

UZASADNIENIE

Powódka M. K. (1), po sprecyzowaniu wniesionego w dniu 23 stycznia 2017r. pozwu przeciwko (...) w S., domagała się zasądzenia kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing. W pozwie przytoczyła szereg szczegółowo opisanych sytuacji nękania i obrażania przez naczelnika (...) - J. Ł., do których doszło na przestrzeni ostatnich lat zatrudnienia w pozwanym Urzędzie. Zachowania te polegały na utrudnianiu powódce dostępu do sprzętu biurowego, publicznym ośmieszaniu jej umiejętności zawodowych, wyglądu, agresywnym zwracaniu się do niej podniesionym głosem, utrudnianiu jej wykonywania obowiązków poprzez uniemożliwienie sprawowania kontroli nad magazynem, wydawanie znajdujących się w nim materiałów bez jej wiedzy, brak zapewnienia kontroli nad magazynem, co do którego była odpowiedzialna materialnie, w trakcie jej nieobecności, wyrażaniu niezadowolenia przełożonego z pozytywnych wyników inwentaryzacji podległego jej magazynu, utrudnianiu korzystania z wody w okresie letnim. Powódka wskazała, że działania przełożonego i sytuacja w miejscu pracy wywołały u niej załamanie nerwowe, konieczność leczenia psychiatrycznego i niezdolność do pracy od dnia 9 listopada 2016r. trwającą do chwili obecnej. Zaznaczyła, że zgłoszenie sytuacji z udziałem J. Ł. przedstawicielom związku zawodowego nie przyniosło żadnego rezultatu.

Pozwany (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, zaprzeczając, aby był stosowany wobec powódki mobbing oraz wskazując na okoliczność, że J. Ł. krytycznie podchodził do sposobu wykonywania obowiązków służbowych przez M. K.. Zaznaczył, że M. K. (1) pozostawiała otwarty magazyn bez dozoru i zezwalała innym pracownikom na samodzielne dysponowanie mieniem znajdującym się w magazynie. Pozwany podkreślił, że w zakładzie pracy wdrożono narzędzia mające zapobiegać mobbingowi w postaci „Wewnętrzny Regulamin Antymobbingowy w (...) w S.”. Umożliwia on złożenie stosownej skargi i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego przed bezstronną komisją, a M. K. (1) nie skorzystała z tej możliwości. Pozwana zaznaczyła, że dochodzona kwota zadośćuczynienia jest rażąco wygórowana.

W piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2018r. M. K. (1) rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 10.252,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 listopada 2018r. w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci stosowania mobbingu. Ponadto wniosła o zasądzenie kwoty 10 252,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 listopada 2018r. tytułem odprawy należnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazała, że w związku z trwającą wiele lat sytuacją w zakładzie pracy nie była w stanie wrócić do pracy po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Pozwany (...) w piśmie z dnia 29 listopada 2018r. wniósł o oddalenie powództwa, argumentując, że w odniesieniu do rozszerzonego powództwa w zakresie odszkodowania podtrzymuje wszystkie dotąd złożone w sprawie twierdzenia i dowody. W odniesieniu do odprawy wskazał, iż nie zgadza się z tezą uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015r. II PZP 4/15, podkreślając, że pozwany nie miał zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką, stąd odprawa jest nienależna.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. (1) była zatrudniona w (...) w S. od dnia 2 stycznia 2000r. (z trzymiesięczną przerwą) na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 2004 r. zajmowała stanowisko kierownika narzędziowni zaplecza technicznego w Oddziale Technicznym. Jej bezpośrednim przełożonym był kierownik Oddziału (...) M. L. (1), a w dalszej kolejności naczelnik (...) - J. Ł..

Niesporne

J. Ł. od 2004r. był kierownikiem Oddziału (...) od 2004r., a następnie od 2009r. został naczelnikiem (...), w ramach której funkcjonował Oddział Techniczny. M. K. (1) była jedyną kobietą zatrudnioną w Oddziale Technicznym. Na oddział ten składają się: warsztat stolarski, warsztat elektryczny, hala z warsztatem ślusarskim i spawalniczym, warsztat mechaników silnikowych, narzędziownia i dodatkowo kilka magazynów. M. K. (1) była materialnie odpowiedzialna za sprzęt w narzędziowni. Do jej obowiązków należało prowadzenie narzędziowni i magazynu paliwowego, magazynu olejowego, magazynu farb i olejów, magazynu stali oraz magazynu środków podręcznych. Do jej obowiązków należało również robienie zakupów do magazynów.

Niesporne

W październiku 2009r. M. K. (1), w związku z wyjazdem z mężem do pensjonatu i koniecznością odbioru kluczy do pensjonatu, zwróciła się do bezpośredniego przełożonego M. L. (1) z prośbą o zgodę na wyjście z miejsca pracy w dniu 31 października 2009r. o godzinie 12.00 i zgoda ta została jej udzielona. Miała rozpocząć tygodniowy urlop.

W dniu 31 października 2009r. poinformowała naczelnika J. Ł. o uzyskanej zgodzie na wcześniejsze wyjście. Naczelnik wyraził sprzeciw i mimo wyjaśnień M. K., że wyjście to jest dla niej bardzo ważne, podtrzymał swoją decyzję. M. K. (1) powiedziała, że w takiej sytuacji skorzysta z wyjścia prywatnego. Z uwagi na zdenerwowanie nie wiedziała czy prawidłowo odbiła kartę wyjścia. W miejscu tym były kamery. W czasie pobytu w pensjonacie do M. K. zadzwoniła kadrowa z informacją, że J. Ł. zgłosił do dyrektora Z. K. sprawę jej wyjścia jako samowolne opuszczenie miejsca pracy i udzielona zostanie jej nagana. Okazało się, że M. L. (1) wycofał się z wcześniej udzielonej jej zgody na wyjście z miejsca pracy. M. K. udzielono kary nagany. Dyrektor Z. K., któremu M. K. (1) opisała całą sytuację, nakazał jej przeproszenie J. Ł., mówiąc, że to dobry człowiek i na pewno uda im się porozumieć. M. K. (1) uznała, że nie ma podstaw do przeprosin, gdyż to ona została pokrzywdzona w tej sytuacji. Nie odwoływała się od kary nagany. Zawiadomiła natomiast związku zawodowe.

Po tej sytuacji nastawienie i zachowanie J. Ł. wobec M. K. zmieniło się na gorsze.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka J. G. k. 67-69

J. Ł. publicznie przy pracownikach hali (m.in. Z. W., M. W., R. Ż.) drwił z M. K.. Pracownicy, chcąc się przyzgodzić naczelnikowi również pozwalali sobie na kpiny wobec niej. Podczas wspólnych śniadań pracowniczych spożywanych z pracownikami biurowca (W. T., D. L., J. G.) J. Ł. oczerniał M. K. i złośliwie o niej plotkował odnosząc się do jej nadwagi i sytuacji osobistej związanej z dziećmi.

