

Sygn. akt VIII **Pa 123/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. J. (J.)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) G. O., (...) Spółce Jawnej w W.

o odszkodowanie, o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 29 kwietnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 365/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 123/15

UZASADNIENIE

Powódka D. J. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) G. O., (...) Spółki Jawnej w W. kwoty 4 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 13 września 2013 roku do dnia zapłaty, kwoty 8 000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego w związku z mobbingiem, z ustawowymi odsetkami od dnia 13 września 2013 roku do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego. Od dnia 10 maja 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, wskutek ogromnego stresu, wynikającego z panujących napięć w miejscu pracy i znęcania się psychicznego przez przełożonego H. O.. U powódki zaczęły występować omdlenia, kołatanie przedsionków serca, zaburzenia adaptacyjne i nerwica. Pozwana za pośrednictwem poczty złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka otrzymała oświadczenie woli pracodawcy dnia 29 maja 2013 roku, to jest w okresie niezdolności do pracy. Powódka podała, że H. O. dyskredytował ją w oczach klientów i współpracowników od 2008 roku, mówiąc podniesionym głosem i używając słów uznanych powszechnie za wulgarne. W związku z tym podjęła leczenie u psychologa od 2008 roku, gdyż nie radziła sobie z występującym w pracy napięciem.

Powódka wniosła o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Na uzasadnienie wniosku podano, że w okresie od dnia 10 maja 2013 roku do dnia 5 września 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie była w stanie złożyć pozwu o odszkodowanie w terminie. Powódka złożyła pozew za pośrednictwem Poczty Polskiej dnia 12 września 2013 roku.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pozwana ustnie złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dnia 10 maja 2013 roku z powodu braku porozumienia na linii pracodawca – pracownik. Następnie wysłała je za pośrednictwem poczty, gdyż powódka odmówiła przyjęcia na piśmie wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana dodała, że wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę jest bezzasadny, gdyż uchybienie terminu nastąpiło z winy powódki. Pozwana podała, że choroba powódki nie ograniczała możliwości świadomego podjęcia decyzji i wyrażenia woli. Pozwana podała, że dokumentacja medyczna powódki nie świadczy o stosowaniu mobbingu przez H. O.. Pozwana przyznała, że zwracała uwagę powódce na sposób wykonywania przez nią pracy, jednak było to normalne zachowanie przełożonego. Zwracanie powódce uwagi przy innych pracownikach mogło wynikać z braku czasu i napiętego grafiku obowiązków H. O..

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy wT. G. uwzględnił powództwo w całości, orzekł o kosztach postępowania i nadał rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1 600 zł.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku referenta biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 kwietnia 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 grudnia 2010 roku z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 1 600 zł. Powódka przebywała na urlopie na żądanie dnia 10 maja 2013 roku, a od dnia 11 maja 2013 roku do dnia 5 września 2013 roku na zwolnieniu lekarskim. Pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty w dniu 31 maja 2013 roku. Sąd I instancji ustalił, że pracodawca nie złożył powódce wypowiedzenia stosunku pracy dnia 10 maja 2013 roku, a w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Przyczynę ustania stosunku pracy był brak porozumienia na linii pracodawca – pracownik.

Na podstawie dokumentacji medycznej i opinii sporządzonej przez biegłego z zakresu psychiatrii Sąd I instancji ustalił, że w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, powódka znajdowała się w stanie, który miał wpływ na jej możliwość podjęcia swobodnej decyzji i wyrażenia woli. Zaburzenia emocji, funkcji poznawczych oraz objawy somatyczne ograniczały swobodne logiczne myślenie i kierowanie jej własnym postępowaniem. Przyczyna uniemożliwiająca złożenie przez powódkę odwołania do sądu ustała dnia 5 września 2013 roku. Pozew o odszkodowanie powódka wniosła do sądu dnia 12 września 2013 roku za pośrednictwem Poczty Polskiej.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana prowadzi działalność z zakresu robót budowlanych przy budowie dróg i autostrad oraz transportu. Do obowiązków pracowniczych powódki należało zamawianie części zamiennych i oleju do samochodów. Podczas nieobecności pracowników powódka zajmowała się także pracami z zakresu księgowości i kadr.

