

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2016 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSO Grażyna Otoła-Pawlica

Ławnicy: Hanna Miączyńska

Zbigniew Pasik

Protokolant: Bartłomiej Fabijański

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa M. G. (1)

przeciwko Hotel (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

1. zasądza od pozwanego Hotel (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki M. G. (1) kwotę 50 000 (pięćdziesiąt tysięcy) złotych zadośćuczynienia z tytułu mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. zasądza od pozwanego Hotel (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki M. G. (1) kwotę 2500 (dwa tysiące pięćset) złotych zwrotu części opłaty od pozwu oraz znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego Hotel (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 1382,17 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt dwa i 17/100) złotych zwrotu wydatków.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 marca 2014 r. M. G. (1) wniosła o zasądzenie od Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 120.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem oraz zasądzenie kosztów procesu.

Powódka uzasadniała, że była mobbingowana przez współpracownicę H. Ł. (1), pracownicę na tożsamym stanowisku, która potrafiła zrobić problem z tego, że kwiaty kupione przez powódkę z okazji imienin kolegów są za drogie albo segregator ma niewłaściwy kolor; komentowała w obecności innych pracowników, że powódka za wolno pracuje, „ględzi, łązi i pije kawę”, zwracała się do powódki obraźliwie, mówiąc „człowieku powiedzcie do ciebie to za dużo”, nazywała ją „prostaczką”, „jadowitą żmiją”, „podstarzałą elegantką”. Atmosfera pracy zmieniała się, kiedy przychodziła H. Ł. (1).

W ocenie powódki pracodawca wiedział o mobbowaniu powódki, ale bagatelizował konflikty; powódka zwracała się do przełożonego o interwencje, ale to nie pomagało. Od 2009 r. powódka zaczęła leczyć się u psychiatry.

Dnia 25 marca 2011 r. powódka w trybie art. 55 § 1 k.p. złożyła oświadczenie, iż z dniem 31 marca 2011 r. rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu stosowania wobec niej mobbingu.

W ocenie powódki odpowiednią sumą zadośćuczynienia jest kwota 120 000 zł, która ma zrehabilitować ciężki rozstrój zdrowia i doznaną krzywdę.

W odpowiedzi na pozew Spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż roszczenia powódki uległy przedawnieniu; powódka była na długotrwałym zwolnieniu od 29 kwietnia 2009 r. do 26 października 2009 r. i w tym okresie wystąpiły skutki mobbingu. Wszystkie zarzuty z pozwu dotyczą złego traktowania przez równorzędnego pracownika - H. Ł. (1), która nie działała w imieniu pracodawcy. Opis działań H. Ł. (1) wyczerpuje znamiona konfliktu pomiędzy pracownikami, ale bez cech mobbingu przez pracodawcę. Brak jest niewypełnienia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. G. (1) była zatrudniona przez Hotel (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 2 listopada 1993 r., ostatecznie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy; ostatnio zajmowała stanowisko Starszego Specjalisty (...). Wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł (zaświadczenie k. 63).

Do obowiązków powódki należało ustalanie cen ewidencyjnych surowców i towarów, opracowywanie receptur, kart menu; ustalanie marży; przeprowadzanie comiesięcznych inwentaryzacji; sporządzanie not księgowych i sporządzanie raportów i analiz sprzedaży gastronomicznej (zakres obowiązków B56 a/o powódki).

Powódka dzieliła pokój z H. Ł. (1), zajmującą równorzędne stanowisko. Pracowały razem od 1993 r. Bezpośrednim przełożonym obu pracownic był kierownik sekcji J. T. (1). Sekcja liczyła tylko dwie pracownice i kierownika T.. Zadania powódki i H. Ł. (1) były zbliżone i nigdy nie zostały rozdzielone na piśmie (bezsporne).

Początkowo współpraca obu pracownic była pozytywna, od 2008 r. zaczęła się zmieniać po odejściu kierownika S. G. na emeryturę. H. Ł. (1) starała się wykazać w pracy, krytykując sposób wykonywania obowiązków przez powódkę. Kiedy kierownikiem został J. T. (1) - miała do niego negatywny stosunek. J. T. (1) zdawał sobie sprawę z nastawienia H. Ł. (1), wyrażał nawet obawę, że zrobi wszystko żeby zająć jego stanowisko (zeznania powódki i św. M. S.).

