

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Jakub Gontarek

Ławnicy: A. K., A. S.

Protokolant: Marta Hryciuk

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2013 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) S.A. w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

1. zasądza od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powódki M. J. kwotę 25.000 zł (dwadzieścia pięć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. znosi pomiędzy stronami koszty procesu;
4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 1250 zł (tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu;
5. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.760 zł (cztery tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych).

## UZASADNIENIE

W dniu 2 sierpnia 2010r., (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) M. J. złożyła pozew, skierowany przeciwko (...) S.A. w W., w którym wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 49 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że w okresie od roku 2008r., do chwili ustania zatrudnienia jej osoby u pozwanego pracodawcy, jeden ze współpracowników – P. W. (1) wielokrotnie i uporczywie dopuszczał się względem powódki działań noszących znamiona mobbingu. Powyższe zachowania, pomimo kilku prób interwencji podejmowanych przez powódkę bezpośrednio u przełożonych, nie zostały wyeliminowane i stały się bezpośrednią przyczyną choroby depresyjnej powódki, na którą cierpi do dziś (k.2 – 5).

Pozwany w odpowiedzi na pozew, wniósł o jego oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu od powódki. W ocenie pracodawcy powódka nie przedstawiła dowodów dostatecznie potwierdzających fakt celowości, uporczywości, czy nasilenia złej woli sprawcy, a jej tezy opierają się wyłącznie na subiektywnych odczuciach powódki. Pozwany zaznaczył, że podjął próby wyjaśnienia konfliktu, po których powódka nie zgłaszała dalszych problemów, zatem

sprawa została uznana przez pracodawcę za załatwioną. Ponadto pozwany zauważył, że powódka była osobą trudną, konfliktową, arogancką, a jej relacje z pracownikiem, który miałby być mobberem były dwuznaczne (k.36-37v).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. J. była zatrudniona przez (...) S.A. w W. od dnia 1 lipca 1979r., na podstawie umowy o pracę, pierwotnie na stanowisku młodszej stewardesy pokładowej, następnie na stanowisku handlowca, a ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw planowania i budżetowania (umowy i dokumenty w aktach osobowych powódki część B).

Wykonując pracownicze zadania powódka realizowała je w ramach działu szkolenia i zajmowała się szkoleniami zagranicznymi (zeznania powódki – k.137).

Wynagrodzenie powódki wynosiło 4 760 zł (k.39 – zaświadczenie pracodawcy).

W 2007r., w ramach przedmiotowego działu został zatrudniony młody pracownik P. W. (1), któremu pracodawca powierzył obowiązki z zakresu prowadzenia szkoleń krajowych. Pierwotnie relacje pomiędzy powódką, a nowym pracownikiem były poprawne. P. W. (1) korzystał niekiedy z uprzejmości powódki, która, z uwagi na jej miejsce zamieszkania, podwoziła go samochodem w kierunku domu (zeznania świadka P. W. – k.124-127, zeznania powódki – k.137).

W połowie roku 2008r., ujawnił się konflikt personalny pomiędzy powódką a P. W. (1), który dzielił pokój z innym współpracownikiem I. S. (1). Trudność w bezpośredniej komunikacji z P. W. dezorganizowała pracę powódce, o którym to fakcie powódka powiadomiła przełożonych. Sytuacja ta zaogniła wzajemne relacje pomiędzy pracownikami, a powódka została określona przez P. W. mianem „donosiciela”. Od tego czasu P. W. wielokrotnie i systematycznie nękał powódkę, używając wobec niej obelżywych określeń, przedrzeźniając jej zachowanie, pokazując pozawerbalne gesty podciętego gardła, czy też podważając jej pracownicze kompetencje i umiejętności. P. W. wiedząc, że powódka odpowiada za listę obecności pracowników, nie podpisywał jej, które to zachowanie powtarzał niekiedy przez okres tygodnia, próbował również skłonić powódkę, aby nie odnotowywała wykorzystanych przez niego dni wolnych od pracy (zeznania świadków: A. J. – Ż. - k.93-95, L. L. – k.95-98, P. S. – k.109-112, zeznania powódki – k.137-140).

