

Sygn. akt VPa 34/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji powódki i strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 12 grudnia 2012 roku

sygn. akt IV P 303/10

I. oddała obie apelacje,

II. koszty postępowania między stronami wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. W. kwotę 15 000 zł brutto tytułem zadośćuczynienia za krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem z ustawowymi odsetkami od dnia 30 listopada 2010 roku do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia w pozostałym zakresie, jak również o zasądzenie odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 55 §1¹ kp.

W uzasadnieniu wyroku wskazał, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, iż wobec powódki w okresie od października 2007 roku do lipca 2008 roku stosowany był mobbing.

Zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 kp - pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza zaś 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.

Jednym z przejawów mobbingu jest molestowanie seksualne w miejscu pracy. Obejmuje ono wszelkie niechciane i nieakceptowane przez pracownika zachowania o podłożu seksualnym, lub erotycznym podtekście, naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszenia, upokorzenia bądź wrogości.

Zachowania o cechach molestowania seksualnego mogą przybierać różne formy, np.: "zniewagi i obelgi, niestosownych uwag na temat wyglądu, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżnych spojrzeń, dotykania, głaskania, czy innego rodzaju pieszczot lub gestów o charakterze seksualnym, może być to również rozmowa o podtekście erotycznym.

W ocenie Sądu Rejonowego, tak też powinno być zakwalifikowane zachowanie kierownika stacji paliw nr (...)i (...) w P.wobec powódki w okresie od października 2007 roku do lipca 2008 roku. Były to bowiem celowe i powtarzające się działania, dotyczące i skierowane przeciwko powódce, które polegały w istocie na jej uporczywym i długotrwałym nękanii przez przełożonego w miejscu pracy poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym (w tym także w obecności osób trzecich - klientów stacji, pracowników firmy remontowej), próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk. Działania te wywoływały u powódki zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, przeszkadzały jej w wykonywaniu obowiązków oraz powodował poniżenie i ośmieszenie powódki w zespole pracowników, w którym przez zachowanie kierownika wobec powódki pojawiła się plotka o rzekomym romansie pomiędzy powódką a jej przełożonym. Plotka ta była następnie przekazywana poza kręgiem pracowników strony pozwanej i wywierała wpływ również na życie osobiste powódki, będącej mężatką.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka udowodniła fakt molestowania seksualnego jej osoby przez przełożonego. Uwzględnił przy tym okoliczność, że zachowania mobbera świadczące o molestowaniu nie są zazwyczaj przez niego eksponowane. Niepożądany przez pracownika kontakt ma zwykle miejsce na osobności, w sytuacji „sam na sam”, bez świadków, w miejscu, gdzie nie ma monitoringu. Mimo powyższego, aczkolwiek, część świadków nie potwierdza występowania okoliczności, które mogłyby świadczyć o mobbingowaniu powódki przez H. C., to - w ocenie Sądu - całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego dał podstawę do uznania zeznań powódki za wiarygodne. Zeznania te znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków M. S., K. H., D. W. oraz w zapisach znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji medycznej. Pośrednio zeznania powódki uwiarygodniają także zeznania świadków M. F., R. D., M. N., którzy nie byli co prawda świadkami molestowania powódki przez przełożonego, ale z zeznań ich wynika, jaką osobą był H. C..

Z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, że w przypadku powódki kierowane do przełożonego żądania zaprzestania mających cechy molestowania i mobbingu nie odniosły natychmiastowego skutku. Ustały zaś dopiero po kilku miesiącach, kiedy H. C. ostatecznie zorientował się, że powódka nie odwzajemnia jego zainteresowania.

Pracownicy nie informowali pracodawcy o zachowaniu H. C. ze strachu, że mogą stracić pracę. Obawa przed utratą pracy stanowiła przy tym przyczynę tego, że M. S. nie podała żadnych okoliczności mogących świadczyć o molestowaniu seksualnym powódki w przeprowadzonej przez pracodawcę ankiecie.