Powódka przychodziła do pracy na godz. 07.00. Do godz. 08.00 – 09.00 była uśmiechnięta i aktywnie uczestniczyła w wykonywaniu obowiązków. Biurka powódki i H. Ł. (1) znajdowały się naprzeciwko siebie. H. Ł. (1) na monitorze swojego komputera nakleiła kartkę: „mów ciszej, bo koleżanki podsłuchują”; ustawiła monitor tak, aby nie widzieć powódki i mówiła, że „nie będzie patrzyła na taką szkaradną i beznadziejną twarz”. Powódka często brała dokumenty do domu, gdyż z uwagi na atmosferę panującą w pokoju nie mogła skupić się na pracy.

Podczas wykonywania obowiązków w kuchni i na magazynie uczestniczyła w rozmowach na temat prywatnego życia współpracowników oraz spotkaniach „przy kawie”. Sytuacja zmieniała się, kiedy do pracy przychodziła H. Ł. (1) - wtedy drzwi do pokoju były zamykane.

Problemy w relacjach między pracownikami dotyczyły różnych, drobnych spraw, np. zakupu przez powódkę kwiatów z okazji imienin kolegów z pracy, które według H. Ł. (1) były za drogie. Obie pracownice uczestniczyły w comiesięcznych spisach inwentaryzacyjnych, w czasie których H. Ł. (1) lekceważąco wyrażała się o powódce, że jest niekompetentna. Pojawiały się także uwagi do wyglądu powódki czy tempa wykonywania pracy- chodziło o to, że powódka wychodząc do kuchni w celu ustalenia z kucharzem menu do wyceny, przebywała tam zbyt długo pijąc kawę i rozmawiając towarzysko.

Zachowanie H. Ł. (1) były bardziej agresywne, kiedy w pokoju przebywały same. Świadkowie potwierdzili, że z pokoju wielokrotnie słychać było podniesiony głos H. Ł. (1), która była osobą rzeczową ale apodyktyczną i lubiącą dominować, mówiącą podniesionym tonem w krótkich komunikatach – poleceniach; zachowywała się tak, jakby powódka była jej podwładną - wydawała polecenia, podważała decyzje, krytykowała, sprzątała rzeczy z biurka powódki, komentowała jej pracę w obecności innych, mówiła, że powódka wolno pracuje, „głędzi, łązi i pije kawę” bądź „maluje paznokcie zamiast pracować”. Zwracała się do powódki mówiąc „człowieku powiedzcie do ciebie to za dużo”, „człowieku przestań to robić”, „człowieku co ty robisz”, nazywała ją „prostaczką”, „jadowitą żmiją”, „podstarzałą elegantką” bądź „beznadziejną i głupią”.

H. Ł. (1) w okresie spornym budowała dom i otrzymała od pracodawcy dodatkowo płatną pracę w archiwum, którą wykonywała poza godzinami i pracy albo w sobotę; z tych przyczyn nie uczestniczyła w spotkaniach towarzyskich z innymi pracownikami.

Powódka często chodziła zapłakana. O konflikcie obu pracownic wiedziała większość pracowników Hotelu lecz nikt nie reagował. Przełożony J. T. (1) o konflikcie informował dyrektora O. (notatki k. 66 – 68 a.s., zeznania powódki, św. M. G. (2), św. G. T.; św. A. C., św. K. M., św. M. S., św. M. Z., św. J. B., św. L. S., częściowo św. H. Ł. (1), częściowo św. J. T. (1)).

Przełożony rzadko organizował spotkania swojej sekcji, ignorując uwagi przekazywane przez innych pracowników i powódkę o zachowaniach H. Ł. (1) – uważał, że konflikt między nimi powinny rozwiązać same, chociaż to H. Ł. (1) była jego „prawą ręką”, oceniał ją jako bardziej obowiązkowa i rzetelną, niemniej nigdy nie udzielił jej pozwolenia na upominanie powódki, natomiast w rozmowie z powódką uspokajał ją obiecując, że sam porozmawia z H. Ł. (1) i wszystko będzie w porządku, a „sprawę” załatwi później. Interwencja powódki w oddziale kadr również nie przyniosła rezultatu - nakazano jej zachowanie drogi służbowej, czyli zgłaszanie zastrzeżeń do bezpośredniego przełożonego. Mimo obietnicy obie panie nadal pracowały w jednym pokoju (św. M. Z., św. M. G. (2), św. A. C., świadka M. S., częściowo św. J. T. (1), częściowo św. H. Ł. (1), zeznania powódki).