Uciążliwość i dolegliwość zachowań P. W., jak również ich powtarzalność, stały się postawą do oficjalnego wystąpienia przez powódkę z pismem do Prezesa pozwanego – D. N., sporządzonym przez nią w dniu 03 lipca 2008r. W jego treści powódka informowała o nieodpowiednich zachowaniach swojego współpracownika, które określiła jako „tyranizowanie”, cytując dosłownie wulgarne wypowiedzi P. W., kierowane bezpośrednio do niej. Powódka podkreśliła, że postępowanie współpracownika wywołuje u niej lęki i strach o jej własne bezpieczeństwo. Zaznaczyła, iż domaga się godziwych warunków pracy, ponieważ agresja P. W. narusza także jej godność osobistą. (k.217 – 218 akt osobowych powódki, część B, k.217 i n. akt osobowych powódki – część B)

W odpowiedzi na apel powódki, pismem z dnia 10 lipca 2008r., Dyrektor Biura do Spraw Pracowniczych – A. C. (1), zwróciła się do P. S. (2) – przełożonego powódki z prośbą o szczegółowe wyjaśnienie poruszonych przez nią kwestii w piśmie oraz powiadomienie Biura, w jaki sposób rozwiązano konflikt. Dodatkowo A. C. sugerowała wyciągnięcie surowych konsekwencji względem pracownika – A. W. w przypadku potwierdzenia zarzucanych mu zachowań, które stanowią naruszenie regulaminu pracy (k.216 akt osobowych powódki – część B).

W celu wyjaśnienia zaistniałych zdarzeń, przełożony powódki P. S. przeprowadził konfrontację pomiędzy nią a P. W., w trakcie której P. W. zaczął zadawać powódce pytania i zaprzeczał wszelkim zarzutom kierowanym przez nią do jego osoby. W konsekwencji rozmowa pomiędzy pracownikami nie przyniosła żadnych rezultatów i nie rozwiązała problemu pracowniczego (zeznania świadków: P. S. – k.109-112, P. W. – k.124-127, zeznania powódki – k.137-140).

W kolejnym piśmie z dnia 16 lipca 2008r., skierowanym do Prezesa (...) S.A. M. N., powódka ponownie powiadamiała o nagannym zachowaniu P. W. wobec niej, prosząc o zapewnienie jej bezpiecznych i godziwych warunków pracy.

Powódka podkreśliła, że napięta sytuacja wpływa na stan jej zdrowia, a ona sama czuje się zastraszona i zagrożona (k.21 – kserokopia pisma powódki).

W następnym okresie powódka wielokrotnie rozmawiała z przełożonymi, w tym z kierownikiem kadr B. S., próbując znaleźć rozwiązanie trudnej dla niej sytuacji. Zachowanie współpracownika powódki P. W. nie zmieniło się. Nadal używał wobec niej wulgarnych słów, insynuując pozbycie się jej z pracy (zeznania świadków: A. J. – Ż. - k.93-95, L. L. – k.95-98, zeznania powódki – k.137-140).

Trudna atmosfera pracy, przyczyniła się do pogorszenia stanu zdrowia powódki, która korzystała z porad medycznych, zaczęła przebywać na zwolnieniach lekarskich, zaś od października 2008r., do chwili obecnej leczy się psychiatrycznie. Wstępne rozpoznanie dolegliwości powódki wskazywało na zespół lękowo – depresyjny, wywołany stanem napięcia, niepokoju, podenerwowania z uwagi na napiętą sytuację w pracy (k.24 i n – kserokopie dokumentacji medycznej powódki, zeznania świadków: A. J. – Ż. - k.93-95, L. L. – k.95-98, P. S. – k.109-112, zeznania powódki – k.137-140).

Pomimo wyraźnych próśb powódki skierowanych do pracodawcy w przedmiocie podjęcia kroków oraz środków zmierzających do eliminacji niedopuszczalnego zachowania współpracownika wobec jej osoby, odpowiednie działania nie zostały przeprowadzone (zeznania świadków: A. J. – Ż. - k.93-95, L. L. – k.95-98, zeznania powódki – k.137-140).

Pismem z dnia 24 maja 2010r., pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2010r. Przyczyną powyższego były względy reorganizacyjne pracodawcy, który przeprowadził zwolnienia grupowe, kierując się w stosunku do osoby powódki kryterium mniejszej przydatności pracownika do pracy, przy jednoczesnym braku możliwości wykorzystania jego kompetencji i doświadczenia (k.20 –kserokopia wypowiedzenia).