Sąd I instancji ustalił, że H. O. przez cały okres zatrudnienia powódki wprowadzał nerwową atmosferę w pracy, krzycząc i używając słów uznanych powszechnie za obraźliwe, w sytuacji gdy brakowało środków pieniężnych na zakup części zamiennych, paliwa, oraz gdy dochodziło do konfliktów z pracownikami zatrudnionymi na stanowisku kierowcy. H. O. swoje zachowanie skupiał między innymi na powódce. H. O. polecenia służbowe wydawał powódce krzykiem i w formie rozkazu. Wielokrotnie zwracał się do powódki słowami: „okres dla zwierząt już się skończył”, „jesteś głupia idź na komin i skocz głową w dół”. H. O., w stanie zdenerwowania rozmową telefoniczną, rzucił w kierunku powódki słuchawką telefoniczną. Z uwagi na panującą atmosferę, u pozwanej była duża rotacja pracowników. Małżonka H. O. wielokrotnie próbowała go uspokoić.

Sąd I instancji ustalił, że na skutek długotrwałego zachowania H. O., powódka zaczęła już w pierwszym roku pracy korzystać z pomocy psychologa, bowiem pojawiły się symptomy depresji. Z czasem stan zdrowia ulegał pogorszeniu i powódka zaczęła stosować środki farmakologiczne. U powódki zaczęły występować omdlenia, kołatanie przedsionków serca oraz zaburzenia adaptacyjne i nerwica. Powódka rozpoczęła także leczenie psychiatryczne w poradni zdrowia psychicznego, które trwa do dnia dzisiejszego. Stan zdrowia powódki wpłynął na relacje z członkami rodziny. Powódka zaczęła tracić kontakt z mężem i dziećmi, wobec których była obojętna. Po powrocie z pracy powódka głównie spała, miewała bóle głowy i brzucha.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków: J. J. (2), D. K., D. S. oraz W. B.. Zeznania tych świadków potwierdzały stosowanie mobbingu wobec powódki. Świadkowi zeznali, że H. O. jest osobą wybuchową, która całą winę za niepowodzenia zrzuca na pracowników, do których odnosi się w sposób wulgarny, wydając krzykiem polecenia służbowe. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że małżonka G. O. zeznała, że H. O. jest osobą impulsywną, mówiącą donośnym głosem, wybuchającą gniewem. Sąd I instancji wskazał, że pozwana nie wykazała, iż powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę dnia 10 maja 2013 roku. Sąd I instancji oparł się na opinii biegłego z zakresu psychiatrii, który w sposób rzetelny i szczegółowy przedstawił stan zdrowia powódki na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd I instancji uznał, że roszczenia powódki zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W związku z tym na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. orzeczono o odszkodowaniu w wysokości 4 800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 13 września 2013 roku.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie art. 94³ § 1, § 2 i § 3 k.p., pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi, przez który rozumie się działania lub zachowania wobec pracownika, lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Sąd I instancji uznał, że pozwana spełniła ustawową definicję mobbingu, a pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy. Sąd I instancji wskazał, że cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców. Określenia „uporczywość” i „długotrwałość” mają charakter ocenny, a ustalenie, czy nękanie lub zastraszanie pracownika miało charakter uporczywy lub długotrwały, wymaga indywidualizowanej oceny każdego wypadku.

Sąd I instancji przytoczył orzeczenie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz 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. Przepis prawny art. 94³ § 2 k.p. dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, 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 wystąpił mobbing – wyrok z dnia 14 listopada 2008 roku, w sprawie II PK 88/08, opublikowany w OSNP z 2010 roku, nr 9-10, poz. 114.

Sąd I instancji uznał, że powódka była mobbingowana od początku swojego zatrudnienia w pozwanej spółce i doszło u niej do poważnego rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń nerwicowych. W związku z tym kwota 8 000 zł nie jest żądaniem wygórowanym, biorąc pod uwagę długotrwałość stosowania mobbingu oraz stan zdrowia powódki. Sąd I instancji orzekł o odsetkach od dnia 13 września 2013 roku.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na mocy art. 98 k.p.c., ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002 roku, Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie odszkodowania do wysokości 1 600 zł.

