczuwanymi dolegliwościami powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, co przedkładał się również na wysokość otrzymywanego uposażenia (80%). Pocucie krzywdy powódki niewątpliwie potęgował fakt, że działań mobbingowych dopuszczała się przełożona powódki - W. D. przy braku reakcji pozostałych kierowników. Na wysokość zadośćuczynienia miała także wpływ długotrwałość mobbingu i jego następstw. W ocenie sądu mobbing w przypadku powódki trwał w sposób ciągły ponad 1 rok tj. od marca 2013 roku do kwietnia 2014 roku. Ustalając wysokość należnego powódce zadośćuczynienia Sąd Rejonowy miał także na uwadze, że zasądzona kwota nie może mieć charakteru symbolicznego, ale kompensujący cierpienia materialne i niematerialne powódki. Sąd Rejonowy uwzględnił nasilenia działań mobbingowych oraz ich konsekwencje dla powódki. W tej kwestii zauważyć należy, że dochodzona przez powódkę kwota odpowiada kwocie około 14 miesięcznego wynagrodzenia powódki otrzymywanego ostatnio u pozwanego pracodawcy (3.570 zł brutto). Stosując powyższe zasady Sąd I instancji uznał, iż żądana przez powódkę wysokość kwoty jest kwotą adekwatną biorąc pod uwagę czasookres mobbingu który wynosił około 13 miesięcy i długotrwałość skutków mobbingu tj. rozstroju zdrowiu wykraczający poza kwiecień 2014 roku. W konsekwencji Sąd uznał, że dochodzona przez powódkę kwota 50.000 zł jest kwotą odpowiednią w rozumieniu art. 94³ § 3 k.p. Zasądzając tę kwotę Sąd I instancji miał również na względzie, że konsekwencje mobbingu którego powódka doświadczyła u pozwanej trwały po ustaniu stosunku pracy (również w 2020 roku) oraz to, że skutki rozstroju zdrowia spowodowanym przez mobbing miały wpływ na jej życie prywatne oraz zawodowe, bowiem powódka nie podjęła pracy w branży w której pracowała przez kilkanaście lat i było to konsekwencją działań spowodowanych przez mobbing ze strony W. D..

Zdaniem Sądu Rejonowego zasądzenie kwoty 50.000 zł nie powinno stanowić nadmiernego wzbogacenia się powódki. Pracodawca u którego dochodzi do zjawiska mobbingu powinien w dostateczny sposób zrekompensować krzywdę za rozstrój zdrowia psychicznego i fizycznego. Jednocześnie należy wskazać, że powódka w 2013 i 2014 roku zarabiała

kwotę 3.570 zł brutto i do takiej kwoty należy odnosić wysokość zasądzanego zadośćuczynienia. Pojęcie przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa jakkolwiek powinno być uwzględnione przy ocenie wysokości zadośćuczynienia tak też nie zwalnia z konieczności porównania zarobków strony doznającej mobbingu z tym jak długo taki mobbing trwał. Bezrefleksyjne odnoszenie się do przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa bez uwzględnienia zarobków powódki prowadziłoby do sytuacji, że zasądzona dla niej kwota byłaby za niska biorąc pod uwagę długotrwałość zachowań mobbingowych. Dlatego też długotrwałość okresu naruszeń stanowi podstawę do ustalenia w jakiej wysokości należne jest zadośćuczynienie. Z tego też względu sąd zasądził kwotę zadośćuczynienia odpowiadającemu wysokości wynagrodzenia powódki oraz okresu działań mobbingowych który nie jest możliwy określenia co do dnia ale został udowodniony co do okresów miesięcznych (wyrok SO w Warszawie z 7 sierpnia 2017 roku XXI P 161/14).