Zarówno I. S. (1) jak i P. W. (1) nadal pozostają w stosunku zatrudnienia z pozwanym.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. dokumenty złożone do akt sprawy, zawarte w aktach osobowych pracownika oraz ich kserokopie, których wartość dowodowa nie była negowana przez strony, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków: A. J. – Ż., L. L. oraz na zeznaniach powódki, jak również częściowo uwzględnił twierdzenia P. S., P. W. i D. S.. Twierdzenia świadków: A. J. – Ż., L. L. oraz powódki, Sąd uznał za w pełni wiarygodne z uwagi na ich wewnętrzną oraz wzajemną spójność, logikę, konsekwencję, korelację z przedstawionym w sprawie materiałem dowodowym i uzupełniający się charakter. Wymienieni jasno i rzeczowo opisywali charakter problemów pracowniczych powódki, których źródłem było zachowanie jej współpracownika P. W.. Bliski powódce L. L. obserwował narastający u niej stan lękowy i pogorszenie ogólnego stanu emocjonalnego oraz zdrowia. Należy zauważyć, że powódka zwróciła się do pracodawcy o pomoc w eliminacji niedozwolonych zachowań, które przejawiał P. W., w tym celu nie tylko prowadzono rozmowy i konfrontację, które nie przyniosły spodziewanej poprawy w relacjach, ale powódka skierowała dwukrotnie pismo bezpośrednio do Prezesa pozwanego. Wymienione okoliczności potwierdzają rzeczywiste istnienie problemu, opisywanego przez powódkę, który to fakt potwierdził także przełożony powódki P. S.. Z uwagi na powyższe, Sąd nie uznał za autentyczne tych tez świadków: P. S., P. W. i D. S., w których odmawiają oni związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy stanem emocjonalnym powódki, a zachowaniem P. W.. Wszyscy ze wskazanych mieli pełną świadomość istniejącego problemu a mimo to uznali, że powódka była roztrzęsiona jak wszyscy i z pewnością obawiała się zwolnienia z pracy. W tym miejscu należy podkreślić, iż P. W. przejawiał wobec powódki negatywną i naganną postawę przez okres trwający ok. dwóch lat, trudno przyjąć, aby w całym tym czasie powódka rozbudziła w sobie stan depresyjny, spowodowany obawą przed zakończeniem pracowniczych relacji, tym bardziej, iż bezpośrednie i faktyczne źródło tej sytuacji zostało przez nią wprost określone, zaś sam pracodawca próbował początkowo zmierzyć się z problemem. Opisane okoliczności wpłynęły także bezpośrednio na ocenę twierdzeń świadka P. W., które w aspektach zaprzeczających zarzutom powódki zostały ocenione przez Sąd jako pozbawione autentyczności.

Ponadto zdaniem Sądu zeznania D. S. również niewiele wniosły do sprawy. Świadek powołuje się na charakter swoich zadań i system pracy, które skutkowały brakiem jego stałej obecności w biurze, co w jego przekonaniu wykluczało możliwość dokonania oceny konfliktowej sytuacji pomiędzy stronami.

Z kolei twierdzenia świadka I. S., Sąd ocenił jako niewiarygodne. Przedmiotowe zeznania pozostają w opozycji do treści ustalonego stanu faktycznego, przez pryzmat też pozostałych świadków, uznanych za w pełni autentyczne, jak również zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Świadek zaprzecza wszelkim zarzutom dotyczącym nękania osoby powódki, czy niewłaściwego stosunku P. W. wobec jej osoby. Zdaniem Sądu okoliczność, że świadek jest bezpośrednim współpracownikiem P. W. i fakt, iż obydwójce pozostają nadal w stosunku zatrudnienia u pozwanego, miały bezpośredni wpływ i związek z treścią składanych przez nich zeznań. W takiej sytuacji nie sposób uznać je za obiektywne.

Z uwagi na charakter zarzutów powódki, Sąd dopuścił w sprawie niniejszej dowód z opinii biegłego lekarza psychiatry, na okoliczność ustalenia, czy powódka doznała rozstroju zdrowia w związku ze zdarzeniami, na które powołuje się w niniejszym procesie (k.140 – postanowienie sądu).

