

Sygn. akt VI P 500/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Paweł Dąbrowski

Grzegorz Witold Pomećko

protokolant Aleksandra Włodawiec

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2020 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

orzeka:

1. zasądza od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz E. P. kwotę 50.000,00 zł (słownie: pięćdziesiąt tysięcy złotych 00/100) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w z związku z mobbingiem;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie w przedmiocie odsetek ustawowych od zasądzzonego zadośćuczynienia;
3. zasądza od (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz E. P. kwotę 3.600,00 zł (słownie: trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje 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 (słownie: pięć tysięcy sto osiemdziesiąt trzy złote 99/100) tytułem kosztów sądowych na którą składają się: kwota 2.500,00 zł jako opłata od pozwu której E. P. nie miała obowiązku uiścić jako strona zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy oraz kwota 2.683,99 zł jako koszty tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa;
5. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie 1 do kwoty 3.570,00 zł (słownie: trzy tysiące pięćset siedemdziesiąt złotych 00/100).

Paweł Dąbrowski Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Grzegorz Witold Pomećko

Sygn. akt VI P 500/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 sierpnia 2016 roku (data wniesienia) E. P. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej (...) S.A. w W. kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami od dnia 25 marca 2016 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem ze strony pracodawcy i rozstrojem zdrowia. Wniosła również o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że po objęciu przez nią w dniu 1 marca 2013 roku pozostawała w stosunku podległości służbowej w stosunku z W. D.. Podała, że jej zwierzchnicy, a w szczególności W. D. rozpoczęli serię działań mające zdyskredytować powódkę w oczach współpracowników i podwładnych. Powódka w wyniku tych działań doznała rozstroju zdrowia przejawiającego się pogorszeniem samopoczucia, niemożnością zrelaksowania się po pracy, pogorszeniem sytuacji domowej, wszczynaniem konfliktów w domu, kłopotami zdrowotnymi – gastrycznymi i torsjami. Powódka bała się wychodzić z pracy o normalnych godzinach, w weekend majowy w 2013 roku powódka otrzymywała telefony z miejsca pracy wywołujące stres i zdenerwowanie, w których wskazywano pretensje za błędy innych pracowników. Powódka wskazała, że osobami, które dokonywały działań mobbingowych były W. D. i E. K.. Działania ze strony tych osób spowodowały u powódki w szczególności obniżenie własnej wartości, a powrót do równowagi psychicznej wymaga czasu i intensywnej terapii psychologicznej i być może farmakologicznej.

(pozew – k.1-7v)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że odczucia które powódka ma w stosunku do E. K. i W. D. są tylko subiektywne i nie nosiły znamion mobbingu. Pozwana wskazała, że powódka nie podała konkretnie, jakich działań miały się dopuszczać te osoby. Zaprzeczyła ponadto, że jakiegokolwiek działania pracowników pozwanej w stosunku do powódki były to działania mobbingujące. Pozwana podała, że powódka nie sprawdzała się na stanowisku kierownika recepcji. W. D., jako jej przełożona starała się jej pomagać radą, w celu podniesienia autorytetu powódki była ona na spotkaniach z podwładnymi powódki. Odnośnie wskazywania błędów powódce podała, że w trakcie spotkań wyłącznie pracowników kierownictwa wskazywano błędy wszystkich pracowników, a nie tylko powódki. Pozwana podała, że powódka nie potrafiła przyjąć wskazywania jej błędów, krytyki, zachowywała się arogancko, reagowała histerycznie i oburzała się. Pozwana zaprzeczyła, że w sposób nadzwyczajny kontrolowała powódkę. W zakresie leczenia psychiatrycznego pozwana wskazała, że powódka podjęła leczenie dopiero po raz pierwszy w lutym 2014 roku i od tego czasu w tym roku była tylko raz w marcu 2014 roku. Podała w trakcie tych wizyt, że problem w pracy jest rozwiązany. Kolejna wizyta przypadała natomiast dopiero po ustaniu stosunku pracy z powódką w lutym 2015 roku. Pozwana wskazała, że schorzenia psychiatryczne lub psychologiczne mogą mieć związek ze zrezygnowaniem z pracy, a nie stosowaniem mobbingu. Odnośnie kwoty, której żąda powódka niezależnie od braku zasadności powództwa pozwana podnosiła, że powódka nie wykazała, na jakiej podstawie żąda tak wysokiej kwoty, nie podała, jakie ponosiła wydatki na leczenie, nie płaciła za konsultacje psychiatryczne, które odbywały się w publicznej przychodni, nie wykazała, jakie leki brała, w jakich dawkach oraz jak długo.