Odsetki zostały zasądzone za okres od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej tj. od dnia 8 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie dotyczącym żądania zasądzenia odsetek powództwo podlegało oddaleniu. W tym zakresie powódka nie wykazała, kiedy pozwana odebrała wezwanie do zapłaty datowane na 3 marca 2016 roku. Co prawda w treści odpowiedzi pozwanej na wezwanie do zapłaty wskazuje ona datę, że zostało one odebrane w dniu 14 marca 2016 roku jednak pozwana na tym etapie zakwestionowała umocowanie adw. A. S. do reprezentowania powódki na etapie przedsądowym. Powódka wtoku procesu nie wykazała, że adw. A. S. miała umocowanie do wysłania wezwania do zapłaty pozwanej na etapie przedsądowym. Z pełnomocnictwa przedłożonego z pozwem i datowanego na dzień 12 lutego 2015 roku wynika, że dotyczyło ono postępowania przed Sądami Wszystkich instancji oraz upoważniało do zawarcia ugody. W takiej sytuacji zasadne jest uwzględnienie roszczenia o odsetki od najwcześniejszego możliwego terminu tj. od dnia 8 sierpnia 2016 roku, ponieważ to w tym dniu pozwana została skutecznie wezwana do spełnienia świadczenia.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy miał na względzie, że powódka wygrała w całości żądanie ulegając jedynie oddaleniu w minimalnym stopniu, jeśli chodzi o roszczenie dotyczące odsetek ustawowych od zasądzonego zgodnie z żądaniem powódki zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł. Wobec powyższego na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) od pozwanej na rzecz powódki została zasądzona kwota 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.500 zł tytułem opłaty od pozwu której powódka nie miała obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 2.683,99 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa w toku procesu jako koszty wynagrodzeń i zwrotu wydatków biegłych psychologa i psychiatry.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. kwoty 3.570,00 zł wynikającej z zaświadczenia przedłożonego przez pracodawcę.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany zaskarżając powyższy wyrok w całości zarzucając mu naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego w postaci zeznań: świadka W. D. i nieprawidłowe uznanie ich w całości za niewiarygodne i niespójne z zeznaniami innych świadków i w konsekwencji przyjęcie mylnej ich oceny; świadka I. M. poprzez uznanie tych zeznań za wiarygodne; świadka P. P. poprzez uznanie tych zeznań za spójne z całym materiałem dowodowym podczas gdy zeznania świadka były bardzo ogólne i fragmentaryczne; odmowę wiary zeznaniom świadka M. G., podczas gdy świadek wyraźnie przedstawiła relacje panujące w hotelu pozwanej spółki oraz charakter i sposób sprawowania obowiązków kierowniczych przez W. D.; przyznanie wiarygodności tylko części zeznań świadka T. S. w zakresie w jakim dotyczyły zasłyszanego komentarza skierowanego przez W. D. do powódki, przy jednoczesnym pominięciu zeznań świadka w zakresie, w którym świadek wskazał, iż atmosfera w hotelu pozwanej spółki była prawidłowa; odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka M. K. (1) i przyjęciu wbrew jego zeznaniom, że u pozwanej spółki nie panowała luźna atmosfera; uznanie zeznań świadka R. R. za wiarygodne jedynie w części i w konsekwencji uznanie za niewiarygodne zeznań świadka, w zakresie

w jakim świadek wskazał, iż W. D. odnosiła się do powódki normalnie; przypisanie pełnej wiarygodności zeznaniom powódki E. P. przyznając jej zeznaniom cechy spójności z zeznaniami innych świadków podczas gdy zeznania powódki były okrojone i fragmentaryczne; przypisanie pełnej wiarygodności zeznaniom powódki E. P. w zakresie, w jakim powódka doświadczyła dolegliwości zdrowotnych, cierpienia psychicznego oraz cierpienia fizycznego co w konsekwencji, w ocenie Sądu wpłynęło na zasadność roszczenia powódki co do zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia u powódki spowodowanego mobbingiem podczas gdy przedstawione przez powódkę objawy w postaci zwiększonej podatności na stres, torsji, wymiotów, nudności, płaczliwości i konieczności zażywania ziołowych leków uspokajających oraz przedstawionej przez powódkę skali tych dolegliwości i ich wpływu na życie osobiste i zawodowe pozostają w sprzeczności z okolicznościami, że powódka epizodycznie korzystała z pomocy specjalistów, nie kontynuuje współpracy z poradnią psychologiczną a zażywane przez nią leki mają charakter ogólnodostępnych, niewymagających konsultacji ze specjalistą środków; przypisanie przydatności procesowej i pełnej wiarygodności opinii biegłej sądowej z zakresu psychologii K. O. oraz opinii biegłej sądowej z zakresu psychiatrii M. L. i w konsekwencji błędne uznanie przez Sąd, iż opinie te są spójne i logiczne oraz wskazują na związek przyczynowo skutkowy pomiędzy rozstrojem zdrowia powódki a rzekomym mobbingiem doznany przez powódkę w hotelu pozwanej spółki podczas gdy opinie te, jak również dalsze stanowiska biegłych były nieprofesjonalne, dotknięte błędami logicznymi i brakiem jednoznacznych wniosków,

- art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, iż w hotelu pozwanej spółki doszło do zjawiska mobbingu ze strony W. D. wobec powódki E. P. podczas gdy zachowanie W. D. nie spełniało żadnej z przesłanek mobbingu wyszczególnionych we wskazanym przepisie, wszelkie uwagi kierowane lub zachowania względem powódki miały charakter jednorazowy, a w szczególności działania te nie miały charakteru nękania czy zastraszania powódki i nie były ukierunkowane nawet w minimalnym stopniu na wywołanie u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia, ośmieszenia, izolowania czy eliminowania powódki z grona pracowników, a miały charakter jedynie epizodycznych uwag skierowanych względem niedociągnięć i uchybień powódki w zakresie powierzonych jej obowiązków pracowniczych ergo w okolicznościach sprawy brak jest znamion mobbingu;

- art. 94³ § 3 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie za zasadne roszczenie powódki, w zakresie zadośćuczynienia podczas gdy obiektywnie oceniając postawę powódki, jej nadwrażliwość na krytykę oraz podatność na stres, a jednocześnie tylko epizodyczność korzystania przez powódkę z pomocy specjalistów w zakresie zdrowia psychicznego przy jednoczesnym braku zgłoszenia lekarzowi problemów z zakresu układu pokarmowego, braku podjęcia terapii czy korzystania z ogólnie dostępnych suplementów łagodzących objawy stresu, nie sposób uznać, aby powódka faktycznie doświadczyła rozstroju zdrowia pozostającego w związku z zaistniałym u pozwanej mobbingiem w stopniu na tyle istotnym aby zasadnym było przyznanie jej zadośćuczynienia, jak też poprzez uznanie przez Sąd, iż „odpowiednią sumą” w rozumieniu tego przepisu pozostaje kwota w wysokości 50.000,00 zł podczas gdy kwota ta w okolicznościach sprawy, obiektywnie oceniając zaistniałe u powódki dolegliwości ze strony zdrowia psychicznego i układu pokarmowego stanowiące rozstrój zdrowia, pozostaje kwotą wygórowaną i nieadekwatną do stopnia zaistniałego rozstroju oraz epizodyczności dolegliwości składających się na ten rozstrój.

W związku z powyższym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 zł uiszczonej tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń (apelacja, k. 438-451 a.s.).

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację powódka w sposób szczegółowy ustosunkowała się do twierdzeń strony przeciwnej zawartych w apelacji, podnosząc, że stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k. 460-466 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była niezasadna i podlegała oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r. II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r. III AUa 806/15). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja strony skarżącej skupiła się w całości na zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego w zakresie zeznań świadków: I. M., P. P., a także powódki E. P., które nie były korzystne dla strony pozwanej, a zostały uznane przez Sąd Rejonowy jako wiarygodny materiał dowodowy potwierdzający stosowanie mobbingu wobec powódki przez W. D.. Przy tym pozwana wskazała, że odmowa wiarygodności zeznaniom świadków: W. D., M. G., T. S., M. K. (1), R. R. w zakresie w jakim wskazywali oni na normalne traktowanie powódki przez W. D. jest nieuzasadniona. W ocenie skarżącej błędnie dokonano również interpretacji opinii biegłej psychiatry i biegłej psycholog, poprzez uznanie, że zachowanie W. D. spowodowało rozstrój zdrowia powódki. W tym zakresie pozwana podniosła zarzut dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów wyrażonej art. 233 § 1 k.p.c.