Sporządzona po uprzednim badaniu powódki oraz analizie jej dokumentacji medycznej, opinia biegłego lekarza psychiatry dr nauk medycznych M. U., pozostała jednak częściowo przydatna dla faktycznej oceny stanu zdrowia powódki przez Sąd i bezpośredniej oceny wpływu postępowania P. W. na kondycję zdrowotną powódki. Biegły w sformułowanych przez siebie wnioskach końcowych rozpoznał u badanej przewlekłą reakcję subdepresyjną w okresie remisji, zaznaczając, że rozstrój zdrowia mógł być związany ze zdarzeniami, na której powołuje się powódka. Zdaniem biegłego powódka rokuje pomyślnie, lecz wymaga dalszej opieki medycznej i terapii (k.146 – opinia biegłego).

Walor dowodowy przedmiotowej opinii został podważony przez pozwanego, który uznał, iż z jej treści nie można wyciągnąć wiążących i jednoznacznych wniosków. Z kolei strona powodowa zażądała wydania opinii uzupełniającej, przedstawiając pytania do biegłego (k.152, 157 i n.). W uzupełnieniu powyższego biegły podkreślił, że u powódki nie stwierdzono innych schorzeń somatycznych, które miały wpływ na powstanie zaburzeń depresyjnych, zaś obecna poprawa stanu jej zdrowia jest wynikiem prowadzonego leczenia oraz zmianą miejsca pracy (k.170 – opinia uzupełniająca). Ponieważ w przekonaniu pozwanego wydana opinia, pomimo jej uzupełnienia nadal budziła wątpliwości, zażądał on wezwania biegłego na rozprawę (k.180). Natomiast pełnomocnik powódki wystąpił z kolejnym wnioskiem dowodowym, domagając się dopuszczenia dowodu z opinii biegłego psychologa (k.180, 183).

Wydając kolejną opinię uzupełniającą, zgodnie z wnioskiem strony, na rozprawie w dniu 18 września 2013r., biegły wyjaśnił, że reakcja subdepresyjna nie powstaje samoistnie, zaś powódka ma uporządkowane życie osobiste i brak jest innych czynników życiowych, poza pracą, mogących ją wywołać. Dodatkowo biegły podkreślił, że menopauza powódki jak również fakt rozwiązania z nią stosunku pracy nie miały większego wpływu na reakcję subdepresyjną powódki (k.204 – 205 – opinia biegłego uzupełniająca na rozprawie).

Sąd oddalił wniosek dowodowy powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu biegłego psychologa, uznając go za spóźniony, zaś jego przeprowadzenie za zbędne - opinie biegłego psychiatry są jasne i jednoznaczne. (k.205).

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo M. J. zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem powódki jej współpracownik P. W. dopuścił się wobec jej osoby w trwającym niemalże dwa lata okresie czasu wielokrotnych zachowań noszących znamiona mobbingu. Powódka podkreśliła, iż o zaistniałej sytuacji powiadomiła przełożonych, którzy mimo pierwotnych prób nie potrafili skutecznie rozwiązać problemu. Powódka podkreśla, iż nękanie, obrażanie, wulgarne zachowanie, stała krytyka jej pracy oraz obraźliwe i poniżające gesty wywołały u niej stany lękowe, depresyjne, skutkując stałym rozstrojem zdrowia i koniecznością podjęcia leczenia psychiatrycznego.

Wymienionym zarzutom pozwany zaprzecza, utrzymując, że powódka była osobą trudną jej odczucia mają naturę subiektywną, zaś opinie wydane w toku procesu przez biegłego lekarza pozostają niejednoznaczne.

Oceniając zasadność twierdzeń powódki wraz z jej roszczeniem w przedmiocie zadośćuczynienia, w pierwszej kolejności należało ustalić fakt mobbingu jej osoby przez współpracownika P. W..

Zgodnie z dyspozycją art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. 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. W doktrynie przyjmuje się, że zachowania o charakterze mobbingowym - zależnie od stopnia nasilenia - przebiegają w kilku fazach (por. B. Kłos, Mobbing, Kancelaria Sejmu - Biuro Studiów i Ekspertyz, Informacja nr 941, listopad 2002, s. 2). Zaczyna się od powstania konfliktu, wywołanego bez żadnej czy z całkowicie błahej przyczyny, niekiedy wręcz nieznaną osobie zainteresowanej ("każdy pretekst jest dobry"). Następnie dochodzi do eskalacji, w której pracownik - podporządkowany sprawcy i pozbawiony wsparcia współpracowników - jeszcze nie jest w pełni świadom zagrożenia swej pozycji zawodowej, lecz broni się, mogąc już odczuwać zdrowotne następstwa trwającego stresu. Kolejna faza to nasilenie działań mobbingowych, na które atakowany zaczyna w poczuciu bezsilności reagować agresywnie, co jest obracane przeciw niemu zgodnie z zasadą "kozła ofiarnego". W ostatniej fazie, tj. drastycznego zaostrzenia sytuacji, pracownik odczuwa już tylko przemożny strach przed miejscem pracy i kojarzonymi z nim ludźmi oraz utratą podstaw egzystencji. Ze względu na psychofizyczny stan ofiary, jak też wynikające zeń częste i długotrwałe absencje, dalsze zatrudnienie jest praktycznie niemożliwe. Zaczyna się szukanie pomocy lekarzy, psychologów i prawników, a towarzyszą temu myśli, a nawet próby samobójcze.

W myśl art. 94<sup>3</sup> § 3 - 5 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W ocenie Sądu, dokonanej po wnikliwej analizie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, roszczenia M. J. o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w związku mobbingiem pozostają, co do zasady słuszne, zaś podejmowane przez jej współpracownika P. W. działania, wyczerpywały dyspozycję art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Jak wynika z ustalonego w toku procesu stanu faktycznego, pierwotne relacje pomiędzy powódką, a P. W. układały się poprawnie. Na ich nagłą zmianę wpłynęła sytuacja braku dostępności P. W. dla interesantów i związana z powyższym dezorganizacja pracy powódki, o której powiadomiła współpracownika. Od tej chwili narastał konflikt pomiędzy stronami, który ze strony P. W. przybrał wyraz nieustających upokorzeń, gróźb, pogroźek w formie zwrotów: „ty pierdolony esbeku, ja cię załatwię, twoje dni esbeku są policzone, skończysz jak inni konfidenci, zrobię wszystko żeby cię wyjebali”. P. W. przechodząc obok pokoju powódki kwitował, że „tu śmierdzi”. Ponadto współpracownik powódki spluwał na jej widok, trząsał drzwiami, celowo nie podpisywał listy obecności pracowników, za którą powódka odpowiadała. Powtarzalność tych zachowań skłoniła powódkę do sformułowania pisemnej informacji w sprawie jej sytuacji w pracy, którą skierowała bezpośrednio do Prezesa pozwanego. Pracodawca podjął próby wyjaśnienia opisanych przez powódkę okoliczności, sugerując jej bezpośrednim przełożonym przeprowadzenie rozmów, konfrontacji, a w przypadku potwierdzenia zarzutów powódki, wyciągnięcia odpowiednich, surowych konsekwencji względem pracownika P. W.. Pomimo podjęcia przez P. S. próby konfrontacji, stanowisko P. W. nie uległo zmianie. Zaprzeczył on wszelkim zarzutom, atakując powódkę, zaś przełożony sporządził pismo, w którym uznał, iż sugestie powódki nie potwierdziły się w rzeczywistości.

Należy w tym miejscu wskazać, że przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności

zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że stan faktyczny w niniejszej sprawie jest zbieżny z przedstawionym wyżej poglądem literatury obrazującym zjawisko mobbingu.

W okresie zatrudnienia powódki, począwszy od połowy 2008r., roku, zachowania jej współpracownika P. W. wobec jej osoby, bez wątpienia należy obiektywnie zakwalifikować, jako noszące cechy mobbingu, mogące wywołać efekt niedyspozycji chorobowej. Znamienne jest, że rozstrój zdrowia powódki nastąpił w krótkim okresie po nasilających się, nieprzyjemnych sytuacjach w pracy, zaś brak było innych czynników, mogących bezpośrednio wypłynąć na pogorszenie jej samopoczucia, pojawienie się stanów lękowych, czy ostatecznie stanu subdepresji. Powódka, udając się po pomoc medyczną, pierwotnie o charakterze ogólnym, od razu wspomniała o przyczynie swojego stanu obniżonego nastroju, obawie o bezpieczeństwo, poczuciu poniżenia i upokorzenia, wskazując trudną sytuację w miejscu pracy, wywołaną postawą kolegi. Brak realnego działania w celu eliminacji negatywnego zjawiska ze strony pracodawcy, skutkowało licznymi nieobecnościami w pracy powódki i ostatecznie podjęciem przez nią leczenia psychiatrycznego. Jednocześnie żadnej z aspektów zachowania P. W. nie może być uznany jako uzasadniona krytyka w miejscu pracy, czy też wystąpienie obiektywnych uwarunkowań, bądź niedogodności wynikających z obecnego w miejscu pracy stresu. Zarzuty pozwanego, sugerujące konfliktową naturę samej powódki, nie zostały potwierdzone, zaś jej przełożony przesłuchany w charakterze świadka nie oceniał negatywnie jej pracy.