Mając na względzie dowody z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz z dotyczącej powódki dokumentacji medycznej Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, które potwierdziły, że powódka jest osobą wiarygodną, bez skłonności do konfabulacji, przedstawiania swojej osoby w korzystnych świetle i symulacji objawów oraz wskazały w sposób jednoznaczny na istnienie związku przyczynowego pomiędzy zachowaniami H. C., a rozstrojem zdrowia powódki, skutkującym jej długotrwałą niezdolnością do pracy. Mobbing ze strony przełożonego wywołał u powódki rozstrój zdrowia - w rozumieniu medycznym. Biegli potwierdzili, że u powódki wystąpiły zaburzenia psychiczne w postaci zespołu stresu pourazowego, zaś rozstrój psychiczny wystąpił w wyniku zachowań przełożonego wobec powódki, w okresie jej zatrudnienia u strony pozwanej. Zachowanie przełożonego

wywoływało u powódki stałe uczucie dyskomfortu, wpływając w rezultacie na zmianę procesu komunikacji powódki z grupą oraz utrzymywane przez nią relacje społeczne (z współpracownikami oraz z rodziną).

W tych okolicznościach były zdaniem Sądu Rejonowego podstawy do uznania, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 94³ § 3 kp za krzywdę za rozstrój zdrowia z powodu mobbingu co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, jednak całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego nie uzasadniał zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia w pełnej żądanej przez nią kwocie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził bowiem w ocenie Sądu Rejonowego zarzutów powódki o stosowaniu wobec niej uporczywego i długotrwałego mobbingu także w okresie od lipca 2008 roku do chwili złożenia przez powódkę pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp.

Brak było - zdaniem Sądu Rejonowego - przekonującego dowodu, żeby to przełożony był na stacji paliw źródłem plotek na temat powódki, albo, żeby to on w późniejszym okresie rozpowszechnił na stacji paliw informację o leczeniu psychiatrycznym powódki.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie był również - zdaniem Sądu Rejonowego - wystarczający do uznania, że brak awansu powódki, lub ukaranie jej karą porządkową za brak okularów stanowiły przejaw mobbingu, w rozumieniu art. 94³ § 2 kp. Kara ta - zastosowana wobec powódki na mocy decyzji kierownika regionalnego P. S. - mogłaby bowiem, również zostać uznana za obiektywnie uzasadnioną w świetle istniejącego obowiązku zakładania okularów ochronnych do tankowania gazu i w sytuacji wcześniejszego uprzedzenia pracowników o istnieniu takiego obowiązku oraz grożących karach. Z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów wynika nadto przy tym, że powódka w spornym okresie otrzymywała premię.

W ocenie Sądu Rejonowego - w okresie od sierpnia 2008 r. kiedy to H. C. zaprzestał stosowania wobec powódki zachowań noszących znamiona molestowania seksualnego - miały pomiędzy nimi sytuacje konfliktowe, sporne, jednak w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego brak wystarczających podstaw do uznania że zostały w tym okresie wyczerpane ustawowe przesłanki mobbingu wobec powódki.

Jej relacje z pracownikami i przełożonymi w miejscu pracy w drugiej połowie 2008 r. oraz w 2009 i 2010 r. stanowiły natomiast rezultat molestowania powódki przez przełożonego w okresie od listopada 2007 r. do lipca 2008 r. Powódka w w/w okresie, a także po tym okresie, była faktycznie osamotniona i bezsilna, lekceważona przez współpracowników, którzy podśmiewali się z niej i posądzali o romans z przełożonym, a jednocześnie obawiająca się zarówno utraty pracy, jak i konsekwencji zwierzania się rodzinie. Okres, kiedy wobec powódki był stosowany mobbing polegający na molestowaniu seksualnym wpłynął na rozstrój zdrowia psychicznego powódki, którego objawem była również zmiana jej zachowania w grupie na uciążliwe dla współpracowników oraz członków jej rodziny. Powódka, będąca w istocie ofiarą mobbingu, zaczęła być postrzegana jako osoba trudna we współżyciu, agresywna, konfliktowa, wręcz niepozytywna. Zachowanie powódki, będące w istocie objawem pogarszania się stanu zdrowia psychicznego powódki, zrażało do niej współpracowników, powodując w konsekwencji izolację powódki z zespołu, nawet bez potrzeby podejmowania dodatkowych działań, godzących w powódkę, ze strony H. C..

