

UZASADNIENIE

M. H., pozwem z dnia 7 lutego 2015 r., skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w P. domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 12.600 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowych obowiązków pracowniczych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 15 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty. Domagała się także zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz na podstawie art. 94³ k.p. kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z wywołaniem u niej rozstroju zdrowia przez stosowanie mobbingu wobec niej przez przełożoną M. M. (1) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 15 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty. Nadto wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pismem doręczonym pozwanej 3 listopada 2014 r. złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy powołując się na art. 55 § 1¹ k.p. tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaznaczyła, że podstawą rozwiązania stosunku pracy było „skierowanie wobec niej działań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii, wywołujących u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mających na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników jak również używanie bez jej wiedzy i zgody wizerunku w reklamach prasowych jak również w całej kampanii reklamowej szkoły (m. in. na billboardach i ulotkach)”. Dodała, że uzasadnieniem rozwiązania umowy o pracę były działania mobbingowe, którym została poddana, jak również naruszenie jej dóbr osobistych i danych osobowych poprzez umieszczenie jej wizerunku w mediach bez jej zgody. Stwierdziła, że pismem z dnia 24 listopada 2014 r. wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 12.600 zł tytułem odszkodowania należnego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Dodała, że pozwana w odpowiedzi odmówiła wypłaty odszkodowania, wskazując, że w jej ocenie brak jest podstaw faktycznych i prawnych do jego uiszczenia. W dalszej części uzasadnienia pozwu powódka wskazała, że „mobbing jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę” oraz „mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, będzie on spełniał przesłankę z art. 55 § 1¹ k.p., jaką jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika”. Podkreśliła, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczyło m. in. zaniechania przez pracodawcę wbrew art. 94³ § 1 k.p. przeciwdziałania mobbingowi. Wskazała, że w szczególności to kierownik komórki organizacyjnej Wyższej Szkoły (...) w P. Wydziału Ekonomicznego w S. – M. M. (1) nie powstrzymała zjawiska mobbingu. Powódka wskazała, że mobbingu wobec niej dopuszczała się dziekan Wydziału Ekonomicznego w S. (...) w P. – prof. nadzw. dr hab. M. M. (1). Powódka do zachowań mobbingujących zaliczyła:

- otrzymywanie sprzecznych poleceń od M. M. (1), których wykonanie było oceniane jako niewłaściwe i niekompetentne w obecności innych pracowników,
- celowe dublowanie pracy, tj. otrzymywanie poleceń, po których wykonaniu okazywało się, że inny pracownik ma wykonać to samo polecenie, np. powódka miała umówić M. M. (1) z kontrahentem i wynegocjować odpowiednią cenę, zaś po wykonaniu tego polecenia okazywało się, że inny pracownik, z innego działu miał ponownie negocjować warunki współpracy i cenę,
- konsultowanie pism przygotowywanych przez powódkę z innymi pracownikami niższego szczebla,
- podważanie przez M. M. (1) uzgodnień powódki np. z prodziekanami co do przydziału dla nich godzin,
- traktowanie trudności z odczytywaniem poczty mailowej przez M. M. (1) na smartfonie jako niewykonanie polecenia przez powódkę z pouczeniem, że powódka ma natychmiast przesłać załączniki, które wcześniej załączyła do wiadomości,

- wydawanie poleceń prowadzenia wstępnych rozmów w sprawie nawiązania współpracy, rozeznania rynku, a następnie pouczenie powódki, że nie ma prawa rozmawiać z potencjalnymi wykładowcami do momentu, kiedy M. M. (1) nie zatwierdzi obsady personalnej na planowanych do uruchomienia kierunkach,
- nakazywanie powódce wydawania poleceń swoim pracownikom, aby wykonywali dodatkowe niemieszczące się w zakresie ich obowiązku prace,
- polecenie powódce wykonywania pracy przez ponad dwa miesiące w dwóch działach jednocześnie,
- nadmierne obciążanie obowiązkami powódki skutkujące przełożeniem urlopu wypoczynkowego o tydzień od planowanego rozpoczęcia,
- publiczne stwierdzenie przez M. M. (1), że podczas urlopu powódki pracownicy jej działu „nudzili się”, „nic nie robili” i powstały zaległości,
- obsceniczne wydawanie poleceń, w formie nakazowej, bez używania zwrotów grzecznościowych.

Powódka dodała, że działania M. M. (1) spowodowały u niej drastyczne obniżenie samooceny oraz ograniczenie zdolności pracowniczych. Naganne zachowania M. M. (1) zaczęły się od momentu objęcia przez nią stanowiska kierownika kancelarii na Wydziale Ekonomicznym w S.. Podkreśliła, że pracodawca mimo świadomości działań ze strony M. M. (1) nie zapobiegł im, a mobbing miał miejsce, aż do momentu złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Dodatkowo powódka wskazała, że pozwana bez jej wiedzy i zgody wykorzystywała jej wizerunek w reklamach prasowych jak również w całej kampanii reklamowej pozwanej. Działanie to było naruszeniem jej dóbr osobistych i dodatkowo skutkowało licznymi nieprzychylnymi komentarzami innych pracowników na jej temat.

W odpowiedzi na pozew pozwana Wyższa Szkoła (...) w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że kwestionuje zasadność rozwiązania przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Dodała, że wobec powódki nie były stosowane jakiegokolwiek zachowania o charakterze mobbingu. To powódka po zmianie wynikającej z przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę nie była w stanie dostosować się do nowych standardów pracy oraz sprostać powierzonym jej obowiązkom, co było przyczyną dezorganizacji pracy. Podkreśliła, że nie naruszyła dóbr osobistych powódki, a powódka wyraziła zgodę na korzystanie z jej wizerunku podczas akcji promujących pozwaną Uczelnię. Dodatkowo wskazała, że to brak umiejętności powódki do dostosowania się do nowych warunków pracy oraz brak samodzielności przy realizacji powierzonych obowiązków był powodem dysfunkcji w jej pracy. Wskazała, że powódka mimo udzielonej jej pomocy nie radziła sobie ze standardami oraz zasadami pracy panującymi u nowego pracodawcy, unikała podejmowania samodzielnych decyzji, nie nadążała z pracą za innymi, w kierowanych przez nią działach często dochodziło do opóźnień, miała problemy z opanowaniem struktury nowego pracodawcy. Zaznaczyła, że powódka wielokrotnie wymagała pomocy ze strony M. M. (1) czy innych pracowników uczelni oraz że powódka często popełniała błędy. Stwierdziła, że zachowania M. M. (1) wobec powódki miały wyłącznie charakter normalnych czynności nadzorczo-kontrolnych stosowanych wobec wszystkich podległych pracowników. Dodała, że powódka w sposób jednoznaczny wyraziła zgodę na korzystanie z jej dóbr osobistych w postaci wizerunku, imienia i nazwiska, brak jest tym samym podstaw do przypisania pozwanej naruszenia dóbr osobistych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. H. w okresie od 1 października 2001 r. do 30 września 2012 r. pracowała w Wyższej Szkole (...) w S., gdzie pełniła funkcję kanclerza szkoły oraz dziekana.