Cechą konstytutywną mobbingu jest długotrwała i uporczywa przemoc psychiczna, prowadząca w efekcie o zaburzeń somatycznych i psychicznych pracownika. Mobbing należy definiować przez działanie lub zaniechanie, które prowadzi lub może prowadzić do dotkliwych następstw w sferze zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika. Jednocześnie wskazane przez ustawodawcę cele mobbingu (określone jako poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników) zakładają konieczność przypisania winy umyślnej sprawcy mobbingu.

W ocenie Sądu Rejonowego, rozstrój zdrowia u powódki został wywołany wyłącznie zachowaniami w miejscu pracy jej współpracownika - P. W., które bez wątpienia nosiły cechy mobbingu.

Nieustanne groźby, wulgaryzmy, zastraszanie, sugestie pozbycia się powódki z pracy, spluwanie, trzaskanie drzwiami jak również przedrzeźnianie powódki, sposobu jej poruszania się oraz demonstracja gestu podcięcia gardła, stanowią zespół zachowań niedopuszczalnych, nieetycznych, naruszających obowiązki pracownicze oraz noszących znamiona nękania i przemocy psychicznej.

Sytuacja ta budzi również niezrozumienie oraz krytykę, z uwagi na okoliczność wiedzy pracodawcy w obszarze relacji pomiędzy powódką, a jej współpracownikiem, zaś wszelkie próby przekierowania uwagi z P. W. na powódkę, połączone z przypuszczeniem, iż stosunek powódki do jej współpracownika miał charakter natury dwuznacznej, zasługują na odrzucenie, budząc tym samym niesmak i negację Sądu w przedmiocie tychże skojarzeń.

Ostatecznie działania pracodawcy w celu eliminacji, czy zapobiegania dalszym naruszeniom ze strony P. W., należy oceniać jedynie w kontekście nieudolnych prób, które w żaden sposób nie rozwiązały problemu, zaś wskazania, iż pracodawca wstrzymał gratyfikację pieniężną dla P. W. nie są reakcją proporcjonalną do natury, skali i charakteru zjawiska mobbingu, jakie dotknęło powódkę.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że w zakładzie pracy był stosowany wobec M. J. mobbing. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. II PK 88/08, jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Dla oceny czy dane zachowanie może być traktowane jako mobbing nie jest jednak istotne to, jakie skutki wywołało zdarzenie. Należy przy tym zauważyć,

że zjawisko mobbingu bywa niekiedy trudne do zdiagnozowania, gdyż pewne zachowania w danych okolicznościach mogą być traktowane jako mobbing albo nie. W każdym jednak razie osoba wskazująca na istnienie mobbingu powinna powodować konkretne sytuacje, które w jej ocenie świadczą o mobbingu. Muszą to być umiejscowione w czasie i miejscu zachowania, możliwe do opisanego. W okolicznościach niniejszej sprawy powódka wyczerpała argumentację w przedmiocie opisanego negatywnego zjawiska, które zostały poparte dowodami w postaci dokumentów oraz zeznań świadków. W konsekwencji jej kondycja zdrowotna w obszarze psychofizycznym i cierpienie w postaci subdepresji, stanowią podstawę uznania stosowania mobbingu w stosunku do powódki.

Wniosek ten implikuje stwierdzenie, że roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem są, co do zasady usprawiedliwione.