Oceniając wysokość dochodzonego przez powódkę na podstawie art. 94³ §3 kp zadośćuczynienie wskazał Sąd Rejonowy na potrzebę odpowiedniego stosowania art. 445 kc w zw. z art. 444 kc. Stwierdził, iż zadośćuczynienie ma mieć 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 [wyrok Sądu Najwyższego z 28.09.2001 r., III CKN 427/00, LEX nr 52766]. Powołał się Sąd Rejonowy na wyrok z 03.02.2000 r. [I CKN 969/98, LEX nr 50824], w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy, oraz na wyrok z 10.06.1999 r. [II UKN 681/98, OSNP 2000/16/626], gdzie Sąd Najwyższy

orzekł, że przy ocenie wysokości zadośćuczynienia za krzywdę, którym mowa w art. 445 § 1 kc, należy uwzględnić przede wszystkim nasilenie cierpienia, długotrwałość choroby, rozmiar kalectwa, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Ustalony przez biegłych stopień nasilenia zaburzeń, które doznała powódka w wyniku mobbingu odpowiadający 10% uszczerbku na zdrowiu, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18.12.2002 roku w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz. U. z 2002 nr 234, poz. 1974, ze zm.) nie mógł być uznany za jednoznaczny wyznacznik wysokości zadośćuczynienia należnego powódce. Obok niego uwzględnił Sąd również znajdujący potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym stopień nasilenia cierpienia powódki, stres, który jej towarzyszył w pracy, formę mobbingu – molestowanie seksualne oraz jego skutki, nasilenie zaburzeń zdrowia psychicznego powódki, konieczność poddania się długotrwałemu leczeniu psychiatrycznemu oraz zażywania leków. Nadto uwzględnił Sąd Rejonowy skutki jakie wywarł mobbing na życie towarzyskie i rodzinne oraz środowisko życia powódki. Powódka zamieszkuje w niewielkiej miejscowości. Jej stosunki z przełożonym miały wpływ także na relacje z innymi mieszkańcami tej samej miejscowości oraz sąsiednich P. i mogą w przyszłości zaważyć na możliwości znalezienia przez powódkę pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego również sposób przeprowadzenia przez stronę pozwaną postępowania wyjaśniającego zwiększył poczucie niechęci innych pracowników do osoby powódki i uniemożliwił dalszą prawidłową współpracę. Dlatego też również tą okoliczność uwzględnił Sąd przy wymiarze przyznanego powódce zadośćuczynienia, którego wysokość ustalił na kwotę 15 000 zł.

Zadośćuczynienie w wyższej kwocie byłoby, w przekonaniu Sądu Rejonowego, wygórowane w świetle wyników zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Za nieuzasadnione Sąd uznał także roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowań za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu, na podstawie art. 55 § 1 kp oraz art. 94³ §4 kp.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Cytowany przepis w § 2 stanowi, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a w zakresie terminu do złożenia przez pracownika w/w oświadczenia pracodawcy odsyła do przepisu art. 52 § 2 kp. Zgodnie z treścią przepisu art. 55 § 2 kp w związku z art. 52 §2 kp rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy - stosowanego odpowiednio - rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przedmiotowej sprawie powódka uchybiła wymienionemu wyżej miesięcznemu terminowi do złożenia pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak bowiem wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego nin. sprawy, w szczególności z akt osobowych powódki, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powódka doręczyła stronie pozwanej w dniu 27 września 2010 roku. Natomiast o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 k.p. powódka wiedziała już znacznie wcześniej - przynajmniej od momentu podjęcia leczenia psychiatrycznego i udania się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, tj. od kwietnia 2010 roku.

Powódka bowiem już wtedy wiedziała, że przyczyną jej dolegliwości zdrowotnych jest stresogenna sytuacja w pracy. Powódka wymaganego 1 miesięcznego terminu nie dochowała. Tym samym jej roszczenie o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 §1¹ kp nie mogło zasługiwać na uwzględnienie.

Wyrok powyższy zaskarżyły apelacją obie strony.

Strona pozwana zaskarżając ten wyrok w części zasądzającej zadośćuczynienie zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 94⁽³⁾ §2 kp poprzez przyjęcie, że działania przełożonego powódki H. C. w okresie od października 2007 roku do lipca 2008 roku wyczerpywały znamiona mobbingu, czego objawem było molestowanie seksualne w miejscu pracy,

II. naruszenie przepisów postępowania, t.j.:

- art. 233 §1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału i wiążąca się z tym niewłaściwa ocena wiarygodności i mocy dowodów, mająca wpływ na treść rozstrzygnięcia.

Stawiając powyższe zarzuty domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w zaskarżonej części i orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego lub też jego uchylenia w tej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca twierdziła, iż ocena subiektywnych odczuć pracownika nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej pracodawcy. Nawet przy bardzo rygorystycznej interpretacji art. 94³ k.p. niezbędne jest odniesienie konkretnego przypadku do wzorca ofiary rozsądnej, t.j. takiej, która mając przeciętną odporność na stres jest w stanie funkcjonować w swoim środowisku pracy bez nadmiernej wrażliwości. W przeciwnym wypadku każde zachowanie pracodawcy może być zinterpretowane przez pracownika jako wymierzone przeciwko niemu bez względu na to, czy dotyczy wykonywania obowiązków, czy stosunków międzyludzkich. Chodzi więc o wyeliminowanie przypadków wynikających z przewrażliwienia pracownika i jego reakcji nieadekwatnych do sytuacji. W miejscu pracy zdarzają się różnego rodzaju nieporozumienia i jak każde wydarzenia życiowe nie pozostają bez wpływu na kondycję psychiczną uczestniczących w nich pracowników, jednak rozstrój zdrowia,

za który pracodawca odpowiada, musi wynikać z takich zachowań, z którymi nie jest sobie w stanie poradzić dorosły, przeciętnie odporny na stres człowiek. Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dn. 5. 10. 2007 r. (II PK 31/07 - OSNP 2008, nr 11-12t póź. 312) wynika, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet, jeżeli w subiektywnym odczuciu świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu, jakim jest poniżenie, ośmieszenie, czy izolowanie pracownika.

Zdaniem strony pozwanej zachowanie H. C. nie miało na celu poniżenia powódki, jej ośmieszenia czy wyizolowania, a co najwyżej stanowiły wyraz adoracji. Nie ma racjonalnych przesłanek, aby wiązać takie zachowania z długotrwałym rozstrojem i 10% uszczerbkiem na zdrowiu. Wydarzenia, o których powódka informowała, takie jak konflikty w rodzinie z mężem i córką miały znacznie większy ciężar gatunkowy i mogły wpłynąć na zdrowie psychiczne powódki. Za to jednak strona pozwana nie może ponosić odpowiedzialności.

Nadto wskazywała strona pozwana, iż przyznanie zeznaniom powódki waloru wiarygodności naruszyło obowiązek Sądu wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Tymczasem pozostały materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, które, zdaniem Sądu Rejonowego uwiarygodniły zeznania powódki, na taki wniosek nie pozwalają.

Zarzuciła nadto strona pozwana, iż wobec oddalenia jej wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych spoza listy biegłych Sądu Okręgowego w Legnicy utraciła możliwość potwierdzenia, że w zbliżonych stanach faktycznych opinie biegłych psychiatrów i psychologów są odmienne od przedstawionych w rozpoznawanej sprawie.

Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenia:

- kwoty 19 753, 26 zł tytułem zadośćuczynienia,
 - kwoty 20 942 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 94³ §3 kp,
 - kwoty 4 304, 74 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 §1¹ kp,
- wraz z kosztami postępowania.

Powódka zarzuciła naruszenie:

1) prawa materialnego tj. art. 445 § 1 kc poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd orzekający, że kwota zadośćuczynienia w wysokości 15.000 PLN na rzecz powódki jest kwotą odpowiednią podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że zadośćuczynienie w takiej wysokości jest rażąco nieadekwatne w stosunku do poniesionych przez powódkę krzywd i uszczerbku na zdrowiu psychicznym w związku mobbingiem,

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 94 [3] § 4 i 5 kp, poprzez przyjęcie, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w art. 94 [3] § 4 kp winno nastąpić najpóźniej w ciągu miesiąca od zakończenia stosowania wobec niej mobbingu oraz, że zachowanie tego miesięcznego terminu warunkuje możliwość skutecznego ubiegania się przez powódkę (pracownika) o odszkodowanie, o którym mowa w art. 94[3] § 4 kp, podczas gdy ustawodawca expressis verbis nie uzależnia możliwości dochodzenia odszkodowania z art. 94[3] § 4 kp od tego, czy oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę wskutek mobbingu zostało złożone w terminie miesięcznym od zakończenia stosowania wobec niej mobbingu, a wobec tego nie należy interpretować tego stanu prawnego na niekorzyść pracownika

3) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że stan mobbingu uzasadniający rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55 § 1[1] istniał jedynie do lipca 2008 r., podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że stan mający cechy mobbingu w stosunku do powódki istniał do września 2010 r., tj. bezpośrednio do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 [1].

Uzasadniając podniesione zarzuty powódka podnosiła, iż zgłoszone przez nią żądanie zadośćuczynienia w wysokości 19 753, 26 zł nie było nadmierne i nie raziło swoją wysokością. Sąd Rejonowy ustalając jego wysokość nie uwzględnił w wystarczającym stopniu wszystkich wskazań, które winien wziąć pod uwagę. Prawidłowa ocena okoliczności sprawy winna prowadzić do przyznania powódce pełnego dochodzonego zadośćuczynienia.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 94³ §3 kp wskazywał, iż ustawodawca uzależnił możliwość dochodzenia przewidzianego w nim odszkodowania wyłącznie od tego czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika nastąpiło wskutek mobbingu. Jest to jedyna przesłanka, od spełnienia której zależy skuteczność roszczenia mobbingowego pracownika, a tym samym przepis ten nie wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu bez wypowiedzenia z powodu mobbingu umowy o pracę złożone zostało w terminie nieprzekraczającym 1 miesiąca od zaistnienia mobbingu. Gdyby ustawodawca chciał taki warunek ustanowić to by to unormował, tak jak to zrobił przy przepisie art. 55 §1¹ kp.

Nadto zdaniem powódki Sąd I instancji wadliwie ustalił, że mobbing wobec powódki trwał tylko do lipca 2008 roku, co skutkowało w konsekwencji niezasadnym oddaleniem roszczenia o zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 55 §1⁽¹⁾ kp. Tymczasem z zeznań powódki wynika, iż pod koniec sierpnia 2010 roku dowiedziała się, że były o niej rozsiane plotki, że leczy się w szpitalu psychiatrycznym i ma „żółte papiery”. Fakt istnienia takich plotek potwierdził również sam H. C.. Zdaniem powódki wroga postawa kierownika oraz rozsiane plotki na temat leczenia powódki stanowią przejaw mobbingu. Mobbingiem jest bowiem ośmieszanie, upokarzanie pracownika, rozsiewanie plotek. Wszystkie te formy zjawiskowe mobbingu miały miejsce jeszcze pod koniec sierpnia 2010 roku.

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Apelacja strony pozwanej nie jest zasadna. Jej zarzuty nie są trafne. Sąd Rejonowy zgromadził w sprawie obszerny materiał dowodowy i właściwie go ocenił, korzystając z przysługującej mu w tym zakresie swobody (art. 233 §1 kpc). W ocenianej apelacji nie wskazano czy i dlaczego skarżący dokonał ocenę dowodów i poczynione w oparciu o jej wynik ustalenia faktyczne traktuje jako rezultat naruszenia zasad logicznego rozumowania lub zasad doświadczenia życiowego. Przytoczone w apelacji zeznania świadków i ich ocena dokonana przez stronę pozwaną jako konkurencyjna w stosunku do oceny Sądu nie mogą być podstawą do zmiany ustaleń poczynionych przez ten Sąd.

Dokonując swoich ustaleń Sąd I instancji uwzględnił całokształt zebranego w sprawie materiału. Uwzględnił również specyfikę sprawy. Po pierwsze polegała ona na tym, iż zachowania H. C. ocenione ostatecznie jako mobbing miały charakter molestowania seksualnego. Do tego typu zachowań ze względu na ich charakter dochodzi zazwyczaj bez obecności osób trzecich. Stąd też zazwyczaj brak jest bezpośrednich świadków tych zdarzeń, a osoby trzecie mają wiadomości jedynie ze zdarzeń przypadkowo zaobserwowanych, usłyszanych, bądź też tylko z relacji osób poddawanych molestowaniu. Okoliczność powyższą Sąd Rejonowy zauważył i trafnie się do niej odniósł przyjmując, iż te właśnie niezupełnie bezpośrednie dowody muszą i mogą być podstawą dokonywanych przez niego ustaleń.

Po drugie – zdarzenia składające się na stan faktyczny sprawy miały miejsce w konkretnym środowisku, gdzie trudno o zatrudnienie i każdy pracownik funkcjonuje w obawie o utratę pracy do której mogłyby przyczynić się negatywna opinia kierownika stacji, a w sprawie osoby stosującej molestowanie. Skłonność takich osób do zeznań przeciwko kierownikowi jest bardzo ograniczona, zeznania stają się ostrożne i wymagają szczególnej oceny.

Po trzecie – powódka funkcjonowała w środowisku raczej skonfliktowanym. Jej funkcjonowanie było zaburzone – co wynika jednoznacznie z opinii biegłych – na skutek stosowania wobec niej mobbingu. Nie była w tym czasie, z tego właśnie powodu, osobą lubianą. Część współpracowników nie chciała z nią pracować. Konflikty pojawiły się również w domu. Zeznania świadków na temat osoby powódki i stosunku kierownika stacji do niej, w części przynajmniej, były zatem wyrażeniem stosunku do jej osoby w czasie kiedy na skutek wywołanych mobbingiem zaburzeń nie zachowywała się prawidłowo.

Sąd I instancji na okoliczności powyższe trafnie zwrócił uwagę. Miały one bowiem wpływ na rodzaj i jakość dowodów, którymi dysponowała powódka udowadniająca stosowanie wobec niej mobbingu. Ostateczny wniosek co do tego, że mobbing był wobec powódki stosowany jest w ocenie Sądu Okręgowego uzasadniony w świetle prawidłowo ocenionego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego sprawy.

Zasadnie również ustalił Sąd I instancji, iż na skutek tego mobbingu powódka doznała uszczerbku na zdrowiu. Wynika to w sposób jednoznaczny z dwóch sporządzonych na potrzeby sprawy opinii biegłych. Zarzut braku obiektywności biegłych, który zdaje się pojawiać w apelacji nie jest niczym uzasadniony. Oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii było uzasadnione. Na etapie postępowania apelacyjnego strona pozwana pozbawiona jest możliwości zarzucenia wadliwości postanowienia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie, z uwagi na niezgłoszenie zarzutu uchybienia przepisom postępowania w trybie art. 162 (por. uchwała SN z 27 X 2005 roku, III Czp 55/05).

Trafne ustalenie przez Sąd I instancji, iż powódka w okresie od X 2007 roku do VII 2008 roku była molestowana seksualnie w sposób wyczerpujący znamiona mobbingu nie mogło być zakwestionowane poprzez zarzut nadmiernej wrażliwości powódki. Wprawdzie rację ma strona pozwana twierdząc, iż podstawą oceny czy był wobec pracownika stosowany mobbing wymaga zastosowania obiektywnych kryteriów – tj. kryteriów odmiennych od indywidualnego stopnia wrażliwości konkretnego pracownika to jednak zważyć należy, iż w rozpoznawanej sprawie do mobbingu doszło na skutek molestowania seksualnego. Takim molestowaniem zaś jest każde niechciane i nieakceptowane zachowanie o podtekście seksualnym lub erotycznym. Tym samym o tym czy dochodzi do molestowania seksualnego decyduje brak aprobaty ze strony podmiotu wobec którego takie zachowania mają miejsce.

W rozpoznawanej sprawie brak aprobaty, niechęć, sprzeciw powódki wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Były one wyrażone wyraźnie i głośno w sposób słyszalny nawet dla osób przebywających w innych pomieszczeniach.

Wynikający ze stanu faktycznego sprawy okres, w którym powódka poddawana była molestowaniu seksualnemu i jego skutki pozwoliły na zasadne zakwalifikowanie zachowania H. C. jako mobbingu.

Tym samym apelacja strony pozwanej jako niezasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Za nieuzasadnioną również uznał Sąd Okręgowy apelację wniesioną przez powódkę. Żaden bowiem z podniesionych w niej zarzutów nie uzasadniał zmiany zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do nich należało stwierdzić:

Trafnie przyjął Sąd Rejonowy, iż w zakresie nieunormowanym przepisami prawa pracy do zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w art. 94³ §3 kp zastosowanie znaleźć winny odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego, o ile nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wskazał również trafnie, iż dotyczy to przede wszystkim art. 445 kc w zw. z art. 444 kc. Przy orzekaniu o tym zadośćuczynieniu uwzględnione winno zostać również orzecznictwo SN dotyczące tych przepisów kc.

Ponieważ celem zadośćuczynienia pieniężnego jest złagodzenie cierpień fizycznych i psychicznych – dlatego zadośćuczynienie obejmuje wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które wystąpią w przyszłości. Z tego powodu zadośćuczynienie winno mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne i psychiczne już doznane, czas ich trwania, jak i te które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość (por. wyrok SN z 18 maja 2004 roku, IV CK 357/03).

Przepisy kp nie wskazują jakichkolwiek kryteriów jakie należy uwzględniać przy ustalaniu zadośćuczynienia przewidzianego w art. 94³ §3 kp. Kryteriów takich nie ma też w kodeksie cywilnym który stanowi jedynie w art. 445 o „odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”. Kryteria jakimi należy się kierować przy określaniu wysokości zadośćuczynienia określone zostały w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego – przytoczonym w części w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przez Sąd Rejonowy. Brak jest, zdaniem Sądu II instancji potrzeby jego ponownego prezentowania. Analiza tego orzecznictwa wskazuje jednak, w przekonaniu Sądu Okręgowego, na potrzebę uwzględnienia, przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia, wszystkich okoliczności sprawy oraz na potrzebę indywidualnego podejścia do każdego przypadku.

Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia sąd orzekający korzysta z pozostawionej mu przepisami prawa swobody po to, aby przyznane zadośćuczynienie było każdorazowo odpowiednie do rozmiaru krzywdy wynikającej z okoliczności konkretnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy korzystając z tej swobody przyznał powódce zadośćuczynienie w wysokości 15 000 zł. W uzasadnieniu wskazał na wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego kryteria, którymi kierował się w tej kwestii. Wskazał również na szczególne okoliczności sprawy mające, jego zdaniem, wpływ na wysokość przyznanego zadośćuczynienia.

Ustalona przez Sąd Rejonowy wysokość tego świadczenia jest odpowiednia. Przyjęte na uzasadnienie tj. „odpowiedniości” argumenty Sąd Okręgowy podziela. Powódka żądała zadośćuczynienia w wysokości 19 753, 26 zł. Zasądzona z tego tytułu kwota stanowi ponad 75% kwoty żądanej. Nie może być w takiej sytuacji uznana za rażąco zbyt niską, zarówno w kontekście zgłoszonego żądania – w którym powódka oszacowała przecież całe należne jej zadośćuczynienie – jak i w kontekście okoliczności sprawy ustalonych w toku postępowania dowodowego.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 roku, ICK 219/04 korygowanie przez Sąd II instancji zasądzanego zadośćuczynienia może być aktualne tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności

sprawy, mających wpływ na jego wysokość jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, tj. albo rażąco wygórowane, albo rażąco niskie.

Ponieważ taka okoliczność w sprawie nie zachodziła Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 445 §1 kc za niezasadny.

W zakresie zarzutu naruszenia art. 94³ §4 i 5 kp stwierdzić należało.

Przepis ten stanowi, iż 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.

W przypadku żądania odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownik nie musi dowodzić w procesie faktu szkody i jej wysokości. Przesłanką jego przyznania jest jedynie spełniające wymogi prawa rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu.

Dochodzenie wyższego odszkodowania wymaga natomiast wykazania faktu powstania szkody przewyższającej minimalne wynagrodzenie, jej konkretnej wysokości oraz związku z mobbingiem. W rozpoznawanej sprawie powódka nie dowodziła szkody wyższej niż minimalne wynagrodzenie. Już zatem z tego powodu rozpatrywany zarzut nie mógł skutkować zmianą zaskarżonego orzeczenia w postulowanym zakresie.

Jego treść wymagała jednak merytorycznego rozpoznania z uwagi na teoretyczną możliwość zasądzenia odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracownik na skutek mobbingu może rozwiązać umowę o pracę zarówno poprzez jej wypowiedzenie (art. 30 §1 pkt 2 kp) jak i bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 §1 pkt 3 kp).

Przy wyborze pierwszego ze wskazanych sposobów odszkodowanie będzie mu przysługiwało w przypadku gdy wskazana przyczyna będzie prawdziwa (wystąpił mobbing) i aktualna, co oznacza, iż od wystąpienia ostatnich przejawów mobbingu nie upłynął jeszcze okres czasu wystarczająco długi do uznania, iż mobbing ustał i obecnie na ma już miejsca.

W sytuacji natomiast rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc w trybie art. 55 §1¹ kp koniecznym jest zachowanie wymogów przewidzianych dla tej formy rozwiązania stosunku pracy, a odszkodowanie będzie przysługiwało gdy pracownik złoży oświadczenie w tej kwestii w terminie 1 miesiąca czasu od momentu kiedy dowiedział się o ostatnim składającym się na mobbing zachowaniu pracodawcy.

Zaprezentowany w tej kwestii w apelacji odmienny pogląd nie znajduje potwierdzenia ani w doktrynie ani w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Mimo powołania się na odmiennie poglądy doktryny, apelacja ich nie przytacza ani nie wskazuje autorów.

Natomiast zbieżny z wyżej reprezentowanym pogląd wynika z Komentarza do kp K. Jaśkowski, E. Maniewska, Lex 2013, Komentarz do kp pod red. K. Barana, WKP 2012, ale także ze stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 6 lutego 2009 roku, IPK 147/08.

Tym samym trafnie argumentował Sąd Rejonowy, iż prawo powódki do odszkodowania przewidzianego w art. 94³ §4 kp uzależnione było od zachowania przez nią terminu 1 miesiąca czasu od dowiedzenia się o ostatnim zdarzeniu składającym się na mobbing do czasu rozwiązania z powodu mobbingu umowy o pracę.

Ciężar wykazania zachowania tego terminu obciążał powódkę. Podobnie jak ciężar wykazania zaistnienia samego zdarzenia będącego ostatnim elementem mobbingu.

Powódka rozwiązała umowę o pracę z dniem 27 września 2010 roku, dla zachowania miesięcznego terminu o zdarzeniu powódka mogła się dowiedzieć najpóźniej 26 sierpnia 2010 roku.

Sąd I instancji przyjął, oceniając, iż termin ten nie został zachowany, iż powódka najpóźniej w kwietniu 2010 roku wiedziała, iż przyczyną jej dolegliwości zdrowotnych jest stresogenna sytuacja w pracy. Później zaś ze względu na leczenie i brak kontaktu ze środowiskiem pracy brak było zdarzeń mogących być potraktowane jako kontynuowanie mobbingu.

Powódka natomiast podniosła, iż właśnie w tym okresie, a w szczególności pod koniec sierpnia 2010 roku podlegała takim działaniom, które polegały na rozpowszechnianiu informacji na temat rodzaju jej schorzeń i miejsca leczenia, które to informacje poddawały w wątpliwość jej stan psychiczny.

W aktach sprawy (k. 329) znajduje się zapis rozmowy telefonicznej powódki ze świadkiem B. D. z dnia 26 sierpnia 2010 roku, z którego wynika, iż dowiedziała się od drugiej już osoby przypadkowo spotkanej spoza środowiska pracy o rodzaju swoich schorzeń i miejsca leczenia. Z zapisu tego nie wynika jednak, aby wiadomości te powzięła właśnie w dniu 26 sierpnia 2010 roku, ani też że tego właśnie dnia miały miejsce spotkania z dwoma wspomnianymi w rozmowie osobami. Bez wykazania natomiast tej okoliczności brak jest możliwości przyjęcia zachowania przez powódkę miesięcznego terminu. Jego niedotrzymanie miałoby bowiem miejsce wtedy kiedy ta rozmowa z którąkolwiek ze spotkanych osób miała miejsce przed 26 sierpnia 2010 roku co jest przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego i kontekstu rozmowy z dnia 26.08.2010 roku najbardziej prawdopodobne.

Skoro zatem powódka nie wykazała, że do 26.08.2010 roku nie wiedziała, iż ujawnione są o jej osobie niepożądane przez nią informacje brak było podstaw do przyjęcia, iż zachowała ona termin 1 miesiąca do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i to niezależnie od tego czy ujawnienie tych informacji mogło być uznane za przejaw mobbingu ze względu na rodzaj działania pracodawcy oraz ze względu na przerwę w działaniach o takim charakterze trwającą zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego od lipca 2008 roku.

Wydaje się jednak uzasadnionym w ocenie Sądu Okręgowego pogląd, iż z racji długości tej przerwy (od lipca 2008 roku do sierpnia 2010 roku) ujawnienie tej informacji nie mogło być uznane za kontynuację działań ocenianych wcześniej jako mobbingujące.

Powódka nadto nie wykazała, aby to pracodawca ujawnił dane o stanie jej zdrowia i miejscu leczenia. Ich źródłem mogła być sama powódka lub też członkowie jej rodziny.

Powyższy wniosek czynił niezasadnym roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 94³ §4 kp również w części równej minimalnemu miesięcznemu wynagrodzeniu.

Z tego samego powodu niezasadne było jej żądanie zasądzenia odszkodowania przewidzianego w art. 55 §1¹ kp.

Mając powyższe na uwadze apelację powódki oddalono na podstawie art. 385 kpc jako niezasadne.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego znajduje uzasadnienie w treści art. 100 kpc.