J. Ł. naśmiewał się z wyglądu M. K. (2), ubioru i sylwetki.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka J. G. k. 67-69, zeznania świadka K. K. k. 141-143, zeznania świadka G. P. k. 143-145

J. Ł. mówił między pracownikami o M. K. (2): „co się baba zna, na czym się baba może znać, do czego się baba może nadawać”.

Dowód: zeznania świadka G. P. k. 143-145

Kiedy M. K. (1) przyszła do pomieszczenia biurowego J. Ł., aby pobrać wodę dla pracowników, to naczelnik komentował to w następujący sposób: „o przyszła ukraść nam wodę, wszystko zabierze, wypije”.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, częściowo zeznania świadka J. G. k. 67-69

J. Ł. interesował się z jakiego względu M. K. (1) przychodzi do pracy o 6 rano, określał ją jako „łatwa”. Kiedy ubrana była w pomarańczową kurtkę i pomarańczowe buty, przy innych pracownikach nazwał ją „pomarańczową krową”. Określał ją jako „gównianego pracownika, który do niczego się nie nadaje, nawet na plac”. Komentując postępowanie

alimentacyjne M. K. nazwał ją „gównianą matką”. Mówił wprost, że M. K. (1) jest nic nie warta zawodowo i prywatnie. Epitety te były wykrzykiwane.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka K. K. k. 141-143

J. Ł. zwracał się do M. K. (2) bezosobowo albo po imieniu, nie zaś per „pani”, mimo że nie przechodzili „na ty”.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka K. K. k. 141-143, zeznania świadka J. G. k. 67-69

Takie traktowanie M. K. trwało regularnie.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka G. P. k. 143-145, zeznania świadka K. K. k. 141-143, zeznania świadka J. G. k. 67-69

W sierpniu 2016r. w pomieszczeniu narzędziowni podczas zmiany oświetlenia elektrycy umówili się z pracownikiem sprzątającym E. S., że przyjdzie ona wytrzeć klosze od lamp. Po zakończeniu naprawy przez elektryków, M. K. (1) zadzwoniła do kierownik A. K. (przełożonej E. S.) z prośbą o przyście E. S. do narzędziowni celem posprzątania (zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami z elektrykami), na co usłyszała od A. K., że „ma się nie wtrącać do cudzej pracy, a klosze może przetrzeć sama”. Po chwili w narzędziowni pojawił się J. Ł., który słyszał rozmowę telefoniczną i zaczął krzyczeć na M. K., że „jakim prawem, że nic nie robi, że do niczego się nie nadaje, że sama może sobie sprzątać.”

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, częściowo zeznania świadka A. K. k. 61-62, zeznania świadka J. G. k. 67-69

Do zakresu obowiązków M. K. (2) nie należało sprząkanie.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka M. L. (2) k. 138-140

J. Ł. był bardzo rozczarowany faktem, że inwentaryzacje przeprowadzane w magazynie nie wykazały żadnych braków. Zdarzało się, że publicznie powiedział „jak to możliwe, przecież ona nie wie co ona ma”. Powtarzał, że M. K. (1) nie radzi sobie, ma bałagan, nie potrafi sobie zorganizować stanowiska pracy i ma ciągle braki. Publicznie wytykał jej niewiedzę.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka J. G. k. 67, zeznania świadka G. P. k. 143-145

Nie tylko M. K. (2) była podmiotem niewłaściwego zachowania J. Ł. w miejscu pracy. Odkąd pełniącą obowiązki kierownika Oddziału Nawigacyjnego (funkcjonującego tak jak Oddział Techniczny w ramach (...)) po podwyższeniu kwalifikacji została w 2013r. J. G., ona również stała się podmiotem ataków J. Ł. (szykany, nękanie psychiczne, zastraszanie, nieprzekazywanie informacji potrzebnych do wykonywania pracy, dezorganizowanie pracy). Stan ten trwał od połowy 2013r. do listopada 2015r., kiedy to zgłosiła ona ten fakt dyrektorowi (...) – Z. K.. Po rozmowie z dyrektorem J. G. wycofała skargę o mobbing przeciwko J. Ł., gdyż zależało jej na dalszej pracy w (...), godząc się na przeniesienie jej na inne stanowisko pracy, na którym nie podlegała już J. Ł..

Dowód: zeznania świadka J. G. k. 67, zeznania świadka G. P. k. 143-145, przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149

M. K. (1) pracowała na własnym sprzęcie komputerowym. Komputer od pracodawcy otrzymała około 2012r. Był to stary komputer, z którego wcześniej korzystał odchodzący na emeryturę inny pracownik (...). Pomimo próśb M. K. (2) nie udostępniono programu magazynowego do prowadzenia ewidencji magazynowej, który ułatwiłby jej pracę, twierdząc, że nie jest on jej potrzebny. M. K. (2) zapisywała wszystko w zeszycie. Po jakimś czasie sama stworzyła program magazynowy.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149

J. Ł. udostępniał materiały i sprzęt z narzędziowni bez wiedzy M. K., a następnie miał do niej pretensje o braki. W trakcie jej nieobecności nie zapewniał należytego nadzoru nad narzędziami, nie wyznaczył osoby odpowiedzialnej za wydawanie i ewidencjonowanie narzędzi. Umożliwiał pracownikom korzystanie z narzędzi (...) w S. poza godzinami pracy w celach prywatnych.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149 zeznania świadka K. K. k. 141-143, zeznania świadka G. P. k. 143-145

J. Ł. doprowadził do pozbawienia M. K. dostępu do niektórych pomieszczeń, w których leżał powierzony jej sprzęt, np. do pomieszczenia sprzętu awaryjnego, gdzie znajdowała się pompa strażacka. Klucz do niego był umieszczony w gablocie w biurówcu i w skrytce na portierni, natomiast M. K. (1) nie miała tam prawa wglądu. W piwnicy znajdowały się urządzenia nawigacyjne, np. panele solarne, błyskacze, znajdujące się na stanie narzędziowni. Do piwnicy M. K. (1) również nie miała klucza. Do piwnicy mógł wejść każdy i pobrać sprzęt, a M. K. (1) nie była powiadamiana, kiedy go pobierano. Wiele razy rozmawiała o tej kwestii z naczelnikiem, który wówczas kpił z niej i ją zbywał, mówiąc” że klucz jest u D., i może go sobie wziąć”.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, wiadomości e-mail k. 10-11