Odnosząc się do kwoty żądanego zadośćuczynienia, Sąd ograniczył ją do wartości 25 000 zł, szacując wysokość doznanej krzywdy przez powódkę z uwzględnieniem zasad obowiązujących w przedmiocie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem. Należy podkreślić, iż prawną postawę zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia w tym przedmiocie, zawierają regulacje zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. W wyroku z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06) Sąd Najwyższy, uznał, że instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Z powyższego wynika, że co prawda sądy pracy będą kierować się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych, przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia, zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, jednakże jak zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu, w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych. Celem zadośćuczynienia jest niewątpliwie kompensacja majątkowych (wymiernych), jak i niemajątkowych (niewymiernych) następstw doznanej krzywdy. Jego wysokość z jednej strony nie może stanowić zapłaty symbolicznej, przedstawiając odczuwalną wartość ekonomiczną, ale należy pamiętać, że wysokość ta nie może być również nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, lecz powinna być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymuje ona rozsądne granice, odpowiadające aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa (wyroki SN: z dnia 22 kwietnia 1985 r., II CR 94/85, LEX nr 8713; z dnia 18 stycznia 1984 r., I CR 407/83, LEX nr 8585). Ostatecznie zasądzone zadośćuczynienie powinno mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość (wyrok SN z dnia 18 maja 2004 r., IV CK 357/03, LEX nr 584206).

Z okoliczności sprawy niniejszej wynika, że powódka na skutek następstwa mobbingu doznała określonych krzywd o charakterze psychicznym. Zachowanie współpracownika wywołało u niej poczucie lęku, odrzucenia, obniżyło jej własne poczucie wartości, a ostatecznie skutkowało stanem subdepresyjnym. Mimo powyższego, jak zauważa biegły psychiatra, zarówno obecny stan zdrowia powódki, jak również jej rokowania, są dobre. Oczywiście nie pozostawia żadnych wątpliwości fakt, iż kondycja zdrowotna powódki jest efektem podjętej przez nią terapii leczenia. Jednakże mając na uwadze przedstawioną powyżej argumentację, w przedmiocie ustalania przesłanek wartościujących należną i właściwą kwotę zadośćuczynienia, która byłaby przy tym adekwatną rekompensatą wobec doznanych krzywd i upokorzeń, ale też uwzględniałaby przesłanki natury obiektywnej, w postaci swej „odpowiedniości”, w przekonaniu Sądu, zasądzona na rzecz powódki należność nie ma charakteru nadmiernego i właściwie rekompensuje doznaną przez powódkę krzywdę. Ubocznie należy zauważyć, iż powódka nie ujawniła i żadnych poniesionych przez nią kosztów leczenia, czy innych wydatków majątkowych stanowiących bezpośrednie następstwo jej stanu zdrowia wywołanego nieprawnym działaniem. W przekonaniu Sądu następstwa doznanej krzywdy przez powódkę nie mają nieodwracalnego charakteru i ostatecznie ustalając „odpowiednią” wartość zadośćuczynienia, Sąd kierował się wytyczną, o której mowa w wyroku S.N. z dnia 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98), uwzględniając wszystkie okoliczności wynikające z mobbingu, mające wpływ na rozmiar przedmiotowej krzywdy. Mając na uwadze powyższą

argumentację, Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, obejmującym wartość żądania zadośćuczynienia ponad kwotę zasądzoną.

Rozstrzygnięcie Sądu o kosztach procesu, nastąpiło zgodnie z dyspozycją art. 100 k.c. Zgodnie z jego treścią, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Cytowany przepis pozwala, aby Sąd oparł się na względach słuszności i nie wymaga arytmetycznego, ścisłego rozdzielania kosztów procesu, według stosunku części uwzględnionej do oddalonej, w każdym przypadku (orzeczenie SN z dnia 30 kwietnia 1952 r., C 290/52, OSNCK 1953, nr 4, poz. 99). Mając na względzie wskazane dyspozycje, zastosowanie rozwiązania przewidzianego w treści art. 100 k.c., w sprawie niniejszej jest w przekonaniu Sądu właściwe.

Sąd podzielił pogląd wyrażony w Uchwale Sądu Najwyższego I PZP 1/07, zgodnie z którą sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 maja 2005r., o kosztach w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo do sądu, zgodnie z brzmieniem art. 96 ust. 1 pkt. 4 wspomnianej ustawy. W praktyce oznacza to obowiązek uiszczenia przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa kwoty 1 250 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, obliczonej jako 5 % kwoty zadośćuczynienia zasądzonego na rzecz M. J. (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 760 zł. Zgodnie z tym przepisem zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.