W 2009 r. Spółkę przejęła V. (...), która rozpoczęła wprowadzenie zmian kadrowo – organizacyjnych (bezsporne); doszło do zwolnień w związku z restrukturyzacją. Powódka znalazła się na liście osób planowanych do zwolnienia (św. J. T., św. H. Ł. (1), św. M. Z.).

W związku z pogarszającymi się relacjami interpersonalnymi powódka udała się na zwolnienie lekarskie od 13 maja 2009 r. Podczas pierwszej wizyty u psychiatry swoje samopoczucie wiązała z zachowaniem koleżanki z pracy, mówiła, że trudno jej się skupić nad pracą, płacze, nie widzi możliwości wyjścia z sytuacji. Lekarz stwierdził zaburzenia adaptacyjne (297 – 312 a.s., zeznania powódki). Przed udaniem się powódki na zwolnienie lekarskie związki zawodowe zostały poinformowane przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. (zeznania powódki, św. M. S.).

Po powrocie ze zwolnienia powódka została wybrana na skarbnika Związku Zawodowego (...), była również przewodniczącą pracowniczej kasy zapomogowo – pożyczkowej (bezsporne).

Powódka rozważała złożenie wypowiedzenia, ale podczas spotkania, z T. i H. Ł. (1), którzy nakłaniali ją do pozostania w pracy - wyraziła zgodę. W czasie nieobecności powódki u pozwanego wprowadzono nowy system informatyczny, którego po powrocie uczyła powódkę H. Ł. (1). Początkowo każda robiła „swoją działkę”, miały w różnych dniach tygodnia wolne od pracy- pracowały po cztery dni w tygodniu.

W 2010 r. H. Ł. (1) wypisała się ze związków zawodowych i nie uregulowała składek, które były kolejnym zarzewiem konfliktu – H. Ł. mówiła, że nie ma pieniędzy i nie zapłaci, powódka to komentowała. Świadkiem takiej rozmowy była przebywająca w pokoju praktykantka. Powódka interweniowała u kierownika, który zaprosił obie pracownice do pokoju, a następnie odesłał powódkę obiecując, że zaistniałą sytuację wyjaśni z H. Ł. (1).

Praktykantka poprosiła o zmianę pokoju, ponieważ nie chciała przebywać w jednym pomieszczeniu. Przewodnicząca związków (...) interweniowała u J. T. (1) w sprawie konfliktu, jednak bez skutku. Interweniowała również główna księgowa G. R. oraz L. S., która w odpowiedzi usłyszała, że powinna zająć się swoją pracą i nie mieszać się w sprawy jego działu. Także kierowniczka kadr M. Z. wiedziała o konflikcie między powódką a H. Ł. (1).

Powódka zaczęła dorywczo wykonywać prace na zlecenie innego podmiotu - czasami w piątek, innym razem w weekend. W tym czasie negatywny stosunek H. Ł. (1) do powódki zaczął przybierać na sile, z kulminacją po powrocie H. Ł. z urlopu. Na polecenie przełożonego powódka zastępowała H. Ł. (1) i otrzymała do wykonania analizę terminowości dostaw, a powstały zaległości w sprawach należących do H. Ł. (1). Przełożony o tym wiedział i akceptował ten stan rzeczy. H. Ł. (1) zarzucała powódce, że zamiast pracować - popijała kawę i nawet prostych rzeczy nie umie zrobić w terminie. Zdarzyło się, że H. Ł. (1) zesłała na jedną z inwentaryzacji. Widząc, że powódki nie było, nakrzyczyła na J. B. oraz drugą osobę, uważając, że prowadzą inwentaryzację bez powódki. Po przyjściu powódki, nakrzyczyła też na powódkę, że „gdzieś łązi i znowu kawę pije”.

Współpraca powódki z innymi pracownikami - poza H. Ł. (1) i J. T. (1) - przebiegała w atmosferze szacunku i zrozumienia. Powódka była pracownikiem towarzyskim, sympatycznym i lubianym.

W 2010 r. podczas spotkania z udziałem M. S., M. Z., K. M. i J. T. (1) poruszano temat rozdzielenia pracownic ze względu na konflikt, ale ostatecznie do tego nie doszło z powodu braku wolnych pokoi.