Z dniem 1 października 2012 r. Wyższa Szkoła (...) w S. została przejęta przez Wyższą Szkołę (...) w P. i została włączona do jej Wydziału Ekonomicznego z siedzibą w S.. W związku z przejęciem Wyższej Szkoły (...) w S. M. H. stała się w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy pracownikiem Wyższej Szkoły (...) w P..

Niesporne, a nadto dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i k. 141-142
- akt powołania – k. 3 cz. B akt osobowych,
- umowa o pracę z dnia 1 października 2001 r. – k. 4 cz. B akt osobowych.
- świadectwo pracy – k. 4 cz. C akt osobowych,
- informacja dla pracownika – k. 72 cz. B akt osobowych
- porozumienie – k. 73 cz. B akt osobowych.

M. H. w Wyższej Szkole (...) w P. w okresie od 1 października 2012 r. do 31 lipca 2013 r. pełniła funkcję koordynatora do spraw połączenia uczelni, od 1 sierpnia 2013 r. do 13 kwietnia 2014 r. kierownika kancelarii (...) w S., a od 14 kwietnia 2014 r. do 3 listopada 2014 r. funkcję kierownika D. Studiów (...) na Wydziale Ekonomicznym w S.. Upřednio czasowo powierzono M. H. pracę w D. Studiów (...) na okres od 10 lutego 2014 r. do 10 kwietnia 2014 r.

Ostatnio miesięczne wynagrodzenie M. H. wynosiło 4.200 zł.

Niesporne, a nadto dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,
- świadectwo pracy – k. 4 cz. C akt osobowych,
- porozumienie – k. 73 cz. B akt osobowych,
- czasowe powierzenie obowiązków – k. 88 cz. B akt osobowych,
- zmiana warunków pracy – k. 90 cz. B akt osobowych,
- zaświadczenie o zarobkach – k. 71,
- listy płac – k. 72-74.

Po połączeniu uczelni bezpośrednio przelożoną M. H. stała się M. M. (1), która została zatrudniona w Wyższej Szkole (...) w P. od 1 maja 2013 r. jako wicekanclerz, zaś dziekanem Wydziału Ekonomicznego (...) w S. została od 1 października 2013 r.

Dowód: zeznania świadka M. M. (1) – k. 258-262.

Początkowo relacje obu kobiet układały się prawidłowo i miały charakter koleżeński. Począwszy od października 2013 r. M. M. (1) zaczęła negatywnie odnosić się do M. H.. Wielokrotnie wydawała jej sprzeczne polecenia lub polecenia, które dublowały się z zakresem obowiązków innego pracownika. Następnie zwracała jej uwagę, dlaczego zajmuje się zadaniami innej osoby.

Przy wydawaniu tych poleceń M. M. (1) była zgryźliwa, nieprzyjemna, nadmiernie eksponowała swoją pozycję, wydawanie polecenia kończyła stwierdzeniem „w czym mogłabym ci pomóc, abyś to zadanie wykonała terminowo?”.

Zdarzało się, że umniejszała zasługi M. H., przypisując ich część sobie, mimo że wcześniej wydała M. H. polecenie wykonania określonego zadania.

M. M. (1) doprowadziła do sytuacji, w której M. H. wykonywała na przestrzeni od stycznia do kwietnia 2014 r. zarówno w kancelarii (...) jak i w D. Studiów (...). Jednocześnie jako kierująca Wydziałem Ekonomicznym tolerowała sytuację, w której w kancelarii obowiązki, oprócz M. H., wykonywała stażystka zaś w D. Studiów (...) zatrudnione były osoby bez niezbędnego doświadczenia. Spowodowała w ten sposób że, M. H. musiała osobiście angażować się w wykonywanie zadań, które w normalnych warunkach mogłaby powierzyć wyspecjalizowanym podwładnym. Mimo świadomości tej sytuacji, M. M. (1) zarzucała M. H. brak umiejętności delegowania zadań na podległych jej pracowników.

M. M. (1) zleciła M. H. przygotowanie planu obsady wykładowców oraz przeprowadzenie wstępnych ustaleń zasad współpracy z tymi osobami a następnie, po przygotowaniu tego planu przez kierownika (...), skrytykowała M. H. za wykonany przez nią plan obsady i zarzuciła jej przekroczenie uprawnień w kontaktach z wykładowcami. W rezultacie zablokowała działania M. H., zakazując jej zatrudniania wykładowców zatrudnianych wcześniej z inicjatywy poprzedniego kierownika D. Studiów (...). Wydała powodce również polecenie przeprowadzenia negocjacji z wykładowcami, mimo że w tym czasie nie należało to do jej obowiązków.

Zdarzało się, że M. H. otrzymywała od M. M. (1) do wykonania zadania leżące poza jej zakresem obowiązków, co utrudniało M. H. prawidłowe i terminowe wykonanie jej podstawowych obowiązków.

Polecenia wydawane przez M. M. (1) M. H. bywały nieczytelne i sprzeczne ze sobą, przez co tej ostatniej trudno było je wykonać. Jednocześnie na zebraniach pracowniczych pytania M. H. kierowane do M. M. (1) odnośnie wykonania poszczególnych zadań były zbywane przez dziekana jako nieistotne. M. M. (1) krytykowała pracę M. H. na posiedzeniach zarządu Wydziału, na których byli obecni kierownicy poszczególnych działów.

M. M. (1) wydawała polecenia służbowe M. H. już po jej wyjściu z pracy poza normalnym czasem pracy. Często zdarzało się, że polecenia kierowane były do M. H. przez sms-y i wiadomości e-mail, późnym wieczorem, a termin ich wykonania przypadł na następnym dzień, wczesnym rankiem.

W 2014 roku M. H. musiała przesunąć zaplanowany już urlop wypoczynkowy z powodu dużej ilości zadań zleconych jej przez M. M. (1). Już w trakcie urlopu wypoczynkowego dostała polecenie dobrania wykładowców do konkretnych przedmiotów. Zamiast korzystać z urlopu M. H. pracowała.

M. M. (1) nękała M. H. wiadomościami e-mail dopytując się o wykonanie nałożonych na nią obowiązków. Wiadomości te były przesyłane M. H. poza godzinami pracy. M. H. czuła się zobligowana do niezwłocznego wykonania zadań, również w czasie wolnym od pracy z uwagi na ich pilność i terminowość.

Kiedy M. H. zwracała się o pomoc w wykonaniu zadań do przełożonej ta zarzucała jej niesamodzielność i brak umiejętności delegowania zadań na podległych pracownikom.

Zdarzało się, że M. M. (1) utrudniała rozliczanie delegacji M. H. oraz niezasadnie dążyła do obciążenia M. H. kosztami użycia służbowego telefonu.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,

- zeznania świadka A. T. – k. 142-144,

- zeznania świadka B. N. – k. 145-146,

- zeznania świadka J. J. – k. 146-147,
- zeznania świadka E. S. – k. 189-190,
- zeznania świadka W. S. – k. 191-192,
- zeznania świadka M. K. (1) – k. 217-219,
- częściowo zeznania świadka A. H. – k. 225-227,
- zeznania świadka T. O. – k. 281-284,
- wiadomości e-mail – k. 96-106, 108-110,
- pismo – k. 111,
- notatka – k. 107.

Kontakty M. H. z przełożoną stawały się coraz bardziej nieprzyjemne. M. H. po spotkaniach z M. M. (1) wielokrotnie płakała i nie mogła się uspokoić przez kilka następnych godzin. Na samą myśl o spotkaniu z M. M. (1) stresowała się. Była wycofana. Zdarzało się też, że M. H. płakała po rozmowach telefonicznych z M. M. (1) bądź po otrzymaniu od niej wiadomości e-mail.

Straciła apetyt, stała się smutna, apatyczna i roztrzęsiona.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,
- zeznania świadka A. T. – k. 142-144,
- zeznania świadka B. N. – k. 145-146,
- zeznania świadka J. J. – k. 146-147,
- zeznania świadka E. S. – k. 189-190,
- zeznania świadka M. K. (1) – k. 217-219.

Dyrektor do spraw personalnych w Wyższej Szkole (...) w P. A. H. wiedziała od A. T. o nieprawidłowym zachowaniu M. M. (1) wobec podwładnych. R. K., pełniący funkcję kanclerza Wyższej Szkoły (...) w P., również wiedział, że pracownicy Wydziału Ekonomicznego w S. skarżą się, że M. M. (1) stosuje wobec nich mobbing. M. H. również skarżyła się A. H. na niewłaściwe i złośliwe zachowania M. M. wobec niej.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,
- zeznania świadka A. T. – 142-144,
- zeznania świadka R. K. – k. 263-265,
- wiadomości e-mail – k. 171-174.

W okresie zatrudnienia M. H. w Wyższej Szkole (...) w P. nie istniała procedura antymobbingowa. Procedurę tę stworzono w 2015 r. po tym jak A. T. rozwiązała umowę o pracę z uwagi na stosowanie wobec niej mobbingu.

Wyniki badania satysfakcji z pracy w Wydziale Ekonomicznym w S. wykazały niezadowolenie pracowników ze sposobu zarządzania Wydziałem przez M. M. (1).

Dowód:

- zeznania świadka A. T. – k. 142-144,
- zeznania świadka A. H. – k. 225-227,
- zeznania świadka R. K. – k. 263-265.

Kanclerz Wyższej Szkoły (...) w P., R. K. rozmawiał z M. M. (1) na temat sytuacji pomiędzy nią a M. H.. Wspólnie ustalili program wsparcia dla M. M. (1) polegający na spotkaniach z trenerem personalnym. Spotkania te miały pomóc w lepszym zarządzaniu kadrami, lepszej organizacji pracy w trudnych sytuacjach. Władze Wyższej Szkoły (...) w P. miały świadomość, że styl zarządzania pracownikami przez M. M. (1) polegający na szybkim i intensywnym działaniu mógł być niezadowalający dla innych pracowników.

Dowód:

- zeznania świadka A. H. – k. 225-227,
- zeznania świadka R. K. – k. 263-265.

W związku z zachowaniem M. M. (3), M. H. utraciła poczucie własnej wartości, pojawiło się u niej napięcie emocjonalne, obniżony nastrój, płaczliwość, poczucie krzywdy i lęku oraz bezsenność. Dalsze zatrudnienie M. H. w Wyższej Szkole (...) w P. mogło prowadzić do podtrzymywania występujących objawów depresyjno-lękowych. Bezpośrednie bycie w sytuacji stresującej powodowało silne przeżycia emocjonalne i występowanie objawów depresyjno-lękowych.

Pozostanie M. H. w dotychczasowej pracy stanowiło zagrożenie dla jej zdrowia. U M. H. wystąpiła krótkotrwała reakcja depresyjna o średnim nasileniu objawów, głównie depresyjno-lękowych. Zaburzenie to trwało kilka miesięcy, było okresowe i nie spowodowało długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Jej stan zdrowia uległ znacznej poprawie po podjętym leczeniu oraz po zmianie przez nią pracy.

Dowód:

- opinia biegłego sądowego z zakresu psychiatrii - k. 339-347,
- opinia uzupełniająca - k. 368.

M. H. zgodziła się na wykonanie zdjęć do informatora Wyższej Szkoły (...) w P.. Zgodziła się także na ustawienie billboardu z ofertą Wyższej Szkoły (...) w P. na swojej posesji, ale bez swojego wizerunku.

Po zakończonej sesji zdjęciowej, zdjęcia na niej wykonane wysyłane są do akceptacji osób biorących w niej udział. Sesja zdjęciowa nie była obowiązkowa.

M. H. nie zgłaszała zastrzeżeń ani do przebiegu sesji ani do wykonanych na niej zdjęciach. Nie podpisała umowy dotyczącej wykorzystania jej wizerunku przez uczelnię do kampanii promocyjnej.

Władze Wyższej Szkoły (...) w P. umieściły wizerunek M. H. na billboardach wywieszonych w miejscach ogólnie dostępnych i w informatorze uczelni.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,
- zeznania świadka A. T. – k. 142-144,
- zeznania świadka A. M. (1) – k. 194-195,
- wiadomości e-mail – k. 114-133,
- zdjęcia – k. 31, 32.

W związku z kampanią bilbordową Wyższej Szkoły (...) w P. w stosunku do M. H. pojawiły się negatywne komentarze. Pracownicy pozwanej mówili, że „za chwilę powódka będzie im wyskakiwała z lodówki”, określali ją mianem „gwiazdy”.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302 - 305 i 141-142,
- zeznania świadka A. T. – k. 142-144,
- zeznania świadka B. N. – k. 145-146.

Z powodu pogorszenia się stanu zdrowia psychicznego po kolejnej rozmowie z M. M. (1) M. H. opuściła stanowisko pracy i udała się do lekarza. Następnie była niezdolna do pracy w okresie od 12 września 2014 r. do 3 listopada 2014 r.

Dowód:

- przesłuchanie M. H. w charakterze strony – k. 292-297, 302-305 i 141-142,
- zeznania świadka W. S. – k. 191-192,
- historia choroby z (...) – k. 21-30.

Oświadczeniem z 31 października 2014 r. M. H. na podstawie art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 94³ § 1 k.p. rozwiązała z Wyższą Szkołą (...) w P. umowę o pracę zawartą czas nieokreślony, bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę w postaci działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii, wywołujących u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mających na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników jak również używanie bez jej wiedzy i zgody wizerunku w reklamach prasowych jak również w całej kampanii reklamowej szkoły (m. in. na bilbordach i ulotkach).

Wraz ze złożeniem oświadczenia M. H. domagała się zapłaty kwoty 12.600 zł tytułem odszkodowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. oraz kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołanie u pracownika rozstroju zdrowia w związku z wystąpieniem mobbingu zgodnie z art. 94³ § 3 k.p.

Stosunek pracy łączący M. H. z Wyższą Szkołą (...) w P. ustał z dniem 3 listopada 2014 r.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 10-12 (także w aktach osobowych).

Sąd zważył, co następuje:

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach A. T., B. N., J. J., E. S., W. S., M. K. (2), R. K. oraz T. O.. Co do wiarygodności zeznań tych osób Sąd nie powziął żadnych wątpliwości jako spójnych i spontanicznych, a także

korelujących z treścią dokumentów zgromadzonych w sprawie, dlatego uznał je za wiarygodne w całości. Zeznania świadków J. B., A. M. (2), K. S., E. W., J. P., K. D., P. L., A. H., A. G., M. M. (1) oraz S. J. sąd uznał jako wiarygodne w części, w której korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Zeznania powódki sąd uznał za wiarygodne w całości jako korespondujące z zeznaniami świadków oraz z treścią dokumentów zgromadzonych w sprawie. Sąd zwrócił uwagę, że zeznania powódki tworzą obszerną i szczegółową relację na temat jej stosunków z przełożoną M. M. (1). Wystąpienie opisywanych przez powódkę sytuacji Sąd uznał za wysoce prawdopodobne z uwagi na wysoki poziom emocji towarzyszący powódce w trakcie każdorazowego przesłuchania. Sąd zauważył, że wspomnienia o wydarzeniach mających miejsce w pozwanej Uczelni i związane z relacją powódki z osobą M. M. (1) nadal powodują spory dyskomfort psychiczny u M. H.. Objawy tego dyskomfortu wskazują z kolei na prawdziwość odczuć i związanych nimi sytuacji.

Poglądu Sądu nie zmieniły w tym zakresie zeznania świadka M. M. (1), która oceniała swoją relację z powódką jako w pełni prawidłową. Sąd zauważył, że świadek mogła nie zdawać sobie sprawy z krzywdy jaką wyrządza powódce przyjmując określone postawy i postępując w określony sposób. Niezależnie od tego trudno było oczekiwać, że świadek zeznając potwierdzi podejmowanie wobec powódki działań mobbingowych i oceniać negatywnie swoją postawę. W tym zakresie Sąd przywiązywał większą wagę do relacji osób postronnych oraz samej pokrzywdzonej działaniem M. M. (1).

Sąd uznał za miarodajne dla poczynienia ustaleń faktycznych dowody z dokumentów, których prawdziwości i rzetelności sporządzenia żadna ze stron nie kwestionowała, choć większość z nich nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Wyjątek może stanowić dokumentacja medyczna przedłożona przez powódkę świadcząca o jej leczeniu i rozstroju zdrowia, korespondencja e-mail świadcząca o przesyłaniu poleceń powódce poza normalnym czasem pracy oraz dokumenty związane z wykorzystaniem przez pozwaną wizerunku powódki w kampanii reklamowej. Dokumenty świadczące o nieterminowym wywiązywaniu się przez powódkę z nałożonych przez nią zadań bądź zwracaniu się o pomoc w ich wykonaniu świadczą jedynie o nadmiernym obciążeniu powódki obowiązkami, w tym wiążącym się z pracą w dwóch działach jednocześnie oraz zakreślaniu jej trudnych do dotrzymania terminów i nakazywaniu podejmowania czynności niemieszczących się w zakresie obowiązków.

Sąd uznał za nieistotne dla oceny stanu faktycznego przedstawione przez pozwaną dokumenty związane z poziomem zatrudnienia D. Studiów (...) w S.. Dokumenty te, poza przytoczeniem liczby osób zatrudnionych w (...), w tym porównawczo z innymi placówkami pozwanej, świadczą jedynie o tym, że w momencie zatrudnienia powódki w (...) podlegli jej pracownicy stanowili kadrę o wyjątkowo krótkim stażu, przez co wydaje się, że obiektywnie nie mogli stanowić wystarczającego wsparcia w pracy powódki.

W niniejszym procesie powódka dochodziła na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na braku przeciwdziałania w stosowaniu wobec niej mobbingu oraz na podstawie art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienia w związku z wywołaniem u niej rozstroju zdrowia poprzez stosowanie mobbingu.

Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1-4 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast 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.

Cytowana definicja zjawiska mobbingu wymaga łącznego, kumulatywnego zaistnienia wszystkich wymienionych tam przesłanek. **Działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na**

nękanii lub zastraszaniu pracownika (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 290991). Należy przy tym podkreślić, że to pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, (...)). Ciężar dowodowy, rozumiany zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c., dotyczy wszystkich – kumulatywnych przesłanek mobbingu, z których to pracownik wywodzi skutki prawne (tak z kolei trafny wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055).

Zachowania cechujące mobbing polegają na nękanii i szykanowaniu pracownika. Ich katalog jest szeroki, otwarty i obejmuje między innymi działania i zachowania zaburzające:

- możliwości komunikowania poprzez stałe przerywanie wypowiedzi pracownika, reagowanie na jego uwagi krzykiem, wymyślanie pracownikowi, wypowiadanie pod jego adresem słów obelżywych i wulgarnych, kierowanie do pracownika gróźb oraz wykonywanie wobec niego upokarzających i poniżających gestów,
- stosunki społeczne poprzez traktowanie pracownika „jak powietrze”, uniemożliwienie odniesienia się do stawianych pracownikowi zarzutów,
- społeczny odbiór pracownika poprzez rozsiewanie o nim plotek, ośmieszanie, sugerowanie choroby psychicznej, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą oraz zaloty lub słowne propozycje seksualne,
- jakość sytuacji życiowej i zawodowej poprzez niedawanie pracownikowi żadnych zadań do wykonywania, odsuwanie go od pracy, zlecanie wykonywania bezsensownych prac, zlecanie zadań przekraczających możliwości fizyczne i psychiczne pracownika,
- zdrowie ofiary poprzez zmuszanie pracownika do wykonywania prac szkodliwych, zagrożenie przemocą fizyczną oraz działania o podłożu seksualnym (tak G. J., Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych przez ofiary mobbingu, (...) z Konferencji Ministerstwa Sprawiedliwości „Mobbing i jego znaczenie dla pracowników i pracodawców”, W. 31 maja 2005 r.).

Należy podkreślić, że mobbing może być stosowany czynnie lub biernie. Mobbing bierny to powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń, mobbing czynny to obarczanie zbyt dużą odpowiedzialnością pracownika przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia (tak M.T. Romer, Komentarz do kodeksu pracy, art. 94³, wyd. LexisNexis).

Nie budzi żadnych wątpliwości, że pracodawca dysponuje uprawnieniem do wykonywania czynności kontrolnych, organizowania procesu pracy i wydawania poleceń służbowych. Jest również naturalne, że te działania mogą łączyć się dla pracownika ze stresem. Jednakże granice korzystania z tych uprawnień wyznacza m.in. Kodeks pracy, choćby nakazując stworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dbałość o zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy i wreszcie wprowadzając obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. W trafnym wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. (II PK 112/06, LEX nr 290991) Sąd Najwyższy orzekł, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień, poprzez wydawanie poleceń.

W analizowanym przypadku M. M. (1), przełożona powódki, sprawując nadzór i kierownictwo nad pracą M. H., naruszyła przyjęte normy postępowania i swoim ukierunkowanym, systematycznym i długotrwałym działaniem doprowadziła do powstania u powódki daleko idących negatywnych skutków zdrowotnych.

Nieprawidłowości te zostały szeroko opisane przez świadków A. T., B. N., J. J., E. S., W. S., M. K. (1), T. O., a także przez samą powódkę. Sąd uznał zeznania tych osób za wiarygodne. Każda z nich wypowiedziała się spontanicznie, a jednocześnie bez wyraźnego obrania wersji jednej albo drugiej strony. Wskazani świadkowie (oprócz W. S.) to byli lub obecni pracownicy pozwanej, którzy byli naocznymi świadkami sposobu zachowania się M. M. (1) w stosunku do M. H.. Z ich relacji wynika, że w okresie od października 2013 r. do chwili zakończenia stosunku pracy z pozwaną M. M. (1) stosowała wobec M. H. działania, które wyczerpują definicję mobbingu wskazaną w przepisach kodeksu

pracy. Świadców Ci wskazali, że działania te były uporczywe i długotrwałe, wywoływały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, sprawiały, że powódka czuła się poniżona i ośmieszona.

Zdaniem Sądu, już samo zatrudnienie powódki na stanowisku kierownika kancelarii, która jest wieloletnim nauczycielem akademickim, z tytułem doktora nauk humanistycznych, która w przeszłości pełniła rolę kanclerza szkoły wyższej, było działaniem nagannym i stanowiło zatrudnienie powódki poniżej jej kwalifikacji zawodowych.

Również negatywnie należy ocenić zatrudnienie powódki równocześnie na dwóch stanowiskach pracy (w kancelarii (...) w S. oraz w D. Studiów (...)). Przy dużej ilości pracy w obu działach oraz przy zmniejszonej obsadzie pracowników (oprócz powódki w kancelarii był zatrudniony jeden pracownik) i przy częstych zmianach kadrowych (w D. Studiów (...)) powódka już z założenia nie mogła wywiązać się z nałożonych na nią zadań w sposób prawidłowy. W swoich zeznaniach powódka wskazywała, że „musiała biegać pomiędzy kancelarią, a działem studiów podyplomowych” i kiedy „udawał się w pilnej sprawie do działu studiów podyplomowych, M. M. (1) pytała się dlaczego nie ma jej w kancelarii bo przyszła poczta”.

Świadców wskazali, że M. M. (1) wydawała powódce sprzeczne polecenia, kazała wykonywać pracę zrobioną już wcześniej przez innego pracownika. Wydawanie poleceń w taki sposób uniemożliwiało bądź bardzo utrudniało prawidłowe wykonanie zadań powódce. Również sposób wydawania poleceń przez M. M. (1) powódce był niewłaściwy. M. M. (1) wydała polecenia zgryźliwie, nieprzyjemnie, nadmiernie eksponując swoją pozycję, a wydawanie poleceń kończyła stwierdzeniem „W czym mogłabym ci pomóc, abyś to zadanie wykonała terminowo?”. Jednocześnie dopuszczając zatrudnienie powódki w dwóch działach miała świadomość, że jej podwładna nie będzie w stanie wykonać nałożonych obowiązków prawidłowo i terminowo. M. H. na polecenie M. M. (1) wykonywała też często zadania będące poza zakresem jej obowiązków, aby następnie zarzucać jej przekroczenie uprawnień co do prowadzonych działań. Zdarzało się, że M. M. (1) umniejszała zasługi powódki, przypisując ich część sobie. Jak wskazał świadek T. O. M. M. (1) nakazywała powódce wykonanie zadań niezwiązanych z jej stanowiskiem pracy i poniżej jej kwalifikacji jak np. noszenie i ustawienie ławek i krzeseł na sali wykładowej czy przenoszenie mebli. Dodatkowo świadców stwierdzili, że M. M. (1) na zebraniach pracowniczych ośmieszała powódkę, zbywała jej pytania milczeniem. Ośmieszający charakter miały także uwagi wygłaszane na temat powódki w obecności innych kierowników, w tym pośrednio poprzez krytykę pracowników podległego jej D. Studiów (...), który z założenia, z uwagi na brak doświadczonej kadry, nie mógł pracować w sposób wystarczająco efektywny. Osobiste zaangażowanie powódki w pracę (...) pozytywane było przez jej przełożoną za brak samodzielności M. H. w wykonywaniu obowiązków i w taki sposób prezentowane władzom uczelni.

Świadek A. T. potwierdziła, że M. M. (1) w 2013 r. poprosiła do swojego gabinetu powódkę i „powiedziała jej, żeby sprawdziła sobie w umowie jaki ma okres wypowiedzenia”. Miało to wzbudzić w powódce niepewność co do dalszego jej zatrudnienia w pozwanej Uczelni. Świadek relacjonowała tę sytuację zbieżnie z powódką. W ocenie Sądu zaś jej zaistnienie świadczy o próbie zastraszenia pracownika poprzez wyrażenie uwagi odnośnie możliwego rozwiązania umowy o pracę. W kontekście działań mobbingowych tego rodzaju sytuacja wpisuje się zestaw zachowań prowadzących do spowodowania obniżenia u pracownika poczucia własnej wartości i wywołania niepewności co do przyszłości pracowniczej.

Świadek W. S. wskazała, że z uwagi na dużą ilość zadań zleconych jej przez M. M. (1) powódka musiała przesunąć zaplanowany wcześniej urlop wypoczynkowy. Zdarzało się, że powódka otrzymywała polecenia służbowe będąc już na urlopie i zamiast odpoczywać, pracowała. M. M. (1) wydawała polecenia służbowe już po wyjściu z pracy powódki (po godzinie 16.00, a niejednokrotnie późnym wieczorem). Zdarzało się, że polecenia wydawane były przez sms-y i wiadomości e-mail, późnym wieczorem, a termin ich wykonania przypadał na następnym dzień, wczesnym rankiem. W ocenie Sądu wykorzystywała w ten sposób sumienność powódki. Niezależnie od jakości pracy świadczonej przez powódkę w reakcji na te polecenia uznać należy, że M. M. (1) całkowicie ignorowała prawo do wypoczynku powódki testując niejako jej podatność na wywoływaną poleceniami presję. Należy przy tym zauważyć, że sposób organizowania sobie czasu pracy przez przełożonych nie powinien mieć negatywnego wpływu na prawo do odpoczynku podwładnych pracowników, które przez tych pierwszych powinno być w pełni respektowane. W przypadku relacji M. M. (1) z

M. H. zabrało poszanowania praw pracowniczy powódki przez jej przełożoną, czego apogeum stała się konieczność wykonywania pilnych obowiązków pracowniczych przez M. H. w sierpniu 2014 roku.

Świadek W. S. potwierdziła również fakt, że M. M. (1) utrudniała rozliczanie delegacji służbowych powódki, co również może świadczyć o jej negatywnym nastawieniu do podwładnej, czemu w sposób wielokierunkowy dawała wyraz począwszy od października 2013 roku.

Z relacji wskazanych świadków wynika, że M. H. po spotkaniach z M. M. (1) często płakała, była roztrzęsiona przez kilka następnych godzin. Płakała i była niespokojna również po rozmowach telefonicznych z przełożoną. Powódka niemal codziennie płakała i żaliła się współpracownikom po otrzymaniu wiadomości e-mail od pozwanej. Świadek E. S. zeznała, że powódka żaliła jej się na złe traktowanie przez pozwaną, płakała i mówiła, że czuje się jak skarcone dziecko. Również siostra powódki stwierdziła, że na skutek działań M. M. (1) powódka często płakała, nie mogła spać, miała złe sny. Sąd zauważył, że nawet w przypadku osoby podatnej na stres nie są to reakcje mogące zostać uznanymi za normalne. O ile nie sposób doszukać się w relacji powódki i świadków cech wulgarnego odnoszenia się przez M. M. (1) w stosunku do powódki czy też przyjmowania postawy szczególnie napastliwej, o tyle też należy zwrócić uwagę na realizowanie przez ówczesną wicekanclerz pozwanej działań deprecjonujących pracę powódki. Działania te, choć nieoczywiste dla wielu postronnych obserwatorów wywierały zamierzony skutek i pogarszały kondycję psychiczną M. H..

Negatywne działania M. M. (1) wobec powódki potwierdzają także zeznania świadka T. O., byłego prodziekana do spraw studenckich pozwanej, który podkreślił, że zrezygnował z pełnionej funkcji z uwagi na złą atmosferę w Wydziale Ekonomicznym w S., a także z uwagi na naganne zachowanie M. M. (1). Dodał, że M. M. (1) od wszystkich oczekiwała stałej dyspozycyjności. W przypadku powódki zauważył, że na zebraniach wicekanclerz często pomijała zdanie powódki – gasząc ją, uznając zgłaszane problemy za nieistotne. To prowadziło w ocenie świadka do zaniżenia samooceny u powódki, w szczególności co do jej przydatności jako pracownika. Sąd zauważył, że ignorowanie wypowiedzi pracownika bądź publiczne zbywanie ich wpisuje się w modele zachowań mobbingujących, o których mowa w przepisie art. 94³ k.p.

Przedstawione przez powódkę jak i świadków zachowania M. M. (1) noszą cechy naruszenia dóbr osobistych powódki jako pracownika, takich jak prawo do obiektywnej oceny, godność czy prawo do niezakłóconego odpoczynku. Zespół tych zachowań można zakwalifikować jako intencjonalne działanie przełożonej w stosunku do powódki noszące wszelkie cechy mobbingu. Działanie to było uporczywe – konsekwentne i nieprzerwane począwszy od października 2013 roku i długotrwałe – utrzymywało się aż do opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy na skutek rozstroju zdrowia we wrześniu 2014 r.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. (art. 55 § 2 k.p.) Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 83/10).

Do podstawowych obowiązków pracodawcy zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. należy przeciwdziałanie mobbingowi.

Jak wynika z zeznań świadka A. H. (pełniącej funkcję dyrektora personalnej pozwanej) w Wyższej Szkole (...) w P. do roku 2015 r. nie było procedury antymobbingowej. Z zeznań świadka A. T. oraz z dokumentów przez nią przedstawionych wynika, że przełożeni M. M. (1) wiedzieli o jej nagannym zachowaniu wobec podwładnych, a jednak nie podjęli żadnych działań zmierzających do wyjaśnienia sytuacji. Potwierdzają to wyjaśnienia świadka R. K. (kanclerza pozwanej), który jednoznacznie stwierdził, że wiedział o skargach na zachowanie M. M. (1) od dyrektora personalnej A. H.. Dodał, że nie zdiagnozowano sytuacji mobbingu. Na uwagę zasługuje również to, że na Wydziale Ekonomicznym w S. odnotowano słabe wyniki satysfakcji zawodowej, jednakże pracodawca nie podjął żadnych działań, które miałyby poprawić te wyniki bądź zmierzać do wyjaśnienia problemu. Znamienne jest również następcze w stosunku do rozwiązania umowy o pracę przez powódkę oraz uzyskania wyników badań satysfakcji z pracy pracowników Wydziału Ekonomicznego w S. przeprowadzenie tzw. rozmów coachingowych z M. M. (1) przez przedstawicieli władz pozwanej oraz zaproponowanie jej pracy z trenerem a dalszej konsekwencji zmiana na stanowisku zajmowanym przez M. M. (1).

Biorąc te okoliczności pod uwagę Sąd uznał, zarządzający pozwaną nie podjęli żadnych kroków przeciwdziałających mobbingowaniu powódki aż do momentu rozwiązania przez nią umowy o pracę z tego powodu. Należało zatem uznać, że pozwana nie sprostала ciężącemu na niej obowiązkowi przeciwdziałania mobbingowi i naruszyła podstawowe obowiązki pracodawcy w stosunku do powódki.

Już samo ustalenie, że pozwana dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy przesądzało o zasadności roszczenia powódki opartego na treści art. 55 § 1¹ k.p. Powódka dodatkowo wskazywała również, że pracodawca wykorzystał bez jej wiedzy i zgody jej wizerunek w reklamach prasowych jak również w całej kampanii reklamowej szkoły. Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że powódka o ile wyraziła zgodę na udział w sesji zdjęciowej, o tyle jednak nigdy formalnie nie zgodziła się na opublikowanie swojego wizerunku w materiałach reklamowych pozwanej. Jej początkowo pozytywne nastawienie w tym zakresie zmieniło całkowicie wykorzystanie faktu wzięcia udziału w sesji zdjęciowej przez M. H. do jej ośmieszenia przez przełożoną. Pozwana publikując bez zgody samej zainteresowanej wizerunek powódki naruszyła jej dobra osobiste. W ten sposób również naruszyła podstawowe obowiązki pracodawcy.

W konsekwencji należało na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a więc kwotę 12.600 zł.

Mobbing ma charakter uporczywego nękania, a więc nacechowanego ładunkiem złej woli. Poza tym musi zmierzać lub mieć na celu wywołanie obniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika, poniżenia lub ośmieszenia. Dodatkowo, jeżeli powoduje rozstrój zdrowia u osoby poddanej mobbingowi staje się przesłanką zasądzenia zadośćuczynienia. Takie skutki wywołał mobbing, który wobec powódki stosowała M. M. (1).

Powódka dotychczas nie leczyla się psychiatrycznie ani nie korzystała z pomocy psychologa w związku z sytuacją w miejscu pracy. Na skutek działań przełożonej we wrześniu 2014 r. powódka zgłosiła się po pomoc do lekarza psychiatry i konturowała leczenie do stycznia 2015 r.

Biegły z zakresu psychiatrii J. K., z którego opinii Sąd dopuścił dowód w niniejszym postępowaniu na okoliczność wystąpienia rozstroju zdrowia u powódki, po badaniu przedmiotowym i podmiotowym M. H., stwierdził, że u powódki wystąpiła krótkotrwała reakcja depresyjna o średnim nasileniu objawów głównie depresyjno-lękowych. Zaburzenia te powstały na skutek sytuacji panującej w miejscu pracy istniejącej od października 2013 r. Dodał, że stan zdrowia psychicznego powódki istniejący w okresie jej leczenia nosił znamiona rozstroju zdrowia i miał charakter okresowy. Nadto wskazał, że nasilenie objawów u powódki było średnie, objawy te trwały kilka miesięcy i nie pozostawiły długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Niemniej jednak biegły zauważył, że dalsze pozostawanie powódki w zatrudnieniu u pozwanej mogło prowadzić do utrzymywania się objawów depresyjno-lękowych, czyli rozstroju zdrowia.

Strony nie wniosły merytorycznych zarzutów do opinii biegłego. Za takie nie można bowiem uznać stwierdzenia strony pozwanej, że kwestionuje ona opinię sądowo-lekarską i wnosi o wezwanie biegłego na termin rozprawy celem przesłuchania. Sąd bez konkretnych wskazań stron nie dostrzegł konieczności ustnego uzupełnienia opinii przez biegłego uznając jej pisemną wersję za wyczerpującą i zawierającą odpowiedzi na postawione biegłemu pytania.

Biegły J. K. w sporządzonej ekspertyzie uniknął subiektywizmów i do przedmiotu oceny podszedł bez emocji. Jest biegłym doświadczonym, o ugruntowanej renomie, a opinia sporządzona po badaniu przedmiotowym i podmiotowym powódki oraz analizie dostępnej dokumentacji medycznej dotyczącej stanu jej zdrowia jest jasna i spójna, a jej wnioski w sposób logiczny i przekonujący obszernie umotywowane.