Biorąc pod uwagę, że skarżąca w niniejszej apelacji doniosła znaczenie przypisała zarzutowi przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów, zarzut ten zostanie poddany ocenie w pierwszej kolejności.

W myśl przepisu art. 233 § 1 k.p.c., statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Na wstępie należy podnieść, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r.,

sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 r., sygn. akt V CKN 17/00), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

W świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył, iż dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonej logiką, doświadczeniem życiowym, zasadami nauki albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegające na wyciągnięciu logicznych wniosków i zgodnych z doświadczeniem życiowym, jednakże w oparciu jedynie o część materiału dowodowego i pominięciu pozostałej części.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c, bowiem całościowo przeanalizował materiał dowodowy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska procesowego, w którym apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenia art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez sprzeczną z zasadami logiki ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i wyciągnięcie z niego nieuprawnionych wniosków.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób logiczny i zgodny z doświadczeniem życiowym ocenił materiał dowodowy zebrany w sprawie i wyprowadził z niego poprawne wnioski. W szczególności nie można odmówić logiki rozumowaniu Sądu I instancji, w zakresie, w jakim przy dokonywaniu ustaleń faktycznych zasadnicze znaczenie przyznał zeznaniom świadków i przesłuchanej w charakterze strony E. P.. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie oparł się w szczególności na spójnych zeznaniach świadków I. M., P. P., T. S., L. B., A. B., S. W., którzy wypowiadali się o stosunku W. D. do powódki, który był opryskliwy, agresywny, krzykliwy, poniżający.

Zatem nie sposób było uznać, że Sąd I instancji ocenił zeznania wybiórczo, wręcz przeciwnie, przyznał walor wiarygodności zeznaniom tych świadków, których zeznania wzajemnie się uzupełniały i zostały potwierdzone dodatkowo zeznaniami powódki. Z kolei zarzut pominięcia okoliczności, że świadkowie I. M. i P. P. nie byli bezpośrednimi świadkami niekulturalnego zachowania W. D. wobec powódki oraz uznanie ich zeznań za w pełni wiarygodne bez uwzględnienia tej okoliczności nie ma żadnego znaczenia, ponieważ istotną w tej sprawie okolicznością był fakt, że wiedzieli oni o tych zachowaniach od powódki i widzieli jak oddziałują one na osobę powódki – widzieli oni jak płakała po rozmowie z W. D.. Co więcej ich zeznania w tym zakresie były spójne z zeznaniami pozostałych świadków, którzy byli słyszeli bądź widzieli jak jest traktowania powódka przez W. D.. Z kolei odnośnie zarzutu, że Sąd Rejonowy niezasadnie odmówił wiary zeznaniom M. G., T. S., M. K. (1), R. R. w zakresie w jakim wskazywali oni na normalne traktowanie powódki przez W. D., należy wskazać, że wbrew twierdzeniom strony skarżącej, że każdy z tych świadków mimo, iż nie był obecny przy sytuacjach, w których powódka była poniżana przez W. D., to jednak wskazywali oni na jej staroświeckie podejście, specyficzny charakter, potwierdzili, że na zebraniach praca powódki była krytykowana przez W. D., zaś fakt, że nie odbierali oni tych zachowań jako niewłaściwe był ich subiektywną oceną, bowiem w stosunku do nich W. D. nie zachowywała się tak jak w stosunku do powódki. Sąd Okręgowy miał ponadto na uwadze, że świadek T. S. mimo, iż twierdziła, że atmosfera w pracy była dobra, to jednak potwierdziła to, że słyszała jak W. D. mówiła do powódki, żeby „wzięła się do roboty, bo inni czekają na jej miejsce”. Również z zeznań świadka R. R. wynikało, że mimo, iż uważała, że W. D. odnosiła się do powódki w sposób normalny, to była ona świadkiem jak W. D. mówiła do pracowników, że na ich miejsca są inni chętni, była przy tym bezpośrednio, komentowała różne kwestie przy wszystkich. W ocenie Sądu Okręgowego świadkowi w większym bądź mniejszym zakresie byli zgodni co do tego, że współpraca powódki i W. D. była trudna i źle się układała. Przede wszystkim zeznania I. M., P. P., T. S., L. B., A. B., S. W. był spójne w najobszerniejszym zakresie i to właśnie ich zeznania przedstawiły