M. K. (1) uzupełniała braki w magazynie we własnym zakresie dokupując sprzęt za prywatne środki. Dzięki temu, pomimo wyżej opisanego zachowania J. Ł., podczas inwentaryzacji nie stwierdzano niedoborów. Dopiero ostatnia inwentaryzacja wykazała braki.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k. 149, zeznania świadka K. K. k. 141-143

M. K. (1), na skutek podważania jej autorytetu przez J. Ł., miała trudności z wyegzekwowaniem zwrotu pobranego sprzętu z narzędziowni, za który była odpowiedzialna materialnie. Mimo interwencji M. K. u kierownika M. L. (1), sytuacja nie uległa zmianie, a po przeprowadzonej inwentaryzacji M. K. (1) została obciążona odpowiedzialnością za braki. M. L. (1) nie reagował na prośby i skargi M. K. (2) na pracowników. Z tego względu M. K. (1) nie skarżyła się na zachowanie J. Ł., gdyż wiedziała, że nie spotka się to z żadną reakcją ze strony przełożonego.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k. 149

Po powrocie M. K. ze zwolnienia lekarskiego jesienią 2016r. okazało się, że w narzędziowni przeprowadzana jest inwentaryzacja zdawczo-odbiorcza. M. K. (2) został odebrany klucz do narzędziowni, a J. Ł. zarządził, że M. K. (1) nie ma prawa wejść do swoich pomieszczeń i odebrać znajdujących się tam jej prywatnych rzeczy.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k. 149

W 2016r. M. K. (1) zgłosiła problem z zachowaniem J. Ł. przedstawicielom Związku Zawodowego (...). Niedługo po tym zgłoszeniu M. K. (1) zaprzestała świadczenia pracy z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby.

Przedstawicielka związku zawodowego I. C. zgłosiła sprawę zastępcy dyrektora Z. K.. Związek zawodowy zapewnił też M. K. (2) pomoc prawną.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, przesłuchanie w charakterze strony Z. K. k. 59-61,k.149

M. K. (1) nie miała świadomości czy w (...) w S. funkcjonuje procedura antymobbingowa. Nie były też prowadzone w tym przedmiocie szkolenia w (...).

Z obowiązującymi aktami wewnętrznymi, typu Regulamin Pracy, M. K. (2) była zapoznawana za pisemnym poświadczeniem tego faktu.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k. 149, oświadczenia o zapoznaniu się powódki z Regulaminem Pracy – k. 67, k. 73 akt osobowych powódki cz. B

Na skutek zachowania J. Ł. poczucie przydatności zawodowej M. K. zmieniło się na gorsze, czuła się wyizolowana i wyeliminowana z zespołu współpracowników. Na skutek zachowania J. Ł. jej nastrój, samopoczucie wyraźnie się pogorszyły.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149, zeznania świadka J. G. k. 67, zeznania świadka G. P. k. 143-145

Od dnia 9 listopada 2016r. do dnia zakończenia stosunku pracy M. K. (1) była niezdolna do pracy. Pobierała zasiłek chorobowy przez 182 dni, a następnie świadczenie rehabilitacyjne w pełnym wymiarze.

Niesporne

Od dnia 9 listopada 2016r. M. K. (2) podjęła leczenie psychiatryczne, a w okresie od dnia 12 maja 2017r. do dnia 7 sierpnia 2017r. przebywała na Oddziale Dziennym Leczenia Nerwic (...) w S..

Dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 48, historia choroby leczenia szpitalnego k. 86-121v., dokumentacja medyczna k. 132, przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k.149

Na skutek sytuacji w miejscu pracy u M. K. doszło do rozstroju zdrowia w kategoriach medycznych, a nasilenie tego rozstroju było na tyle duże, że z powodu powstałych zaburzeń adaptacyjnych stała się niezdolna do pracy i wymagała długotrwałej terapii. Schorzenie to nie miało charakteru samoistnego, lecz było reakcją na przewlekłą sytuację stresową w miejscu pracy. W okresie od 2004r. do 2016r. nie wystąpiły w życiu M. K., poza przewlekłym stresem, inne czynniki które mogłyby być odpowiedzialne za powstanie zaburzeń. Wskutek wystąpienia zaburzeń adaptacyjnych M. K. (1) doznała 5% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Brak przesłanek do przyjęcia u M. K. zaburzeń osobowości lub skłonności do konfabulacji.

Dowód: opinia biegłego psychiatry K. B. k.165-179, opinia uzupełniająca k.195-197, k. 210-211

Kiedy w 2002r. M. K. (1) doświadczyła molestowania w miejscu pracy (w (...) w S.) również podjęła leczenie psychiatryczne, w tym szpitalne (na Oddziale Dziennym) w związku ze zdiagnozowaniem schorzenia depresyjno-nerwicowego. Po roku 2002r. (do listopada 2016r.) nie leczyła się ona psychiatrycznie i nie przyjmowała żadnych leków związanych ze schorzeniami psychiatrycznymi.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 55-59, k. 149

W dniu 25 kwietnia 2018r. M. K. (1) rozwiązała umowę o pracę z (...) w S. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu stosowania wobec niej mobbingu.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 223

W dniu 20 sierpnia 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z częściową niezdolnością do pracy przyznał M. K. prawo do renty.

Dowód: decyzja o przyznaniu renty k. 219

Obniżony nastrój i złe samopoczucie utrzymywały się u M. K. przez cały okres zasiłkowy i okres korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego. Nie wyobrażała sobie powrotu do dawnego miejsca pracy. Stres nasilał się również na skutek postępowania sądowego. Zaczął ustępować, a samopoczucie M. K. (2) zaczęło ulegać poprawie dopiero po

upływie około 2 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z (...) w S., kiedy M. K. (2) wiedziała, że nie będzie musiała wracać do pracy w Urzędzie.

Gdyby nie mobbing w miejscu pracy, M. K. (2), będąc w okresie przedemerytalnym, nie zdecydowałaby się na rozwiązanie umowy o pracę z (...) w S..

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 242-244

Wynagrodzenie zasadnicze M. K. wynosiło ostatnio 2.534 zł, zaś wynagrodzenie wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc 3.167,50 zł.

Dowód: kartoteka zarobkowa k. 30

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem okazało się zasadne.

Zgodnie z treścią art. 94(3) § 2 kp mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi jeden z obowiązków spoczywających na pracodawcy (art. 94(3) § 1 kp).

Definicja mobbingu była wielokrotnie doprecyzowywana i wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych. W wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku wydanym przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w sprawie o sygnaturze akt III APa 6/15 stwierdzono przykładowo, że „mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń”. Z kolei w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r. (sygn. akt II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu”. W tym samym orzeczeniu Sąd stwierdził, że „nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”.

W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, spoczywa na nim obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego - postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005r., II PK 33/05, PiZS 2006, nr 7, s. 35, także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05; z dnia 20 marca 2007r., II PK 221/06 (zob. A. Abramowska, Prawna regulacja mobbingu, M.P.Pr. 2004, nr 7, s. 180; H. Szewczyk, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, KPPubl. 2006, nr 2, s. 253). Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2005r. III PK 94/05, PiZS 2006, nr 7, s. 35).

Powódka sprostała ciężarowi dowodowemu, wykazując szereg działań przełożonego świadczących o mobbingu, ponadto udowodniła, iż pracodawca nie wypełnił obowiązku zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy (o czym będzie mowa poniżej).

Opisane powyżej okoliczności faktyczne Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków J. G., K. K. oraz G. P., a także samej powódki przesłuchanej w charakterze strony. Zeznania powódki były na tyle szczegółowe, że trudno jest przyjąć, aby wykreowane zostały wyłącznie dla celów niniejszego postępowania. Powódka w trakcie zeznań potwierdziła zdarzenia, które opisała drobiazgowo w pozwie. Zeznania świadków J. G. i G. P. okazały się wiarygodne i miarodajne, ponieważ świadkowie współpracowali na co dzień z powódką, bezpośrednio spotykając się z zachowaniem J. Ł. względem M. K.. Osoby te mając bezpośrednie źródło wiedzy na temat przedmiotu sprawy spójnie i stanowczo opisały poszczególne zdarzenia składające się na mobbing. Zeznania świadka K. K., jako męża powódki, stanowiły pośredni dowód w sprawie, skoro czerpał on wiedzę na temat zdarzeń mających miejsce w (...) w S. od powódki. Niemniej był to w pełni wartościowy dowód w sprawie, ponieważ zeznania tego świadka były bardzo obszerne, szczegółowe jako że powódka na bieżąco relacjonowała mu przebieg swojej pracy i zachowania J. Ł. względem swojej osoby. Bezpośrednio był on też świadkiem zachowania powódki po zakończeniu pracy, jej obniżającego się nastroju i samopoczucia. Zeznania K. K. był też spójne z zeznaniami świadków J. G. oraz A. P.. Opisy każdej z tych osób w jednakowy sposób zdefiniowały wysoce negatywny stosunek J. Ł. do powódki. Jednocześnie zeznania te co do konkretnych zdarzeń i procesów okazały się zbieżne z relacją powódki, co pozwalało uznać ją za prawdziwą. Należy zauważyć, że J. G. w okresie od 2013r. do 2015r. sama doświadczyła nękania ze strony J. Ł., co zakończyło się przeniesieniem jej do innego wydziału w 2015r. Świadek ta opisała zachowania J. Ł. wobec siebie, a ich opis jest analogiczny z opisem zachowań jakich doświadczyła powódka. Pozwala to na przyjęcie, że J. Ł. stosował wobec niektórych pracowników, w tym także powódki mobbing, zaś pracodawca – dowiedziawszy się o tym (bezpośrednio od J. G.), nie podjął żadnych skutecznych działań i nie wyciągnął wobec niego żadnych konsekwencji, lecz doprowadził do wycofania skargi o mobbing przez J. G. i przeniósł ją na stanowisko, na którym nie miała ona styczności z J. Ł., na co ta, chcąc nadal pracować w Urzędzie, przystała. J. G. potwierdziła wiele przytoczonych przez powódkę sytuacji, zaznaczając przy tym, że z jej doświadczenia z J. Ł. wynika, że obrażał pracownika będąc z nim „sam na sam”, nie chcąc mieć świadków. Określiła go jako osobę lubiącą się naśmiewać z innych, szczególnie w towarzystwie zaufanych współpracowników. Zachowania wobec J. G. i wobec powódki potwierdził w pełni świadek G. P.. Zeznania świadków J. G. i G. P. mają jeszcze większy walor dowodowy, jeżeli zważy się na fakt, iż świadkowie ci nadal pozostają pracownikami pozwanego Urzędu (a przynajmniej pozostawali nimi w momencie składania zeznań), a wśród takich osób (pozostających nadal w stosunku pracy z pozwanym pracodawcą) zauważa się raczej tendencję do zachowawczego sposobu składania zeznań i zasłaniania się niewiedzą lub niepamięcią. Jednocześnie brak było jakichkolwiek przesłanek, by stwierdzić, że świadkowie J. G. i G. P. mieli powody, by składać nieprawdziwe zeznania obciążające J. Ł.. Świadek K. K., mąż powódki, jak wskazano wyżej, nie był wprawdzie pracownikiem pozwanego, jednakże zna relację bezpośrednio od powódki i jest ona w pełni zbieżna z relacją powódki.

Przesłuchany w charakterze strony zastępca dyrektora pozwanego Urzędu Z. K. kształtował swoje zeznania w sposób zdecydowanie korzystny dla strony pozwanej, próbując wykazać, że sytuacje opisywane przez powódkę nie miały miejsca, a co najwyżej to sama powódka nieprawidłowo wywiązywała się z obowiązków pracowniczych. Jednocześnie ocenił powódkę jako pracownika średniego, otrzymującego nagrody, bez zastrzeżeń merytorycznych. Tym samym przyznał, że nie było podstaw, aby kierować do pracy powódki poważniejszych zarzutów. Wskazał też, że nie miał żadnej wiedzy o relacjach pomiędzy powódką a J. Ł., jednakże po zgłoszeniu ze strony związków zawodowych nie podjął żadnych działań, mimo że obligowała go do tego polityka antymobbingowa.

Jako miarodajne dla ustaleń w sprawie nie zostały ocenione zeznania świadka Z. W. w zakresie sposobu pracy powódki i kierowania przez nią narzędziownią. Świadek ten próbował przedstawić powódkę jako osobę zupełnie niekompetentną oraz nienadającą się do pracy na zajmowanym stanowisku, co pozostaje w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci chociażby zeznań samego J. Ł. czy akt osobowych powódki, z których wynika, że otrzymywała ona regularnie nagrody. Z dowodu w postaci akt osobowych powódki wynika dla Sądu bardziej miarodajna ocena, niż dokonana przez szeregowego pracownika. Zeznania te stoją ponadto w sprzeczności

z zeznaniami Z. K., który ostatecznie przecież przyznał, że nie było zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki. Zeznania świadka Z. W. miały tendencyjny charakter. Ich treść wskazuje na to, iż chciał on przedstawić w nich swojego przełożonego w jak najkorzystniejszym świetle, mówiąc, że bardzo dobrze się z naczelnikiem współpracuje, że jeszcze z takim człowiekiem w sensie pozytywnym nie pracował. Zaprzeczył, aby w jego obecności i w obecności innych pracowników hali J. Ł. negatywnie wypowiadał się na temat powódki, przy czym jego zeznania pozostawały w wyraźniej sprzeczności z zeznaniami świadka G. P., który wskazywał na takie właśnie zachowanie J. Ł.. Z zeznań świadka Z. W. wynika, iż w pewnym czasie relacje powódki i J. Ł. uległy pogorszeniu, ale na pytanie kiedy to nastąpiło, odpowiedział: „nie wiem jak to się stało i kiedy to się stało, ja jestem zwykłym pracownikiem”.

Z zeznań świadka M. W. Sąd również nie skorzystał, jako że świadek ten również starał się zaprzeczyć wszelkim nieprawidłowościom w relacjach pomiędzy powódką a J. Ł.. Z całokształtu okoliczności sprawy wynikało negatywne nastawienie tych osób do powódki i jednoznaczne wspieranie pracodawcy.

Podobnie kształtowały się zachowawcze zeznania świadka M. L. (1) i A. K., przy czym świadek A. K. potwierdziła ona opisywaną sytuację ze swoim udziałem i przyznała, że wobec powódki J. Ł. użył podniesionego tonu.

Podstawy ustaleń w sprawie nie stanowiły zeznania świadka J. Ł.. Zaprzeczył on z oczywistych względów wszelkim zarzutom powódki, próbując wykreować swój obraz jako osoby, która nigdy nie atakowała powódki i która w opisanych przez powódkę sytuacjach zachowała się poprawnie. Zaprzeczył więc używaniu obraźliwych określeń i wyzwisk oraz innym zarzucanym mu zachowaniom, jednak przyjęciu jego zeznań sprzeciwiały się uznane za wiarygodne dowody z zeznań powódki, zeznań świadków J. G., G. P. i K. K.. Wbrew zasadom doświadczenia życiowego pozostawałoby też przyjęcie, iż powódka sama wykreowała tę sytuację, zeznając szczegółowo i chronologicznie o fikcyjnych zdarzeniach. Brak skłonności do konfabulacji wykluczyła też biegła psychiatra, która złożyła opinię w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu w stosunku do M. K. od 2004r. były stosowane praktyki opisane w art. 94(3) § 2 kp. Choć pracodawca powoływał się na brak bezprawności swoich działań (uzasadnioną krytykę wobec sposobu świadczenia pracy przez powódkę), stanowisko to nie zasługiwało na uwzględnienie. Nawet wykonywanie swoich uprawnień (wyrażanie niezadowolenia, zwracanie uwagi pracownikowi) może bowiem wkraczać w sferę praw danej osoby, jeżeli – tak jak w tym przypadku – jest motywowane w sposób pozamerytoryczny i ma na celu wyłącznie negatywne oddziaływanie na pracownika. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt II PK 112/06, w którym stwierdził, że „stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień, poprzez wydawanie poleceń”.

Całokształt stosunków J. Ł. i M. K. każe zakwalifikować zachowanie naczelnika jako nękanie, czyli proces nacechowany celowością, nieustępliwością i złośliwością. To wskazane „uparcie się” na powódkę i konsekwentna wobec niej wroga postawa, zapoczątkowana nieuzasadnionym cofnięciem zgody na wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy w dniu 31 października 2009r. stanowią o wymienionym w normie art. 94(3) § 2 k.p. o uporczywym nękanii. Proces ten trwał od 2009r. do listopada 2016r., a więc przez ponad siedem lat, charakteryzował się stosowaniem wyzwisk, drwin, obniżaniem autorytetu, głośnym krytykowaniem powódki, obrażaniem jej jako pracownika i jako osoby, podważaniem jej kompetencji zawodowych i utrudniania sprawowania rzeczywistego nadzoru nad narzędziownią. J. Ł. w sposób stały i powtarzający się kwestionował kwalifikacje powódki i zasadność podejmowanych przez nią decyzji, w obecności pracowników dyskredytował ją, krytykując w pogardliwy sposób jej działania, za jej plecami wydawał zgodę na pobór sprzętu, także w celu użycia poza godzinami pracy w celach prywatnych, o czym nie informował powódki. Na każdym kroku dawał wyraz swojej pogardzie dla jej osoby (w tym w obecności współpracowników), wskazując że powódka nie nadaje się do tego co robi. Wygłaszał uwłaczające i poniżające uwagi co do jej wyglądu i sytuacji osobistej. Taki okres oraz stopień nasilenia zjawiska pozwala uznać go za długotrwałe. Z treści art. 94(3) § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotna jest również długość występowania wskazanych tam skutków nękania, w tym rozstroju zdrowia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007r., I PK 176/06, Sł. Pracow. 2007/9/7). Działania J. Ł. w postaci publicznego wygłaszania notorycznych, negatywnych i krytycznych komentarzy wobec osoby powódki - poniżały ją w oczach współpracowników i sprawiały, że traciła autorytet niezbędny jako kierownika narzędziowni do

egzekwowania zwrotu pobranych narzędzi. Wypowiedzi naczelnika sugerowały jej nieporadność, brak kompetencji. Tym samym zostały spełnione wszystkie łącznie wymagane przez art. 94(3) § 2 k.p. przesłanki.

Co więcej, powódka wykazała również, iż pracodawca naruszył obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. W art. 94(3) k.p. usankcjonowano nie tylko obowiązek podejmowania w danym miejscu pracy działań prewencyjnym, które spowodują, iż zjawisko mobbingu nie wystąpi, ale również dotyczy to sytuacji, gdy pracodawca będzie obowiązany zneutralizować zjawisko, które już zaistniało. Z tą drugą sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Pozwany wprawdzie powoływał się na Wewnętrzny Regulamin Antymobbingowy w (...) w S., jednakże nie można przyjąć, że taki akt wewnętrzny faktycznie w Urzędzie obowiązywał. Pozwany przedłożył do akt sprawy kserokopię takiego Regulaminu (k.31-32), przy czym nie zawiera on żadnego podpisu ze strony pracodawcy. Dodatkowo, jak wynika z zapisu na Regulaminie, stanowi on załącznik do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 7 Dyrektora (...) w S. z dnia 29 kwietnia 2013r., którego to Zarządzenia do akt już nie złożono. Takiej kserokopii trudno przyznać walor dokumentu. Powódka zaprzeczyła także jakoby znała treść ww. Regulaminu, a dotychczas, jak wynika z zeznań powódki i z dokumentów znajdujących się w jej aktach osobowych, o treści wprowadzonych aktów wewnętrznych w pozwanym Urzędzie dowiadywała się ze potwierdzeniem tego faktu pisemnym oświadczeniem. Finalnie, powódka zgłaszała sytuację związaną z osobą J. Ł. nie w sposób przewidziany w ww. Regulaminie (za co nie można jej winić), lecz członkom działającego w Urzędzie Związku Zawodowego (...) w S., a ten zawiadomił o skardze pozwany Urząd, jednakże skardze tej nie został nadany bieg. Ze strony pracodawcy nie było żadnej reakcji, nie zastosowano żadnej z procedur przewidzianej Regulaminem, tj. nie powołano Komisji przewidzianej w Regulaminie, nie wysłuchano powódki, nie powiadomiono dyrektora (...) o decyzji w sprawie skargi (zastępca dyrektora (...) zeznał, że nie miał wiedzy o zgłoszeniu powódki). Oznacza to, że regulacje dotyczące przeciwdziałaniu mobbingowi zawarte w ww. Regulaminie w istocie nie obowiązywały. Pracodawca nie stosował się więc do aktu, który (według własnych twierdzeń) wprowadził. Nie sposób więc czynić powódce jakichkolwiek zarzutów z tego typu, skoro zaniechanie wystąpiło jedynie po stronie pracodawcy. Pracodawca, któremu świadek J. G. zgłosiła w 2015r. mobbing ze strony J. Ł. względem jej osoby także nie zareagował w sposób przewidziany w sposób wynikający z ww. Regulaminu, lecz „zatuszował sprawę”, doprowadzając do wycofania przez nią skargi o mobbing. Pracodawca, jak wynika z zeznań powódki, nie prowadził też żadnych szkoleń w Urzędzie dotyczących tematyki antymobbingowej.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011r. I PK 35/11 OSNP 2012/19-20/238 wyraźnie wskazał, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94(3) § 1 k.p. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które

powinny być realne i efektywne (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015r. II PK 149/14 LEX nr 1807407, G.Prawna KiPła 2015/201/8, Głosa 2018/3/119).

W niniejszej sprawie pracodawca miał możliwość obrony przed odpowiedzialnością za mobbing poprzez wykazywanie, że podjął odpowiednie działania, by mobbing nie wystąpił. Pozwany przyjął przede wszystkim linię obrony polegającą na twierdzeniu, że określone zachowania J. Ł. nie miały miejsca, a jeśli nawet wystąpiły to nie miały charakteru mobbingu. Ta obrona okazała się jednak nieskuteczna. Działania naczelnika ocenione zostały bowiem jako mobbing. Ponieważ jednak równolegle pozwany nie wykazał w żadnej mierze, by podejmował działania zapobiegawcze, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 94(3) § 1 k.p., ponieważ nie wykazał należytej staranności w realizacji swego obowiązku.

Wszystkie powyższe okoliczności przełożyły się na nasilające się złe samopoczucie psychiczne powódki, obniżoną samoocenę oraz odczuwanie przez nią własnej zaniżonej przydatności zawodowej. Działanie i zaniechania jej przełożonych były ukierunkowane na wywołanie podobnych skutków, a z uwagi na ich charakter, nasilenie i długotrwałość wyczerpały ustawową definicję mobbingu. Taki stan rzeczy utrzymywał się bowiem od 2004r. do listopada 2016r. Odpowiedzialność za dopuszczenie do opisywanych praktyk w środowisku pracy spoczywa przy tym w całości na pracodawcy, o czym jednoznacznie przesądza brzmienie art. 94(3) §1 kp.

Przy stwierdzeniu zjawiska mobbingu sąd mógł zasądzić na rzecz powódki zadośćuczynienie tylko w razie stwierdzenia u niej rozstroju zdrowia pozostającego w bezpośrednim związku przyczynowym z sytuacją w miejscu pracy. Ponieważ wymagało to wiadomości specjalnych sąd dopuścił dowód z opinii biegłego psychiatry K. B.. Opinia biegłego (po dwukrotnym jej uzupełnieniu) dała stanowczy i jasny wniosek zarówno co do rozstroju zdrowia powódki, jak i jego pochodzenia. Była przy tym logicznie i spójnie uzasadniona. Zarzuty pozwanej zmierzały do podważenia ustaleń medycznych biegłego i wskazania, że stan zdrowia powódki wiązał się z jej leczeniem psychiatrycznym we wcześniejszym okresie. Biegła wyraźnie wykluczyła, by na stwierdzony zespół zaburzeń adaptacyjnych miał wpływ jakiegokolwiek inny czynnik poza przewlekłym stresem w miejscu pracy w okresie spornym (a więc od 2009r. do 2016r.). Biegły oparł się przy tym na wywiadzie badanej, rodzaju zaburzeń i wyjątkowo wyraźnym związku czasowym z pojawieniem się sytuacji stresowej. W okresie pomiędzy 2002r. a listopadem 2016r. brak jest dokumentacji medycznej dotyczącej leczenia psychiatrycznego, powódka nie odczuwała na tym tle żadnych dolegliwości, nie leczyła się. Wskutek wystąpienia zaburzeń adaptacyjnych doszło u powódki do 5% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. W ocenie biegłego, powódka nie przejawia ani niewłaściwego sposobu reakcji, co miałoby ją doprowadzić do powstania dolegliwości psychicznych. Należy podkreślić, że sytuacja w (...) w S. stanowiła wówczas w życiu M. K. jedyny poważny stresor, a przez to była jedynym czynnikiem skutkującym ujemnymi konsekwencjami zdrowotnymi.

Zgodnie z treścią art. 94(3) § 3 kp pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2013 roku wydanym w sprawie o sygnaturze akt III BP 4/12, „odszkodowanie i rekompensatę za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem ustala się na zasadach wynikających z prawa cywilnego”. Wypada zatem odnotować, iż zadośćuczynienie ma na celu spełnienie funkcji kompensacyjnej i przynajmniej częściowo wynagrodzenie pokrzywdzonemu pracownikowi poniesioną szkodę niematerialną. Aby tak się stało, zasądzone świadczenie musi przedstawiać dla pokrzywdzonego realnie odczuwalną wartość, a przy tym nie być nadmierne (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010r., sygn. akt IV CSK 126/10). Jego wysokość powinna być ustalona w relacji do przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2015r., sygn. akt I CSK 156/14 lub wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2014r., sygn. akt IV CSK 112/14), a przede wszystkim uwzględniać przedmiotowe i podmiotowe okoliczności sprawy.