Sytuacja w pracy spowodowała u powódki obniżenie nastroju, wyczerpanie psychiczne, zaburzenia snu, zwiększoną męczliwość, bezradność, poczucie winy wobec męża oraz lęk przed nowymi wyzwaniami i doprowadziło do utrwalonych zaburzeń depresyjnych (opinia psychiatryczna k. 347 – 391 i 406 – 413 a.s.). Powódka w trakcie trwania stosunku pracy miała zabieg ginekologiczny i anemię. Z pomocy psychologa korzystała od 2009 r. do momentu zwolnienia się z hotelu (k. 226 – 243, k. 245, k. 249 – 294, k. 324 – 342, k. 347 – 391, k. 406 – 413 a.s.)

W dniu 25 marca 2011 r. powódka złożyła oświadczenie, iż z dniem 31 marca 2011 r. rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu mobbingu; zbulwersowany pracodawca chciał przesłuchać w tej sprawie powódkę i komisję związkową, ale powódka odmówiła uczestnictwa powołując się na złe samopoczucie; w tym okresie powódka zorganizowała w pracy spotkanie pożegnalne z ciastem i kawą, na które nie zaprosiła H. Ł. (1) (św. M. S.).

Pozwem z 8 kwietnia 2011 r. pracodawca wystąpił do sądu pracy przeciwko M. G. (1) o zasądzenie 14 743,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwestionując fakt zaistnienia mobbingu (pozew k. 2 – 4, akta VII P – Pm 50/12). Prawomocnym wyrokiem z dnia 25 września 2013 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy powództwo Spółki oddalił, wskazując, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy określona jako brak przeciwdziałania mobbingowi jest zasadna. Aktywność pracodawcy skierowana na wyjaśnienie okoliczności związanych z mobbingiem ujawniła się dopiero w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, w tym akt osobowych powódki oraz notatek z rozmów z pracownikami spółki oraz dokumentacji medycznej, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: K. M. (k. 121 – 125 a.s., czas nagrania 00:28:39 – 01:07:31 płyta CD k. 131 a.s.), M. S. (k. 122 – 125 a.s., czas nagrania 01:08:58 – 02:15:14 płyta CD k. 131 a.s.), J. B. (k. 157v – 159 a.s.), L. S. (k. 159 – 161v a.s.), G. T. (k. 161 – 162 a.s.), W. D. (k. 194 – 196 a.s., czas nagrania 00:05:33 – 01:18:26 płyta CD k. 199 a.s.), A. C. (k. 195 – 197 a.s., czas nagrania 00:43:54 – 01:45:59 płyta CD k. 199 a.s.), W. G. (k. 196 – 197 a.s., czas nagrania 01:20:23 – 01:55:49 płyta CD k. 199 a.s.), M. G. (2) (k. 208 – 209 a.s.), H. S. (k. 209 – 210 a.s.), M. Z. (k. 119 – 121 a.s., czas nagrania 00:05:50 – 00:27:02 płyta CD k. 131 a.s.), częściowo J. T. (1) (k. 126 – 130 a.s., czas nagrania 02:18:30 – 03:59:18 płyta CD k. 131 a.s.) oraz częściowo H. Ł. (1) (k. 128 – 130 a.s., czas nagrania 03:07:41 – 03:59:18 płyta CD k. 131 a.s.).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. M., M. S., J. B., L. S., G. T., W. D., A. C., W. G., M. G. (2), H. S. oraz M. Z. uznając je za spójne, logiczne i w pełni korespondujące z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie; potwierdzają

one wersję powódki co okoliczności uzasadniających stawianie zarzutu mobbingu, jej relacji i zachowań H. Ł. (1). Zeznania świadków potwierdzają, iż powódka cieszyła się dobrą opinią, a pracodawca wiedział o konflikcie i mimo interwencji głównej księgowej G. R. u bezpośredniego przełożonego, nic z tym nie zrobił.

Sąd częściowo nie dał wiary zeznaniom świadka M. Z. uznając za niezgodne z prawdą jakoby o konflikcie pomiędzy powódką a H. Ł. (1) dowiedziała się dopiero w momencie rozwiązywania przez powódkę umowy o pracę. Przeczą temu m.in. zeznania M. S. które wskazują na spotkanie M. Z., J. T. (1) i K. M. w spotkaniu, podczas którego poruszano kwestię ewentualnego przeniesienia powódki do innego pokoju z powodu zachowania H. Ł. (1).

Sąd za częściowo nieposiadający waloru wiarygodności ocenił zeznania J. T. (1) i H. Ł. (1) - nie dał wiary twierdzeniom jakoby spory występujące między pracownicami miały charakter merytoryczny i dotyczyły kwestii służbowych. Także twierdzenie H. Ł. (1) jakoby nigdy nie podnosiła głosu na powódką nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym - przede wszystkim przeczą temu zeznania świadków, którzy niejednokrotnie słyszeli jak świadek krzyczy na powódkę.

Waloru wiarygodności pozbawione są również zeznania świadka J. T. (1) jakoby nikomu nie komunikował o zamiarze rozdzielania pracownic poprzez przeniesienie jednej z nich do innego pokoju. Przeczą temu m.in. zeznania świadków G. T., A. C., czy M. S., z których jasno wynika, iż były prowadzone rozmowy w tym temacie, a temat konfliktu między paniami był powszechnie znany.

Sąd pominął wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka K. K., wobec jego wycofania przez stronę powodową (k. 130 a.s., czas nagrania 04:01:36 – 04:02:21 płyta CD k. 131 a.s.).

Co do zasady Sąd ocenił zeznania powódki (k. 210v – 211v) jako wiarygodne, gdyż są przekonujące, szczerze, konsekwentne, spontaniczne i logiczne, ponadto znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym. Powódka obrazowo opisała okoliczności związane z przebiegiem zatrudnienia u pozwanego, jej relacje z H. Ł. (1), stosunek pracodawcy do problemów, wreszcie okoliczności towarzyszące decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Oceniając stan zdrowia powódki, związek niezdolności do pracy z warunkami pracy i ewentualność powstania rozstroju zdrowia w związku z mobbingiem Sąd co do zasady oparł się na opinii biegłego psychiatry M. B. (k. 347 – 391, k. 406 – 413), który przeanalizował dostępne dokumenty medyczne powódki oraz przeprowadził badanie i wywiad z powódką.

Biegły wskazał, że ocena stanu zdrowia powódki pozwala na rozpoznanie dystymii – utrwalonych zaburzeń depresyjnych, których przyczyną była praca u pozwanego, a także zachowania H. Ł. (1).

Sąd Okręgowy uwzględnił również wiążący, prawomocny wyrok Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy z dnia 25 września 2013 r. z powództwa pozwanego przeciwko M. G. (1). Co do zasady moc wiążącą na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. ma tylko sentencja orzeczenia, nie mają jej zaś zawarte w uzasadnieniu motywy rozstrzygnięcia sądu, niemniej ze względu na ogólność rozstrzygnięcia wyrażonego w sentencji orzeczenia, okoliczności objęte uzasadnieniem mogą służyć do sprecyzowania zakresu mocy wiążącej tego rozstrzygnięcia. Powołany wyrok przesądza o naruszeniu przez pozwaną obowiązków pracodawcy dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w stosunku do powódki.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Powódka żądała prawa do zadośćuczynienia z tytułu stosowania wobec niej mobbingu (w art. 94³ § 3 k.p.) w kwocie 120.000 zł.

W toku postępowania pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczenia, gdyż jak wskazuje powódka początkiem mobbingu był 2008 r., natomiast o skutkach zdrowotnych dowiedziała się w momencie zwolnienia lekarskiego w 2009 r. zaś z pozwem wystąpiła w 2014 r.

W ocenie sądu zdarzenia stanowiącego początek mobbingu nieistotne dla odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. Roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę z tytułu mobbingu, nie może stać się wymagalne w momencie rozpoczęcia zdarzeń określanych jako „początek mobbingu”, gdyż nie jest to data wymagalności roszczenia, a wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie winna być ustalana według wzorca właściwego dla odpowiedzialności deliktowej. Decydujące znaczenie ma zatem chwila, w której mobbingowany pracownik dowiedział się o szkodzie na swojej osobie, a nie kiedy zdarzenia kwalifikowane jako mobbing zaistniały. Zastosowanie będzie miał zatem art. 442¹ § 1 k.c. (patrz wyrok SN z 25 marca 2014 r., I PK 213/13; wyrok z 4 kwietnia 2013 r., II PK 26/12).

W ocenie Sądu powódka o rozstroju zdrowia dowiedziała się w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, a zatem w marcu 2011 roku, co skutkuje uznaniem, że do momentu złożenia pozwu nie doszło do przedawnienia roszczenia w rozumieniu art. 291 k.p. o zadośćuczynienie za krzywdę. W ocenie Sądu okoliczności wystąpienie z powództwem przez pozwanego pracodawcę przeciwko powódce o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ zd. 1 k.p. (które finalnie swoje rozstrzygnięcie znalazło w 2013 r.), jak również fakt obiecywania powódce rozwiązania sytuacji konfliktowych przez jej bezpośredniego przełożonego skutkują uznaniem, że nie doszło do przedawnienia. Wobec nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia, Sąd uznał roszczenie powódki M. G. (1) za wykazane co do zasady.

Ustawodawca w art. 94³ § 2 k.p. określił swoistą definicję mobbingu jako działania lub zachowania dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zatem mobbing to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko pracownikowi godzące w jego dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Mobbingiem nie są zachowania pracodawcy dozwolone prawem, w tym zmierzające do dyscyplinowania, podporządkowania, egzekwowania porządku wykonywanych obowiązków. Nie każde zachowanie pracodawcy/przełożonego, które pracownik odbiera negatywnie stanowić będzie przejaw mobbingu. Z definicji mobbingu - art. 94³ § 2 k.p. wynika nie tylko konieczność wykazania bezprawności działania, ale też jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

W każdej sprawie Sąd obowiązany jest dokonać ustaleń jedynie w oparciu o obiektywne okoliczności, które mogą zostać uznane jako przejaw mobbingu, bowiem roszczenie o zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia, przy czym ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Powódka wskazała szereg okoliczności, które jej zdaniem miały na celu jej poniżenie i ośmieszenie, a w konsekwencji spowodowało u niej rozstrój zdrowia.

Nie budziło wątpliwości, że H. Ł. (1) dopuszczała się względem powódki zachowań poniżających, ośmieszających, wygłaszała obraźliwe epitety także w obecności innych pracowników co powodowało u powódki poczucie zaniżonej wartości. O ile twierdzenie, że H. Ł. (1) inwigilowała powódkę, uznać należy za przesadzone, niemniej notoryczne poszukiwanie powódki po całym hotelu, jak również komentowanie zachowań bądź namawianie J. T., aby sprawdził gdzie jest i co robi powódka – nie było uzasadnione.

Zachowanie mobbera wymuszało na powódce konieczność ciągłego usprawiedliwiania się, tłumaczenia, a w konsekwencji wywoływało u powódki stan napięcia i permanentnego stresu. Wielokrotne interwencje samej powódki, jak również innych pracowników - L. S. czy G. R. pozostawały bez echa, a pracodawca nie podjął żadnych działań ukierunkowanych na rozwiązanie problemu. Bezpośredni przełożony obu pracownicy ignorował narastający konflikt

pracownicy, składając obietnice „załatwienia sprawy” nie podejmując przy tym żadnych rzeczywistych kroków zmierzających do jego załagodzenia czy też rozwiązania.

W ocenie Sądu bezczynność pracodawcy i brak reakcji na sygnały powódki i współpracowników ocenić należy jako jednoznacznie negatywne - mimo obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Pracodawca tolerował zachowanie H. Ł. (1) i bezczynność bezpośredniego przełożonego J. T. (1), który winien opracować zakres obowiązków każdej z podległych pracownic powodując w ten sposób czytelne relacje obu pracownic w zakresie swoich obowiązków.

Istotną część konfliktów wynikała bowiem ze sposobu wykonywania obowiązków przez obie pracownice, w tym nierównomierne obciążanie pracą. Świadczy o tym relacje, że H. Ł. (1) była skupiona na swoich obowiązkach i nie poszukiwała w miejscu pracy kontaktów towarzyskich, była bardzo obowiązkowa i odpowiedzialna, znała program informatyczny i sprawnie z niego korzystała. Sam pracodawca dostrzegał obowiązkowość i sprawność H. Ł. (1) stąd powierzył jej dodatkowe obowiązki archiwistki. Sąd ustalił również, że zachowania powódki w pracy były nadmiernie empatyczne- powódka przy okazji wykonywania obowiązków nie widziała niczego niestosowanego w prowadzeniu rozmów towarzyskich ze współpracownikami, picie kawy w czasie tych rozmów, bądź uczestniczenie w uroczystościach imienninowych i innych w czasie godzin pracy, podczas, gdy H. Ł. (1) pozostawała w swoim pokoju realizując obowiązki całej sekcji. J. T. (1) nie dokonała precyzyjnego rozdziału oczekując współdziałania obu pań, co rodziło konflikty z uwagi na nieprecyzyjne ustalenie wzajemnych relacji pracowniczych pomiędzy obiema pracownicami. W tych okolicznościach Sąd ocenia zaniechania J. T. (1) jako świadome współuczestniczenie w działaniach mobbingowych H. Ł. (1) wobec powódki

W ocenie Sądu, wykazane wyżej sytuacje stanowią przejaw mobbingu. Spełniają one cechę długotrwałości (od 2009 r. do 2011 r.), uporczywości a także skutkowały zaniżeniem własnej wartości powódki, która nie doczekała się reakcji ze strony przełożonego i pracodawcy, aż stres związany z mobbingiem spowodował rozstrój zdrowia. Poza twierdzeniami powódki, opinia biegłego psychiatry potwierdziła, że samoocena powódki jest znacznie zaniżona pomimo formalnie pozytywnych ocen okresowych wystawionych przez przełożonego.

Ostatecznym warunkiem uzasadniającym ustalenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest wywarcie przez zachowania mobbingowe skutku w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Sąd nie miał wątpliwości, iż taki skutek nastąpił. Działania mające na celu, ośmieszenie, nękanie i wyizolowanie powódki skutkowały tym, że M. G. (1) przeżywała stres w pracy. W krytycznych momentach reagowała płaczem na zwracane jej podniesionym tonem uwagi czy też nie merytoryczne oceny. Powódka zamykała się w sobie, była przygnębiona, płakała, odczuwała lęk.

Złożona do akt sprawy historia choroby, jak również opinia biegłego potwierdzają, że do momentu rozwiązania stosunku pracy powódka korzystała z pomocy lekarza psychiatry w związku z sytuacją, jaka spotykała ją w pracy. Stan psychiczny powódki wymagał leczenia farmakologicznego – w celu załagodzenia postępujących zaburzeń depresyjnych, stąd jego bagatelizowanie przez pracodawcę i szukanie przyczyn w nadwrażliwości powódki jest bezzasadne.

Sąd uwzględnia, iż powódka była osobą empatyczną, poszukującą akceptacji wśród współpracowników, była również w specyficznym okresie życia wiążącym się z przemianami organizmu, niemniej postępowanie dowodowe wykazało obiektywne okoliczności, które są przejawami mobbingu i ostatecznie doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki. Zachowanie H. Ł. (1) nie mieściło się w ramach pojętych norm współżycia społecznego w miejscu pracy, a zaniechania pracodawcy i bezpośredniego nie znajdują uzasadnienia.

Postępującą zmianę w zachowaniu powódki dostrzegł także W. G. – mąż powódki, co ostatecznie doprowadziło zastosowania leczenia farmakologicznego w związku z zaburzeniami adaptacyjnymi. Z powyższą diagnozą zgodził się w złożonej opinii biegły sądowy, rozpoznając utrwalone zaburzenia depresyjne (dystymia).

Zgodnie z art. 94³ do § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Kryteria orzekania o należnym pracownikowi zadośćuczynieniu z art. 94 § 3 k.p. za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem ustala się na zasadach wynikających z prawa cywilnego (por. wyrok SN z dnia 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151). Zadośćuczynienie zarówno na gruncie prawa pracy jak i prawa cywilnego stanowi pieniężną formę rekompensaty za doznaną krzywdę, która stanowi ogół ujemnych przeżyć i cierpień poszkodowanego pracownika. Powódka nie przedstawiła dokumentów potwierdzających koszty leczenia farmakologicznego, zatem Sąd orzekając o wysokości zadośćuczynienia musi ustalić je w takiej wysokości, aby stanowiło odczuwalną wartość ekonomiczną dla powódki, jednakże nie było nadmierne i stanowiło odpowiednie pokrycie krzywdy, gdyż ma ono na celu złagodzenie doznanych przez nią cierpień. Przewartościowanie krzywdy z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem na odpowiednią kwotę pieniężną leży w granicach tzw. uznania sędziowskiego.