(odpowiedź na pozew – k. 36-58)

Sąd ustalił, co następuje:

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).

(bezsporne, a nadto świadectwo pracy – k. 20)

Wynagrodzenie za pracę powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.570,00 zł brutto.

(bezsporne, a nadto zaświadczenie – k. 66)

Przełożonym powódki była dyrektor hotelu -E. K.. 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.

(dowód: wiadomości email – k. 22v-27v, zeznania świadka I. M. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. - protokół k.92v-93; zeznania świadka E. K. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół rozprawy k. 182v)

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

(okoliczność bezsporna, zeznania świadka I. M. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. - protokół k.92v-93; zeznania świadka L. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 180v-181)

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 W. D. 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.

(zeznania świadka I. M. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. - protokół k.92v-93; zeznania świadka P. P. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. – protokół k. 93-93v; zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 roku – protokół rozprawy k. 145-145v; zeznania świadka L. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 180v-181; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 181-181v; zeznania świadka S. W. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 182-182v; zeznania powódki E. P. na rozprawie w dniu 25 lutego 2020 roku – protokół k. 343-344)

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.

(zeznania świadka P. P. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. – protokół k. 93-93v; zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 roku – protokół rozprawy k. 145-145v; zeznania świadka L. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 180v-181; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 181-181v; zeznania świadka S. W. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 182-182v; zeznania powódki E. P. na rozprawie w dniu 25 lutego 2020 roku – protokół k. 343-344)

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 (...) W. D. odnosiła się do powódki w sposób niegrzeczny i opryskliwy. Mówiła do powódki że jest głupia, że się nie zna.

(zeznania świadka I. M. na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 r. - protokół k.92v-93; zeznania świadka T. S. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 roku – protokół rozprawy k. 145-145v; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 181-181v; zeznania świadka S. W. na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku – protokół k. 182-182v; zeznania powódki E. P. na rozprawie w dniu 25 lutego 2020 roku – protokół k. 343-344)

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 mobbignowych ze strony przełożonych lub współpracowników

(zeznania powódki E. P. na rozprawie w dniu 25 lutego 2020 roku – protokół k. 343-344)

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

(dokumentacja leczenia psychiatrycznego – k. 16-19, opinia biegłego psychologa K. O. – k. 212-219)

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 (...). 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 – intruzje 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.

(dokumentacja leczenia psychiatrycznego – k. 16-19; opinia biegłego psychologa K. O. – k. 212-219; uzupełniająca ustna opinia biegłego psychologa K. O. wydana na rozprawie w dniu 25.02.2020r. – k. 342-342v)

Powódka jest osobą systematyczną, opanowaną, jednocześnie ponadprzeciętnie wrażliwą na krytykę. Jest bardziej podatną na naciski innych osób oraz wymaga większego wsparcia niż przeciętna osoba.

(opinia biegłego psychologa K. O. – k. 212-219)

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 z W. D. płacze i, staje się napięta.

(opinia biegłego psychiatry M. L. – k. 264-273; uzupełniająca ustna opinia biegłego psychiatry M. L. wydana na rozprawie w dniu 25.02.2020r. – k. 343)

W okresie zatrudnienia powódki w pozwanej nie istniała procedura antymobbingowa.

(zeznania członka zarządu pozwanej M. K. (1) na rozprawie w dniu 26 maja 2020 roku – protokół k.409v)

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.

(pismo z dnia 03.03.2016 r. – k. 12; pismo z dnia 18.03.2016 r. – k. 10-11)

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

Zeznaniom świadka W. D. Sąd 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 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 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.

Zeznaniom świadka T. S. Sąd dał wiarę 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. (2) Sąd 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.

Zeznaniom świadka R. R. Sąd nie dał wiary w zakresie, w jakim twierdziła, że W. D. odnosiła się do powódki w sposób normalny. 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 dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym z pozostałymi ustaleniami Sądu.

Dla Sądu również wiarygodne były 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 dał wiarę nie było podstaw aby odmówić powódce wiary.

Zeznaniom członka zarządu pozwanej M. K. (1) Sąd 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. (1) 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 nie mając wiedzy specjalistycznej dopuścił dowód z opinii biegłych psychologa i psychiatry. W ocenie Sądu 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 również oparł się na opiniach uzupełniających biegłych którzy podtrzymywali wnioski wypływające z opinii głównych, chociaż strona pozwana kwestionowała obie opinie w całości. W ocenie Sądu zarzuty skierowane do opinii głównych były nieuprawnione. Sąd mając na względzie konieczność kompleksowej oceny rozstroju zdrowia dopuścił dowód z opinii uzupełniających psychiatry i psychologa. Opinie sporządzone przez biegłych w ocenie Sądu w sposób pełny stanowiły ustosunkowanie się do opinii głównych co do których były złożone zastrzeżenia.

Sąd zważył, co następuje:

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.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3). Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

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 postrzeżga 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 60/05, LEX nr 215691).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 27 września 2012 r. wydanym w sprawie III APa 27/11: "Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniem i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonywania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing."

W doktrynie prawa pracy uznaje się, że mobbing jest prześladowaniem w miejscu pracy polegającym na nękaniu osoby, poddawaniu jej terrorowi psychicznemu. Warunkiem uznania zachowania danego za mobbing jest jego ciągły (nie rzadziej niż raz na tydzień) i długotrwały (co najmniej pół roku) charakter oraz fakt, że dana osoba jest uzależniona od sprawcy w hierarchii służbowej. Zauważa się w piśmiennictwie, że mobbing polega na nieetycznym, powtarzającym się zachowaniu skierowanym do pracownika którego skutkiem jest psychosomatyczne wyniszczenie pracownika. Typowym zachowaniem mobbingowym jest agresja werbalna związana z używaniem obelżywych słów wobec pracownika, nieuzasadnione kwestionowanie kompetencji zawodowych pracownika oraz straszenie zwolnieniem z pracy. Takie zachowania znajdują pokrycie w formach działań mobbingowych wskazywanych w badaniach socjologicznych, w których podawano, że do takich zachowań zalicza się krytykowanie wykonywania pracy, przerywanie wypowiedzi ograniczenie kontaktu przez poniżające gesty, reagowanie krzykiem, przydzielanie zadań poniżej kompetencji, pozbawienie zadań do wykonania, fałszywe ocenianie.

Należy zauważyć, że na gruncie regulacji z art. 94³ KP ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 KP), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 KP). Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, iż pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Warto w tym miejscu dodać, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku (tak też E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94³ Kodeksu pracy, LEX,el.,2013). Cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika

(działanie uporczywe i długotrwałe). Zachowania takie nie mogą być tym samym zachowaniami jednorazowymi, incydentalnymi z perspektywy określonego czasu branego pod uwagę przy ocenie.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że 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 kierownikiem 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 wykazane 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.

Ponadto w ocenie Sądu - 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.

Przedmiotem rozpoznania Sądu w sprawie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem nie było to czy powódka była wzorowym pracownikiem tylko ustalenie i ocena działań mobbingowych przez przełożoną.

Trzeba również wskazać, że 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 odzywiania 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, działania pozwanej 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 takcie 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 ustalił na podstawie zeznań świadków, powódki oraz opinii biegłych psychologa oraz psychiatry, że działania W. D. wywoływały 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 grożeniem utratą pracy powódka wielokrotnie płakała. Powódka skarżyła się innym pracownikom i mężowi. Negatywne emocje wywołane stresem powódka musiała ukrywać przed dziećmi.

W doktrynie prawa pracy uznaje się, że mobbing jest prześladowaniem w miejscu pracy polegającym na nękanii osoby, poddawaniu jej terrorowi psychicznego. Warunkiem uznania zachowania danego za mobbing jest jego ciągły i długotrwały charakter oraz fakt, że dana osoba jest uzależniona od sprawcy w hierarchii służbowej. Zauważa się w piśmiennictwie, że mobbing polega na nieetycznym, powtarzającym się zachowaniu skierowanym do pracownika, którego skutkiem jest psychosomatyczne wyniszczenie pracownika. Jak słusznie zauważył G. J. w opracowaniu „Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu” L. N., W. 2010, typowym zachowaniem mobbingowym jest agresja werbalna związana z używaniem obelżywych słów wobec pracownika, nieuzasadnione kwestionowanie kompetencji zawodowych pracownika oraz straszenie zwolnieniem z pracy.

Wskazać należy, że właśnie cechą odróżniającą mobbing od innych wydarzeń istniejących w miejscu pracy jest długotrwałość oraz cel prześladowcy. Jeżeli celem jest upokorzenie pracownika, to takie działanie stanowi mobbing. Zauważyć należy, że sprawie z powództwa pracownika przeciwko zakładowi pracy, który jest spółką, nie podlega badaniu osobowość mobbera, albowiem to pracodawca ponosi odpowiedzialność za pracowników – w tym kadre kierowniczą, którą zatrudnia. W takiej sytuacji to pracodawca ponosi odpowiedzialność za działania W. D., jako mobbera.

W ocenie Sądu, 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.. Sąd oparł się na ustaleniach biegłych i ustalił, że 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.

Należy jednocześnie zaznaczyć, 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 wykroczały 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 uzasadnia przyznanie jej zadośćuczynienia. Kwestią, którą Sąd dalej rozstrzygnie jest wysokość należnego powódce zadośćuczynienia.

Sąd dokonując oceny wysokości zadośćuczynienia należnego powódce od pozwanej 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".

Ponadto przy zasądzaniu zadośćuczynienia należy uwzględniać usprawiedliwione założenie, że zasądzane świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia doznany wskutek mobbingu (wyrok Sądu najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126).). Przy ustalaniu rozmiarów krzywdy podlegającej kompensacie w drodze zasądzenia spornego zadośćuczynienia wzięto pod uwagę nie tylko wspomniany rozstrój zdrowia, ale także inne okoliczności zachodzące tak po stronie powódki jak i pozwanej, istotne dla ustalenia rozmiarów krzywdy podlegającej kompensacie w tym trybie. Przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia Sąd bierze pod uwagę stopień nasilenia cierpienia, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 grudnia 2006 roku w sprawie II PK 112/06). Zakres krzywdy poszkodowanego pozostawiony jest do oceny tzw. prawu sędziowskiemu. Oznacza to, że określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę stanowi istotne uprawnienie sądu rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji. Jednym z podstawowych kryteriów w oparciu o które należy dokonywać oceny wysokości zadośćuczynienia jest odniesienie okoliczności wpływających na wysokość zadośćuczynienia do każdego indywidualnego przypadku i konkretnej osoby poszkodowanej - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2013 r. I ACA 897/2013.

W niniejszej sprawie zdaniem Sądu, 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%). Poczucie 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 miał także na uwadze, że zasądzona kwota nie może mieć charakteru symbolicznego, ale kompensujący cierpienia materialne i niematerialne powódki. Sąd 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 pozwanej pracodawcy (3.570 zł brutto). Stosując powyższe zasady Sąd 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 zdrowia wykraczający poza kwiecień 2014 roku. W konsekwencji Sąd uznał, że dochodzona przez powódkę kwota 50.000 zł jest kwotą odpowiednią w rozumieniu art. 94³ § k.p. Zasądzając tę kwotę Sąd 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.

Jak wynika z ustaleń Sądu powódka nie podjęła pracy w branży w której pracowała przez kilkanaście lat i było to konsekwencją działań spowodowanych przez mobbing ze strony W. D..

Podkreślić należy, że kwota przyznanego zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, by na przyszłość pracodawca wystrzegł się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy (wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r. I PK 206/16). Ponadto przy ocenie „odpowiedniego charakteru” zadośćuczynienia mają znaczenia okoliczności które wystąpią w przyszłości. Należy też mieć na uwadze, że przepis art. 94³ k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzenie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra. W tej sprawie Sąd uznał, że ze względu na charakter zdrowia psychicznego i fizycznego zasądzenie kwoty 50.000 zł będzie adekwatne ze względu na całokształt doznanej krzywdy.

Wbrew temu co twierdzi strona pozwana zasądzenie kwoty 50.000 zł nie będzie stanowiło nadmiernego wzbogacenia się dla powódki a zasądzona kwota która jest rażąco wygórowana w stosunku do stopy życiowej społeczeństwa. W ocenie Sądu pracodawca u którego dochodzi do zjawiska mobbignu 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 Sądu z konieczności porównania zarobków strony doznającej mobbignu z tym jak długo taki mobbing trwał. Bezrefleksyjne odnoszenie się do przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa bez uwzględnienia zarobków powódki prowadziłyby do sytuacji, że zasądzona dla niej kwota byłaby za niska biorąc pod uwagę długotrwałość zachowań mobbingowych.

Odnosząc się nadto do wysokości zadośćuczynienia żądanej przez powódkę i zasądzonej przez Sąd wskazuje, że 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).

Sąd zasądził odsetki za okres od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej tj. od dnia 8 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty w pozostałym zakresie oddalając powództwo. W tym zakresie Sąd miał na względzie, że 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 ono odebrane w dniu 14 marca 2016 roku jednak pozwana na tym etapie zakwestionowała umocowanie adw. A. S. do reprezentowania powódki na etapie przedsądowym. Powódka w toku 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 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 Sąd na podstawie art. 100 KPC 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) zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.500 zł tytułem opłaty od pozwu której powódka nie miała obowiązku wnieść do Sądu 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.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. kwoty 3.570 zł wynikającej z zaświadczenia przedłożonego przez pracodawcę.

ZARZĄDZENIE

(...)