W rezultacie Sąd stwierdził, że występujące naruszenia dóbr osobistych powódki przez M. M. (1) spełniają wymogi ustawowej definicji mobbingu powodującego rozstrój zdrowia skutkujący obowiązkiem przez pracodawcę wypłacenia powódce zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Stąd też Sąd uznał roszczenie powódki z tego tytułu za zasadne i w punkcie drugim wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki zadośćuczynienie, które swoją kwotą odpowiada całokształowi krzywdy, której powódka doświadczyła.

Było to zadanie o tyle utrudnione, że wymagało dokonania wyceny krzywdy człowieka, która ma w istocie wartość niematerialną i niemierzalną w bezpośredni sposób. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06, M.P.Pr. (...)) słusznie orzeczono, że nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Natomiast zgodnie z utrwaloną na gruncie art. 445 § 1 k.c. linią orzecznictwa głównym kryterium przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia ma być funkcja kompensacyjna tego świadczenia (tak m.in. wyrok SN z 10.03.2006, IV CSK 80/05, OSNC 2006/10/175; wyrok SN z 15.02.2006, IV CK 384/05, LEX nr 190756, czy wyrok SN z 30.01.2004, I CK 131/03, OSNC 2005/2/40). Z kolei wspomniana kompensata odnosi się do wyrównania rozmiaru krzywdy powoda, które nie może mieć charakteru symbolicznego, a przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 12.10.2004, I ACa 530/04, LEX nr 179052). Przy wyliczaniu tej wielkości procentowo określony uszczerbek służy tylko jako pomocniczy środek ustalania rozmiaru odpowiedniego zadośćuczynienia, a należne pokrzywdzonemu zadośćuczynienie nie może być mechanicznie mierzone przy zastosowaniu stwierdzonego procentu uszczerbku na zdrowiu (wyrok SN z 5.10.2005, I PK 47/05, M.P.Pr. (...)). Wysokość zadośćuczynienia jest zawsze zindywidualizowana.

Sąd rozpoznając niniejszą sprawę uznał zgłoszone przez powódkę żądanie 15.000 zł za zbyt wygórowane, natomiast za wielkość ekonomiczną odpowiadającą rozmiarowi jej krzywdy przyjął 10.000 zł. Na takie uznanie miały wpływ następujące czynniki:

- po pierwsze, stosowanie mobbingu wobec powódki trwało przez okres poniżej jednego roku,
- po drugie, rozstrój zdrowia powódki utrzymywał się przez okres kilku miesięcy (po 5 miesiącach leczenie zostało zakończone),
- po trzecie, negatywne skutki mobbingu ustąpiły po wdrożonym leczeniu oraz po zmianie pracy przez powódkę.

Jak wspomniano, zadośćuczynienie musi stanowić nie tylko symboliczną, lecz realnie odczuwalną ekonomicznie wartość. Nie można daleko idących przemian w sferze psychiki, lęku wykluczającego wszelkie pozytywne przejawy codziennego życia, wyceniać wartością nieznaczną. Zadośćuczynienie winno także uwzględniać aktualne warunki i przeciętną stopę życiową społeczeństwa, tak by stanowiło istotną wartość ekonomiczną (tak m.in. wyrok SN z 30.01.2004, I CK 131/03, OSNC 2005/2/40). Godzi się więc podkreślić, że stopa życiowa w ostatnich latach wzrasta, w tym i poziom przeciętnego wynagrodzenia, szczególnie w dużych aglomeracjach. Suma 10.000 zł będzie więc z jednej strony odczuwalna dla powódki, a z drugiej nie będzie dla niej zbyt bogactwem, przekraczającym

rozmiar jej krzywdy. Z kolei w stosunku do pozwanej spełni rolę ostrzegawczą – prowadzącą do zwrócenia baczej uwagi na prawidłowe relacje pracownicze i przestrzeganie zasad współżycia społecznego. Zmusi również pozwaną do zaprzestania osiągania celów ekonomicznych kosztem podstawowych praw pracowników. W pozostałym zakresie, tj. ponad kwotę 10.000 zł, powództwo o zadośćuczynienie Sąd oddalił w punkcie trzecim wyroku mając na uwadze zaprzestanie leczenia przez powódkę już w styczniu 2015 roku i podjęcie przez nią nowego zatrudnienia w listopadzie 2014 roku.

Podstawą rozstrzygnięcia co do odsetek od zasądzonych kwot odszkodowania i zadośćuczynienia jest przepis art. 481 § 1 k.c. znajdujący zastosowanie w oparciu o art. 300 k.p. a stanowiący, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Pismem z dnia 15 grudnia 2014 r. pozwana odmówiła powódce wypłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. Stąd też co najmniej od tego momentu pozostawała w opóźnieniu w spełnieniu żądanych przez powódkę świadczeń, z tym bowiem dniem pozwana była już w posiadaniu wezwania do zapłaty, które powinna spełnić najpóźniej w terminie do 4 grudnia 2014 r. Dlatego też Sąd zasądził od pozwanej określone w punktach pierwszym i drugim wyroku świadczenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od tego dnia do dnia zapłaty, co odpowiada żądaniu pozwu sformułowanemu w tym zakresie.

Stan faktyczny w sprawie sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach. Zdaniem sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów.

W punkcie czwartym wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu, które oparto na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty powódki składało się wynagrodzenie pełnomocnika – adwokata, które zostało ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) i wynosi 1.800 zł. Sąd uznał, że powódka wygrała proces w całości, tylko w minimalnym stopniu ulegając w zakresie wysokości zadośćuczynienia za mobbing, nie rozdzielał więc stosunkowo kosztów procesu, przyznając je w całości powódce.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2018 r., poz. 300) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z uwagi na fakt, że strona pozwana przegrała niniejszy proces w całości Sąd nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 2.677,63 zł, na którą składa się kwota 1.380 zł stanowiąca wpis od pozwu, którego powódka nie miała obowiązku uiścić z uwagi na ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych odpowiadający 5% wartości sumy wartości przedmiotu sporu, kwota 1.216,38 zł stanowiąca koszt wydania opinii przez biegłego z zakresu psychiatrii oraz kwota 81,25 zł stanowiąca zwrot utraconego zarobku świadka J. J., o czym orzeczono w punkcie wyroku.

W punkcie szóstym wyroku, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 4.200 złotych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)