najszerzy obraz tego jak W. D. odnosiła się do powódki. Nie było zatem podstaw, aby Sąd I instancji odmówił ich zeznaniom waloru wiarygodności w zakresie jakim się na nich oparł.

Zupełnie gołosłowny jest w tym zakresie zarzut pozwanej, że Sąd I instancji dokonał wybiórczej oceny zeznań świadków. Analiza całokształtu tychże zeznań jest jak najbardziej trafna. Wynika z niej niezbicie, że W. D. obrażała powódkę, zwracała się do niej w sposób nieuprzejmy, lekceważący, poniżający, krytykujący, krzykliwy i opryskliwy.

Nie znajduje również uzasadnienia twierdzenie skarżącej, że Sąd I instancji pominął zeznania W. D., która podnosiła takie okoliczności jak popełnianie przez powódkę błędów w pracy, wymaganie od niej nienagannego wyglądu, schludnego stroju i makijażu lub koloru paznokci, które uprawniałyby pozwaną do krytyki powódki bądź zwracanie jej uwagi co do wyglądu zewnętrznego. Wymaga przy tym zaznaczenia, że nie każda krytyka pracownika jest dozwolona i zgodna z prawem, a z pewnością nie będzie nią krytykowanie wizerunku i poziomu inteligencji powódki. Również nie zasługuje na aprobatę twierdzenie, że uwagi W. D. pod adresem powódki miały charakter wyłącznie epizodyczny. Przeciwny wniosek wynika z zeznań świadków, bowiem każdy ze świadków miał wiedzę o wielu sytuacjach poniżania powódki, często różnych, gdyż pracowali zmianowo. Ta okoliczność zatem potwierdza, że powódka niewątpliwie była narażona na krytykę notorycznie, skoro każdy miał okazję być tego świadkiem często niejednokrotnie, to musiało zdarzać się to nagminnie. Natomiast powódka będąc także dostępną pod telefonem, również w ten sposób była narażona na zarzuty pod jej adresem w trakcie rozmów telefonicznych.

Sąd Okręgowy nie podzielił również twierdzenia pozwanej, że gdyby na skutek wypowiedzianych przez W. D. opinii, objawy i cierpienia miały dla powódki istotną wagę i wpłynęły na jej życie, to nie ograniczyłaby się do 3 wizyt w poradni specjalistycznej, a podjęłaby specjalistyczną terapię, leczenie i diagnostykę, nie korzystałaby jedynie z naparów ziołowych, dostępnych w sklepach środkach uspokajających, ponadto podjęłaby wszelkie środki w celu powrotu do zawodu i socjalizacji z branżą hotelarską. W tym zakresie Sąd Rejonowy słusznie polegał na ustaleniach dokonanych przez biegłych sądowych specjalistów z zakresu psychologii i psychiatrii odnośnie rozmiarów rozstroju zdrowia spowodowanych negatywnymi zrachowaniami przełożonej względem powódki ich związku przyczynowego między tymi działaniami, a rozstrojem zdrowia powódki, rozmiaru cierpień psychicznych i krzywd u powódki oraz perspektyw na przyszłość.

Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd I instancji ocenę opinii biegłych, w zakresie jakim Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na opinii biegłego psychologa i biegłego psychiatry. Biegli ocenili zgodnie, że zachowania W. D. miały negatywny wpływ na zdrowie powódki. W związku z działaniami mobbingowymi W. D. powódka doznała rozstroju zdrowia, który manifestował się w postaci rozstroju zdrowia fizycznego oraz psychicznego. Rozstrój zdrowia fizycznego objawiał się zaburzeniami ze strony układu pokarmowego (gastrycznymi). Powódka doznała również rozstroju zdrowia fizycznego, który objawiał się zwiększonym łaknieniem i paleniem tytoniu. W związku z mobbingiem powódka stała się zamknięta, nieufna w stosunku do innych ludzi, doświadczała snów o treści związanej z W. D. oraz niechęci do pracy w hotelu. Doprowadziło to u powódki do zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych, co jest wystarczające do stwierdzenia rozstroju zdrowia. Rozstrój zdrowia w postaci trwałej zmiany osobowości utrzymuje się u powódki po ponad 4 latach od zaprzestania pracy w pozwanej. Ponadto powódka silnie emocjonalnie reaguje na wspomnienia o pracy i W. D.. W związku z sytuacją związaną z mobbingiem ze strony przełożonej powódka zaczęła przenosić emocje do życia rodzinnego. Zdaniem Sądu odwoławczego, nie doszło do błędnej interpretacji opinii biegłych, wręcz przeciwnie z opinii biegłych psychologa i psychiatry Sąd Rejonowy wyprowadził poprawne wnioski, bowiem ocena stanu zdrowia dokonana przez biegłych była w opiniach przedstawiona w sposób zrozumiały i logiczny, nie sposób było poczynić z nich odmiennych wniosków, niż uczynił to Sąd I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżący z wskazanych w apelacji zeznań usiłuje wywieść treści, które z nich nie wynikają i przeciwstawia ocenie dowodów dokonanej przez Sąd I instancji, wyłącznie swój pogląd na sprawę przenosząc go w całości na korzyść pozwanej. Tymczasem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria

oceny dowodów naruszył Sąd Rejonowy, przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00).

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty pozwanej w zakresie domniemanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwanego, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Sąd odwoławczy w odniesieniu do zarzutu braku wstępowania przesłanek mobbingu ze strony W. D. oraz epizodycznego charakteru uwag dotyczących obowiązków pracowniczych powódki, wskazuje, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007r., sygn. akt I PK 176/06, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 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. 94³ § 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 (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). Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko wyrażone w ww. wyroku Sądu Najwyższego, bowiem Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zachowań mobbingujących, w sposób zindywidualizowany i uwzględniający okoliczności ich zaistnienia, które wywołały skutek w postaci rozstroju zdrowia powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych wyżej ustaleń faktycznych przyjęć należało, że zachowania W. D. poczynając od marca 2013 roku do kwietnia 2014 roku polegające na krytyce większości podejmowanych przez powódkę działań, wyrażanej w obecności innych osób w sposób opryskliwy, lekceważący, krytyce jej wyglądu i aparycji, podważaniu jej inteligencji, posiadały znamiona mobbingu zdefiniowanego w art. 94³ § 2 k.p. Wymienione działania niewątpliwie miały charakter nękania powódki rozumianego jako trapienie, niepokojenie, nie dawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, wyrządzanie mu przykrości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15). Zachowania te były też długotrwałe i uporczywe, t.j. rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronne. Jest bowiem niewątpliwe, co już wyżej zaznaczono, że trwały one od marca 2013 roku do kwietnia 2014 roku. Zachowania te spowodowały u powódki zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, obniżenie samooceny, a w konsekwencji rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych.

W świetle powyższego, t.j. wobec stosowania mobbingu wobec powódki, w ocenie Sądu odwoławczego, nie budzi wątpliwości fakt spełnienia przesłanek odpowiedzialności pozwanej określonych w art. 94³ § 3 k.p., zgodnie z którym pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem jest bezwzględna. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie zebranego materiału dowodowego wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei podniesione przez pozwaną spółkę zarzuty stanowiły jedynie nietrafną i nieuzasadnioną

polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i nie mogły skutkować jego wzruszeniem. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350,00 zł ustaloną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Małgorzata Jarząbek