Apelację wywiodła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegającym na:
 - a) przyjęciu, iż powódka do dnia 5 września 2013 roku znajdowała się na zwolnieniu lekarskim, podczas gdy z opinii biegłego psychiatry wynika, iż powódka była zdolna do pracy od dnia 5 września 2013 roku, a w konsekwencji dzień 5 września 2013 roku był pierwszym dniem, w którym ustała ewentualna przyczyna niezachowania terminu do wniesienia odwołania – zatem do złożenia wniosku o przywrócenie terminu upłynął w dniu 12 września 2013 roku,
 - b) uznaniu, że autentyczność dokumentacji medycznej nie była przez strony kwestionowana, podczas gdy pozwana już w odpowiedzi na pozew kwestionowała przedstawioną przez powódkę dokumentację, wskazując iż jest nieczytelna i nie można w pełni stwierdzić, co zawiera;
2. naruszenia przepisów prawa procesowego, które mogły mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, a to przepisy:
 - a) art. 168 § 1 k.p.c. poprzez przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo braku podstaw i przesłanek do jego przywrócenia oraz wyłącznej winy powódki w niezachowaniu terminu,
 - b) art. 169 § 1 k.p.c. w związku z art. 171 k.p.c. poprzez przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo niezachowania przez powódkę tygodniowego terminu na złożenie wniosku o przywrócenie terminu, albowiem powódka złożyła pozew w dniu 13 września 2013 roku, podczas gdy termin najpóźniej upłynął w dniu 12 września 2013 roku, przez co wniosek złożony w dniu 13 września 2013 roku, jako spóźniony powinien zostać odrzucony na podstawie art. 171 k.p.c.,

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- dowolną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym oraz wybiórczą oceną dowodów w zakresie zeznań powódki oraz świadków, polegającą na przyjęciu, iż zachowanie H. O. w stosunku z całą pewnością było przyczyną rozstroju zdrowia, zwłaszcza psychicznego powódki, by następnie stwierdzić, iż na skutek długotrwałego zachowania przełożonego, u powódki od pierwszego roku pracy zaczęły się wizyty u psychologa, pojawiły się symptomy depresji, powódka zaczęła używać różnych leków uspokajających i antydepresyjnych, które zażywa do dnia dzisiejszego, ciągle leżała w łóżku, drżała na samą myśl, że ma zobaczyć swojego szefa, podczas gdy Sąd I instancji zupełnie pominął zeznania G. O. o wspólnym wyjeździe na wakacje w 2010 roku, jak również wspólnym wyjeździe w góry powódki, jej męża razem z H. O., co stoi w sprzeczności z zeznaniami powódki, albowiem nielogicznym jest, ażeby osoba, która drżała na samą myśl, że ma zobaczyć szefa, wyjeżdżała z nim na wspólne wakacje, czy też wyjazdy w góry, a nawet gdyby w istocie doszło do tego, to niewątpliwie stan zdrowia psychicznego powódki nie trwał, jak przyjął Sąd I instancji od pierwszego roku zatrudnienia, co z kolei poddaje w wątpliwość, iż zachowanie H. O. z całą pewnością było przyczyną rozstroju zdrowia powódki,

- uznanie za wiarygodną dokumentację medyczną przedstawioną przez powódkę (kwestionowaną przez pozwaną od początku postępowania), podczas gdy jest ona w przeważającej mierze zupełnie nieczytelna (co stwierdza sam biegły psychiatra) oraz budzi uzasadnione wątpliwości a jej prawidłowe odczytanie bez weryfikacji z autorami (lekarzami/psychologami, którzy ją sporządzili) jest niemożliwe;

d) art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c. poprzez:

- braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i bezkrytyczne oparcie zaskarżonego wyroku na opinii biegłego psychiatry, która jest niepełna, budzi uzasadnione wątpliwości, wkracza w kompetencje sądu w zakresie oceny wiarygodności zeznań świadków oraz w istocie opiera się na subiektywnych doświadczeniach samej powódki oraz na kserokopiach nieczytelnych dokumentów medycznych, znajdujących się w aktach sprawy, przez co w ocenie strony pozwanej powinna zostać pominięta, a co najmniej uzupełniona,

- oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego psychiatry (lub innego biegłego psychiatry), pomimo iż pozwana zakwestionowała sporządzoną przez biegłego opinię wskazała na naruszenia i wątpliwości (w tym w zakresie samych podstaw, na których oparł się biegły), podczas gdy przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej i usunięcie przedmiotowych wątpliwości było niezbędne w celu pełnego i należytego wyjaśnienia wszelkich okoliczności sprawy;

e) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku niespełniającego kryteriów określonych w tym przepisie, a w tym niewskazanie i niewyjaśnienie podstawy prawnej w zakresie przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwana wniosła na podstawie art. 380 k.p.c. o rozpoznanie postanowienia Sądu I instancji w przedmiocie oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej przez biegłego psychiatrę.

Powódka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i został wydany po przeprowadzeniu postępowania dowodowego. Powódka podała, że w terminie złożyła wniosek o przywrócenie terminu wraz z pozwem o odszkodowanie, to jest dnia 12 września 2013 roku za pośrednictwem Poczty Polskiej. Powódka zwróciła uwagę, że pozwana kwestionowała nieczytelność dokumentacji medycznej, a nie jej autentyczność. Biegły sądowy nie wskazywał na problem z odczytaniem dokumentacji medycznej. Powódka dodała, że pozwana nie złożyła zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. w zakresie oddalenia jej wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej, a tym samym nie

ma możliwości powoływania się na uchybienia przepisów prawa procesowego, w tym art. 232 k.p.c., art. 233 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c. w związku z art. 286 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji prawidłowo dokonał ustaleń faktycznych, które Sąd II instancji podziela i przyjmuje za własne. Przepisy prawa także zostały prawidłowo zastosowane i zarzuty apelacyjne nie mogą zostać uwzględnione.

Apelacja pozwanej dotyczy zarówno roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne w związku z mobbingiem.

I

Inicjując rozważania prawne należy wskazać, że Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę w granicach zaskarżenia powinien wziąć pod uwagę wszystkie stwierdzone naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji – orzeczenia: z dnia 5 września 2001 roku, w sprawie I CKN 179/99, opublikowane w OSNC z 2002 roku, nr 4, poz. 54; z dnia 4 października 2002 roku, w sprawie III CZP 62/02, opublikowane w OSNC z 2004 roku, nr 1, poz. 7; z dnia 31 stycznia 2008 roku, w sprawie III CZP 49/07, opublikowane w OSNC z 2008 roku, Nr 6, poz. 55.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Termin z art. 264 k.p. jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada przesyłkę do tego sądu w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku – Prawo pocztowe – art. 165 k.p.c.

Natomiast zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, Sąd Pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin; § 2 stanowi, że wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, zasada prawna z dnia 14 marca 1986 roku, w sprawie III PZP 8/86, opublikowana w OSNCP z 1986 roku, nr 12, poz. 194). W związku z tym zarzuty pozwanej naruszenia art. 168 § 1 k.p.c., art. 169 § 1 k.p.c. w związku z art. 171 k.p.c. należało uznać za chybione.

Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że zachowanie powódki spełnia przesłanki braku winy w uchybieniu ustawowemu terminowi. Z materiału dowodowego wynika, że powódka otrzymała od pozwanej za pośrednictwem

poczty oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dnia 31 maja 2013 roku. Powódka została wówczas pouczona o terminie i sposobie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwana nie wykazała, aby powódce złożono oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dnia 10 maja 2013 roku. Z dokumentacji medycznej wynika, że od dnia 11 maja 2013 roku do dnia 5 września 2013 roku była niezdolna do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu z powodu stanu psychicznego – zaburzeń adaptacyjnych. U powódki rozpoznano między innymi zaburzenia koncentracji, snu, lęk oraz strach przed opuszczaniem domu i podjęto leczenie farmakologiczne. Dopiero dnia 5 września 2013 roku lekarz prowadzący stwierdził u powódki chwilową poprawę stanu zdrowia. Powódka w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu wniosła pozew o odszkodowanie za wadliwie rozwiązana umowę o pracę, to jest dnia 12 września 2013 roku za pośrednictwem Poczty Polskiej.

Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że zaburzenia psychiczne na tle nerwicowym, niestanowiące przeszkody do świadczenia pracy, ale związane z koniecznością przyjmowania leków spowalniających reakcje psychiczne, mogą usprawiedliwiać wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę po terminie (art. 265 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p.), nawet jeśli nie uzasadniały zwolnienia lekarskiego od świadczenia pracy – wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 roku, w sprawie I PKN 480/01, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 8, poz. 138.

Powyższe rozważania prawne oraz ustalony stan faktyczny pozwalają przyjąć, że powódka na podstawie art. 265 k.p. w terminie wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji prawidłowo zastosował normy prawne zawarte w art. 41 k.p., art. 45 § 1 k.p., art. 47¹ k.p., orzekając o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w chwili, kiedy powódka legitymowała się usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

II

Powódka wywodzi swoje roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne w związku z mobbingiem na podstawie art. 94³ k.p.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Norma prawna zawarta w art. 94³ § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę.

W literaturze można spotkać się z poglądem, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Mobbing definiuje się również jako zmasowany terror psychiczny ze strony pracodawcy, przełożonego, grupy współpracowników, skierowany przeciwko jednemu pracownikowi lub kilku pracownikom – zob. artykuł H. S., „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy”, opublikowany w (...) z 2002 roku, Nr 6, s. 9. Warto także zwrócić uwagę na definicje podawane przez osoby niebędące prawnikami. Na przykład według M.F. H., lekarza psychiatrii, molestowanie moralne w pracy to wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Jak dalej zauważa autorka – „od tych wszystkich ataków nie umiera się w dosłownym tego słowa znaczeniu, jednak traci się w konsekwencji część siebie samego. Co wieczór osoba wraca do domu zmęczona,

upokorzona, nadwyrężona. Trudno jest jej dość do siebie” – zob. M. F. H., „Molestowanie moralne – perwersyjna przemoc w życiu codziennym”, P. 2002, s.53.

Należy podnieść, że pierwszą cechą charakterystyczną dla mobbingu jest stosowanie przez sprawcę przemocy psychicznej. W psychologii funkcjonuje szerokie pojęcie przemocy, zgodnie z którą przemoc to wszystko nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej lub psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji. Przemoc niszczy poczucie własnej wartości i godności. Czasami jest minimalizowana i traktowana jako forma negatywnej, werbalnej interakcji między jednostkami, na przykład klótni. W. M., A. D.-M., „Przemoc w rodzinie – interwencja kryzysowa i psychoterapia”, K. 2000, s. 14 i n.

Drugą cechą charakterystyczną mobbingu jest cel, jaki zamierza zrealizować sprawca. Jest to – ogólnie rzecz biorąc – poniżenie pracownika, co w dalszej kolejności prowadzi najczęściej do odizolowania go w zespole, a następnie zwolnienia. Oznacza to, że sprawcy należy przypisać winę.

Trzecią cechą charakteryzującą mobbing jest jego długotrwałość oraz częstotliwość. Należy zgodzić się z poglądem, że dwu-, trzykrotne zdarzenia mieszczą się w pojęciu krótkotrwałego konfliktu – zob. K. Ś., „Pracodawca dręczyciel w odwrocie?”, Tygodnik Solidarność z 19 stycznia 2004 roku.

W niniejszej sprawie powódka wykazała, że zachowania przełożonego H. O. miały charakter mobbingu. Zachowania pracodawcy nie były dozwolone prawem i stanowiły przejaw mobbingu. Należy zgodzić się z pozwaną, że pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Praca pod nadzorem pracodawcy jest bowiem charakterystycznym i istotnym elementem stosunku pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zachowania H. O. wobec pracowników, w tym powódki, wykraczały poza przyjęte standardy kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy. Niedopuszczalnym jest ciągle wydawanie poleceń w formie krzyku, podniesionego głosu, rozkazu. Niedopuszczalnym jest także używanie wobec pracowników słów obraźliwych, dawania upustu swoim negatywnym emocjom oraz rzucania w ich kierunku przedmiotami. Zachowanie przełożonego powódki nie miało charakteru incydentalnego. H. O. swoim zachowaniem wprowadzał w miejscu pracy nerwową atmosferę i niszczył poczucie własnej wartości i godności pracownika. Fakt wspólnego uczestnictwa w pracowniczych wycieczkach lub imprezach nie może usprawiedliwiać zachowania H. O.. Uwadze nie może umknąć okoliczność, że udział w imprezach integracyjnych jest często odbierane przez pracowników jako obowiązek pracowniczy. Okoliczność długiego okresu zatrudnienia powódki u pozwanej jest związana trudną sytuacją na rynku pracy. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że zachowanie H. O. było bezprawne i miało na celu poniżenie, ośmieszenie powódki. W następstwie zachowanie H. O., powódka doznała długotrwałego rozstroju zdrowia.