Powyższe czynniki zostały syntetycznie ujęte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2011r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt I PK 275/10, w którym zamieszczono następujące stwierdzenie: „zasadniczym kryterium ustalenia wysokości zadośćuczynienia jest rozmiar cierpienia i rozmiar niekorzystnych zmian w życiu poszkodowanego będących następstwem deliktu zawinionego przez sprawcę szkody. Za jedyną przesłankę ustalenia wysokości zadośćuczynienia przyjmuje się rozmiar krzywdy. Zadośćuczynienie ma na celu kompensatę nie tylko cierpień

fizycznych ale również niekorzystnych następstw zdarzenia w sferze psychiki poszkodowanego. Ma ono na celu przyniesienie poszkodowanemu równowagi emocjonalnej naruszonej przez doznane cierpienia psychiczne”.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2015r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt V CSK 317/14, w przypadku uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia należy wziąć pod uwagę między innymi rodzaj i stopień intensywności cierpień fizycznych lub psychicznych, czas ich trwania, nieodwracalność skutków urazu, wpływ skutków wypadku na dotychczasowy styl życia pokrzywdzonego, rodzaj dotychczas wykonywanej przez niego pracy zarobkowej, szanse na przyszłość, a także poczucie nieprzydatności społecznej czy wywołaną następstwem deliktu bezradność życiową pokrzywdzonego.

Przekładając powyższe kryteria na realia rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że w sytuacji powódki roszczenie o zadośćuczynienie w wysokości 10.000 zł zasługiwało na uwzględnienie w całości. M. K. (1) była poddawana mobbingowi na przestrzeni kilku lat. Krytyka dotyczyła zarówno jej sfery zawodowej, jak i prywatnej, jej kompetencji jak i wyglądu. W konsekwencji doprowadziło to do jej rozstroju zdrowia i długotrwałej niezdolności do pracy, wyłączenia z życia zawodowego na długi czas (orzeczona niezdolność do pracy), a ostatecznie do całkowitej rezygnacji z zatrudnienia, które pozwalało jej na nabycie uprawnień emerytalnych (powódka na dzień orzekania miała 57 lat). 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 Sądu Najwyższego z 30.01.2004, I CK 131/03, OSNC 2005/2/40).

W tym stanie rzeczy, wobec wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia psychicznego i długotrwałego uszczerbku na zdrowiu szacowanego na 5% rekompensata w kwocie 10.000 zł ma wymiar adekwatny do doznanej przez nią krzywdy, wobec czego roszczenie to zostało w całości uwzględnione wobec pozwanego Urzędu. Zasądzone świadczenie stanowi równowartość wynagrodzenia powódki wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop za okres 3 miesiące, wobec czego będzie dla niej stanowiło ekonomicznie odczuwalną wartość, nie prowadząc do jej nieuzasadnionego wzbogacenia. Wymaga bowiem podkreślenia, iż kwota ta nie przekracza nawet dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w dacie wyrokowania.

W konsekwencji orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W następstwie przyjęcia, że wobec powódki stosowany był mobbing, zasadnym okazało się powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy. W odniesieniu do powódki doszło do zbiegu podstaw prawnych, tj. art. 94(3) § 4 k.p., zgodnie z którym pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów oraz art. 55 § 1(1) k.p., zgodnie z którym 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. Przyjmuje się bowiem, że mobbing jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę (do przeciwdziałania mobbingowi jest on zobowiązany z mocy art. 94(3) § 4 k.p.), a jak wskazano powyżej – długotrwały mobbing stosowany wobec powódki – stanowił uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy w tym trybie.

Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1(1) k.p. w formie pisemnej z podaniem przyczyny - w terminie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). Powódka, rozwiązując umowę o pracę, nie naruszyła art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. (miesięczny termin do rozwiązania umowy) skoro omawiane naruszenia miały charakter ciągły, a ich konsekwencje (w postaci rozstroju zdrowia u powódki) trwały aż do samego rozwiązania umowy (a nawet dłużej). Omawiane naruszenia te miały tak istotny i zasadniczy charakter, że już stanowiły uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy przez pracownika z winy pracodawcy. Tak przyjmuje się też w doktrynie (por. Komentarz do art. 55 k.p. Małgorzaty Gersdorf, Krzysztofa Rączki i Jacka Skoczyńskiego, wyd. LexisNexis). W doktrynie przyjmuje się też, iż kodeks pracy nie wprowadza żadnych

sankcji za rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na zasadzie art. 55 dokonane wbrew wskazanym formalnym wymaganiom (rozwiązanie umowy w terminie 1 miesiąca, na piśmie, z podaniem przyczyny). Można zatem uznać, iż przepisy formułujące te wymagania mają jedynie charakter instrukcyjny (por. powołany wyżej Komentarz do art. 55 k.p. Małgorzaty Gersdorf, Krzysztofa Rączki i Jacka Skoczyńskiego, wyd. LexisNexis).

W odniesieniu do odszkodowania z art. 94(3) k.p. przewidziano jego minimalną wysokość, zaś odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1(1) k.p. ma charakter ryczałtowy, a więc nie zależy od poniesienia szkody i jej wysokości. Miernikiem, w ujęciu tego ostatniego przepisu jest okres wypowiedzenia, który w odniesieniu do powódki wynosił 3 miesiące. Za taki właśnie okres przyznano odszkodowanie w kwocie 9.502,50 zł jako równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop, a wynoszącego – zgodnie z niekwestionowanym wyliczeniem pozwanego – 3.167,50 zł (k. 30). Ponad zasądzoną kwotę żądanie odszkodowania oddalono.

Kolejnym roszczeniem dochodzonym przez powódkę było roszczenie o odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.) stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie są przyczyny nie dotyczące pracownika. Przepisu tego nie należy rozumieć dosłownie, tj. w ten sposób, iż istnienie jakichkolwiek innych przyczyn występujących, bądź to po stronie pracodawcy, bądź to po stronie pracownika, wyłącza zastosowanie ustawy. Myśl tego przepisu jest taka, iż należy badać, czy bez zaistnienia przyczyn nie dotyczących pracownika do ustania stosunku pracy nie doszłoby, a istnienie innych motywów uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie nie byłoby wystarczające i nie doprowadziłoby do zmniejszenia zatrudnienia. Oznacza to, iż obok przyczyn niezależnych od pracownika mogą występować inne okoliczności będące podstawą do rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, które jednak bez przyczyny leżącej po stronie pracodawcy nie dałyby samoistnych podstaw zakończenia stosunku pracy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990r., I PR 319/90, OSNC 1992/11/204).

Pozwana spółka zanegowała prawo do odprawy pracownika w sytuacji rozwiązania przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 § 1(1) k.p.

W tym zakresie wypowiedział się jednak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015r. w sprawie III PZP 4/15, w której wskazano, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy konstatawał, iż zgodnie z art. 55 § 3 k.p., rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, między innymi z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Z przepisu tego wynika, że pracownik nie ponosi ujemnych skutków, jakie przepisy prawa pracy i inne przepisy prawa, wiążą z

rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika. Przepis ten nie przekształca jednak rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Z tego względu pracownik nie może dochodzić roszczeń ściśle związanych z charakterystycznymi cechami rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem i sprzecznych z charakterem czynności, której pracownik dokonał w celu zakończenia stosunku pracy, jak np. przywrócenia do pracy (art. 45 k.p.), wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, ma z tego tytułu prawo do odszkodowania na podstawie art. 55 § 11k.p., nie może więc żądać na podstawie art. 55 § 3 k.p. odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Może natomiast dochodzić innych, niż wyżej określone, roszczeń związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, jeśli spełnia warunki ich nabycia określone w regulujących je przepisach prawnych (por. też uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Dalej w uzasadnieniu wskazano, iż uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23(1) § 4 k.p. (wprowadzającego podobną jak w art. 55 § 3 k.p. fikcję prawną) nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Głównym motywem takiego rozstrzygnięcia było przyjęcie, że skoro pracownik rozwiązuje stosunek pracy w trybie art. 23(1) § 4 k.p., a więc za siedmiodniowym uprzedzeniem z powodu zmiany pracodawcy i jednocześnie z powodu pogorszenia warunków pracy, to tę drugą przyczynę trzeba oceniać z zastosowaniem przepisów określających uprawnienie do odprawy pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn pracownika niedotyczących. Następnie Sąd Najwyższy, oceniając konsekwencje płynące z zastosowanej w art. 23(1) § 4 k.p. fikcji prawnej wywiódł, że odprawa nie przysługuje pracownikowi, gdy rozwiązał on stosunek pracy wyłącznie z przyczyn, które go dotyczą, na przykład z powodów osobistych. Inaczej natomiast należy ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy. W takich wypadkach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23(1) § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W tym sensie, uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy. Podobny w samej istocie rzeczy sposób rozumowania Sąd Najwyższy zastosował w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 2008r., III UK 57/08 (LEX nr 1102538), w którym uznał, że "rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegającego na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, zaprzestaniu wypłaty wynagrodzenia i nieopłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne (art. 55 § 11k.p.) uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.)". Sąd Najwyższy w składzie wydającym uchwałę z dnia 2 lipca 2015r. w sprawie III PZP 4/15 podzielił powyższe poglądy, wskazując, że nie ulega wątpliwości, że jeśli pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze względu na ciężkie naruszenie wobec niego przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to czyni to z powodu zachowania pracodawcy, co uzasadnia twierdzenie, że jest to przyczyna rozwiązania stosunku niedotycząca pracownika także w rozumieniu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dlatego, jeśli pracownik rozwiązuje z tego powodu stosunek pracy, to zrównanie przez art. 55 § 3 k.p. skutków takiego rozwiązania ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej sytuacji nie następuje też zdublowanie świadczeń należnych pracownikowi z tego samego tytułu. Odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych jest świadczeniem o charakterze gratyfikacyjno-rekompensacyjnym, przysługującym na zakończenie stosunku pracy. Natomiast odszkodowanie z art. 55 § 1(1)k.p. ma charakter ustawowego odszkodowania i zadośćuczynienia za bezprawne działanie pracodawcy. Funkcje tych wypłat są więc różne.

Poglądy te podziela także Sąd orzekający w niniejszej sprawie. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwala na przyjęcie, iż wyłączną przyczyną rozwiązania przez powódkę stosunku pracy z pozwanym były przyczyny leżące

po jego stronie, polegające na długotrwałym stosowaniu wobec powódki mobbingu. Jak zeznała powódka, gdyby nie stosowanie wobec niej mobbingu w miejscu pracy, to znajdując się w okresie przedemerytalnym, nigdy nie zdecydowałaby się ona na rozwiązanie umowy o pracę. Jedyne przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie pracodawcy, a skoro tak, to uprawnia to do zastosowania art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach i zasądzenia na rzecz powódki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. W tym przypadku również za podstawę wyliczenia tego świadczenia przyjęto wynagrodzenie za pracę liczone jak za ekwiwalent za urlop, co dało kwotę 9.502,50 zł (3 x 3.167,50 zł). Ponad zasądzoną kwotę żądanie odprawy oddalono.

Rozstrzygnięcie o odsetkach oparto na treści przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując jako datę wymagalności żądania odszkodowania dzień doręczenia odpisu pisma procesowego z dnia 14 listopada 2018r. (k. 216 i nast.) stronie pozwanej, a więc najpóźniej dzień 29 listopada 2018r. (dzień napisania pisma procesowego przez pozwanego w ustosunkowaniu się do rozszerzonego powództwa – wobec braku dowodu doręczenia mu tego pisma bezpośrednio przez pełnomocnika powódki). Co do żądania odprawy odsetki wymagalne były od dnia rozwiązania stosunku pracy, przy czym powódka domagała się ich dopiero od dnia 14 listopada 2018r. i zgodnie z jej żądaniem orzeczono. Co do żądania odsetek od dnia 14 listopada 2018r. od odszkodowania powództwo oddalono.

W myśl art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U.2018.300.) pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36 nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Zgodnie z art. 97 powołanej ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Z kolei art. 113 ust. 1 ustawy stanowi, że kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W oparciu o powyższe regulacje Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) w S. kwotę 3.316,17 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych. W ich skład weszły wydatki związane ze złożeniem przez placówkę medyczną dokumentacji lekarskiej powódki (18 zł) oraz wynagrodzenie biegłej psychiatry za sporządzenie opinii i opinii uzupełniającej i wydanie ustnej opinii uzupełniającej (1.185 zł, 165 zł, 497,17 zł). Dodatkowo należało obciążyć go opłatą od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, w części odpowiadającej zasadzonej kwocie, a zatem sumą 1.451 zł obliczoną jako 5% z kwoty 20.005 zł (art. 13 ust. 1 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Sąd nie orzekał o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz powódki wobec braku złożenia przez nią na jakimkolwiek etapie postępowania takiego wniosku.

Sąd nie orzekał o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego w ramach rozszerzonego powództwa (w części, w której nieznacznie oddalono powództwo), bowiem zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) – w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę naliczania opłat bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W przypadku M. K. zasadnicze wynagrodzenie wynosiło ostatnio 2.534 zł miesięcznie, wobec czego Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I co do wskazanej kwoty.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

6. (...)

7. (...)

8. (...)

9. (...)

(...)