Stosując powyższe zasady Sąd uznał, iż żądana przez powódkę z tego tytułu kwota 120.000 zł jest nadmiernie wysoka i nieuzasadniona. Nie ma wątpliwości, iż powódka była ofiarą mobbingu, który skutkował rozstrojem zdrowia psychicznego. Należy mieć jednak na uwadze, iż na chwilę obecną powódka nie pracuje u pozwanego, nie kontynuuje leczenia farmakologicznego od momentu rozwiązania stosunku pracy. Podjęła inną pracę w P. i nie korzysta z pomocy specjalistów. Należy uwzględnić, że doznana krzywda nie uniemożliwiła powódce zorganizowania w marcu 2011 roku spotkania pożegnального dla pozostałych współpracowników.

Sąd zwrócił uwagę, że sytuacja życiowa powódki, jej empatyczność i chęć porozumienia ze wszystkimi – w tym również z samą współpracownicą H. Ł. (1) – w przypadku wyrządzenia, tak jak opisuje powódka doznaną krzywdę, doprowadziłoby do bezzwłocznego wystąpienia z roszczeniem w stosunku do pracodawcy, powódka natomiast zwlekała z rozwiązaniem stosunku pracy (2011 r.), jak również z wystąpieniem z roszczeniem w stosunku do pracodawcy (2014 r.). Doświadczenie życiowe nakazuje uwzględniać, iż w przypadku wysokiego poczucia pokrzywdzenia – zwłaszcza w stosunkach pracowniczych – pracownik eliminowany z zespołu zachowuje się biernie kontestując swoje poczucie krzywdy.

Sąd uwzględnił również fakt, iż zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, stanowi szczególnego rodzaju delikt prawa pracy i jest zdarzeniem szczególnie niepożądanym ustawodawcą, wprowadzającego przymusowy charakter przeciwdziałania powyższemu zjawisku przez pracodawców. Wobec deliktowego charakteru zasądanego zadośćuczynienia uwzględnić również należy charakter represyjny i prewencyjny w stosunku do pracodawcy. Pozwany pracodawca jest natomiast spółką liczącą wielu pracowników. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał by pozwany pracodawca posiadał jakiegokolwiek procedury związane z wymogami stawianymi w art. 93³ § 1 k.p., jak również – w momencie zgłoszenia zastrzeżeń przez powódkę, nie podjął on jakichkolwiek czynności w celu rozwiązania niepożądanego sytuacji.

Mając na także wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki, Sąd uznał, iż odpowiednia wysokość zadośćuczynienia wyniesienie 50.000 zł. Kwota ta zrekompensuje powódce doznaną krzywdę i stanowić będzie skuteczną represję za nieprzestrzeżenie przez pozwanego pracodawcę obowiązków wynikających z art. 93³ § 1 k.p. W pozostałym zakresie powództwo oddalono. Za zasadne Sąd uznał roszczenie powódki w zakresie odsetek od kwoty roszczenia głównego na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. od dnia 25 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, tj. od dnia, w którym doręczono pozwanemu odpis pozwu (k. 45 a.s.). O odsetkach za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 2 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.1830). Powyższe rozróżnienie, ma charakter czysto formalny i wynika z wprowadzonej nowelizacji kodeksu cywilnego.

Sąd uwzględnił, iż obie strony w podobnym zakresie kwotowym wygrały/przegrały sprawę, zniósł zatem wzajemnie koszty zastępstwa prawnego na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c.

Wobec uwzględnienia roszczenia powódki w wysokości 50.000 zł, Sąd Okręgowy stwierdził, iż sprawę powódka wygrała w 41,6 %. Mając na względzie art. 100 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 k.p.c., mając na względzie, iż ostateczna wysokość zasądanego roszczenia zależała od oceny Sądu, jednak roszczenie powódki co do zasady było uzasadnione, Sąd zasądził na rzecz powódki stosunkową kwotę uiszczonej opłaty sądowej od pozwu w wysokości 2.500 zł. Wobec powyższego Sąd rozstrzygnął jak w punkcie II sentencji.

W punkcie III sentencji, mając na uwadze zasady określone w art. 100 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 1382,17 złotych, tytułem zwrotu kosztów opinii i uzupełniającej opinii biegłego z zakresu psychiatrii, zgodnie z uwzględnionymi rachunkami biegłego (570 zł – postanowienie k. 396 a.s., 744 zł – postanowienie k. 416 a.s.) oraz kosztów związanych ze sporządzeniem i przesłaniem kserokopii dokumentacji medycznej (68,17 zł – postanowienie k. 314 a.s.), których powódka – jako pracownik nie miała obowiązku uiścić.