Przechodząc do zarzutu pozwanej, odnoszącego się do oceny opinii biegłego psychiatry, Sąd II instancji nie dopatrywał się uchybienia w tym zakresie.

Dowód z opinii biegłego, jak podkreśla się w orzecznictwie, również podlega ocenie sądu z zastosowaniem art. 233 § 1 k.p.c., według właściwych dla przedmiotu opinii kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków – postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2000 roku, w sprawie I CKN 1170/98, opublikowane w OSNC z 2001 roku, Nr 4, poz. 64; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2002 roku, w sprawie V CKN 1354, opublikowany w LEX Nr 77046.

Biegły psychiatra w swojej opinii szczegółowo opisał przebieg schorzenia powódki oraz proces leczenia. Z dokumentacji medycznej (czytelnych fragmentów) wynika, że powódka od grudnia 2008 roku do nadal pozostaje pod opieką lekarza psychiatry w związku z zachowaniem H. O.. Powódka w wywiadach lekarskich opisała negatywne zachowania H. O., które były przyczyną jej schorzenia. U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne. Powódka zaczęła odczuwać niepokój, lęk; zaczęła prezentować postawę unikania, wycofania społecznego. Zachowanie powódki, będące następstwem zachowania przełożonego, zaczęło wpływać także na jej życie rodzinne. W związku ze schorzeniem powódka podjęła leczenie farmakologiczne. Z opinii biegłego psychiatry wynika, że schorzenie

powódki nie ma charakteru przemijającego. Należy zgodzić się z Sądem I instancji, że biegły psychiatra sporządził opinię zgodnie z tezą dowodową, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego (zeznań uczestników postępowania, dokumentacji medycznej), po przeprowadzeniu dodatkowych badań.

Strona pozwana zgłosiła zastrzeżenia na treść otrzymanej opinii; jednakże wskutek oddalenia jej wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej przez Sąd I instancji, nie wniosła zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c.

Norma prawna zawarta w art. 162 k.p.c. przewiduje prekluzję zarzutów dotyczących niektórych naruszeń prawa procesowego. Z jego treści wynika, że skutkiem niepodniesienia przez stronę zarzutu naruszenia przepisów postępowania w sposób określony w tym przepisie jest bezpowrotna utrata tego zarzutu w dalszym toku postępowania (i w środkach zaskarżenia lub środkach odwoławczych), a więc także w postępowaniu wywołanym wniesieniem zażalenia oraz w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, chyba że chodzi o przepisy prawa procesowego, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy.

W związku z powyższym, skoro przed Sądem I instancji pozwana nie podniosła zarzutu w trybie art. 162 k.p.c., będąc reprezentowana przez radcę prawnego, to w postępowaniu apelacyjnym nie może skutecznie domagać się przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej przez biegłego psychiatrę. Dlatego też Sąd II instancji oddalił pozwaną ten wniosek.

Sąd I instancji prawidłowo orzekł, co do wysokości zadośćuczynienia pieniężnego w związku mobbingiem, uznając że kwota 8 000 zł nie jest wygórowana i jest adekwatna do szkody, jaką poniosła powódka.

Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną wskutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać (w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia) nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 k.p. – wyrok z dnia 21 czerwca 2013 roku, w sprawie III BP 4/12, opublikowany w LEX Nr 1511151.

III

Reasumując, zarzuty apelacji Sąd II instancji uznał za niezasadne, i dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym wyroku apelację pozwaną oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 4, § 6 pkt) 4, § 12 ust. 1 pkt) 1 i 2, § 13 ust. 1 pkt) 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz.U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm.).

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia