

Sygn. akt IV P 157/15

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Marta Seremak

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa G. Ł.

przeciwko R. G.

o zadośćuczynienie z związku z mobbingiem

I. zasądza od pozwanego R. G. na rzecz powódki G. Ł. kwotę 5.000,00 zł (pięć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. koszty procesu w wysokości 591,57 zł przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

IV. zasądza od pozwanego R. G. na rzecz powódki G. Ł. kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 lipca 2015r. powódka G. Ł. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego R. G. kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną stosowaniem wobec niej mobbingu.

Pozwany R. G. powództwa nie uznawał i wnosil o oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany R. G. prowadził do 31 grudnia 2015r. działalność gospodarczą – agent Stacji Paliw PKN (...) w K. D. i na tej Stacji Paliw pozwany zatrudniał 8 pracowników (bezsporne).

Powódka pracowała u pozwanego R. G. na podstawie umowy o pracę od 4 października 2010r. jako kasjer-sprzedawca na Stacji Paliw (bezsporne).

Powódka, rocznik 1967, jest osoba rozwiedziona (do rozwodu doszło w trakcie zatrudnienia u pozwanego), posiadającą dwóch uczących się dorosłych synów, ma wyższe wykształcenie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc - k.169v).

W trakcie pracy u pozwanego, a w szczególności w okresie od sierpnia 2014r. do marca 2015r., pozwany wysyłał do wówczas zatrudnionych na Stacji Paliw pracowników, w tym również i do powódki, wiadomości sms zawierające w swej treści stwierdzenia i wyrażenia np.:” do końca tygodnia macie wrzucić do kubka po 95zł za braki w piwie i żarówkach. Nigdy żarówek nie brakowało ale już ktoś swe złodziejskie raczki i na ten towar położył”, „w związku z tym że zmiana W. i G. zrobiła debilne zamówienie od przedstawiciela pepsi”, „nie chce robić afery bo niektórzy z was posrali by się z wrażenia. Was tylko spuścić oka to kombinujecie ile się tylko da byle parę grodzy ukraść”, „czy niektóre byty człekopodobne zastanawiały się ile razy można używać tej samej karty w ciągu dnia, myślę że powinniście się zastanowić poważnie nad dalszą pracą u mnie , straciłem co do niektórych zaufanie całkiem, cieszę się że mam fajnych i uczciwych pracowników”, „G. i A. proszę przygotować 35 zł na wieczór gdyż zostały one wpuszczone w paragon. Następnym razem jeśli ktoś pozostawi nie nabite kawy otrzyma naganę z wpisem do akt. Żarty się skończyły” – wydruki sms z telefonu powódki -k.8-9, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.169v, zeznania świadków: B. K. k.61-61v, M. M. k.61v-62, A. S. k.75-76v P. J. k.107v-108, M. K. k.108-108v, B. L. k.108v-109, P. W. k.109-109, Ł. Z. k.109-110).

W trakcie zatrudnienia powódki u pozwanego, pozwany polecał pracownikom Stacji, w tym i powódce, w sytuacji gdy stwierdzał on jakieś naruszenie obowiązków przez pracowników, aby przychodzili oni do pracy poza swoimi zmianami na tzw. karną dniówkę, czyli aby wykonywali pracę na swoich stanowiskach dodatkowo, bez wynagrodzenia za wykonaną na tej zmianie pracę (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. K., M. M., A. S., M. K., B. L., P. W., Ł. Z.). Powódka dwukrotnie wykonywała pracę na tzw. karnych dniówkach i były to dwie zmiany nocne za dopuszczenie przez nią do przeterminowania słodyczy na półce, za którą była odpowiedzialna (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. S., M. K., P. W., Ł. Z.).

Nadto pozwany wprowadził nakaz wpłacania pieniędzy przez pracowników Stacji, w tym i przez powódkę, do „kubka”, w przypadku zaistnienia braków w towarach, które to braki sam wyliczał i polecał pracownikom by oni dzielili się kwotami braków i wrzucali do „kubka” pieniądze (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. K., M. M. ,A. S., P. J., M. K., B. L., P. W., Ł. Z.).

Pozwany zaliczał pracownikom Stacji, w tym i powódce, urlop wypoczynkowy w dni, w których „schodzili” oni ze zmiany nocnej i w dni wolne dla nich według grafiku od pracy tj. pomiędzy zmianami (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. K., M. M. A. S., M. K.,P. W., Ł. Z.).

Pozwany, w trakcie zatrudnienia u niego powódki, wiele razy zarzucał pracownikom, w tym i powódce , że coś na Stacji zginęło, że nie nabili czegoś na kasę, że są złodziejami, z tym że mówił to ogólnie do wszystkich pracowników (zeznania świadków: B. K., A. S., M. K., B. L., Ł. Z.).

W dniu 3 marca 2015r. pozwany wysłał do pracowników Stacji, w tym i do powódki, sms o treści : „G. i A. proszę przygotować 35 zł na wieczór gdyż zostały one wpuszczone w paragon. Następnym razem jeśli ktoś pozostawi nie nabite kawy otrzyma naganę z wpisem do akt. Żarty się skończyły” –wydruki sms z telefonu powódki -k.9. Powódka rozmawiała z pozwanym na temat tych nienabitych, zdaniem pozwanego, kaw i była to ostra wymiana zdań, powódka była roztrzęsiona (zeznania świadka A. S., Ł. Z.). Po tym sms od pozwanego a w szczególności w ogóle po tym, że pozwany znowu niesłusznie, jej zdaniem, zarzucił jej nienabicie wszystkich kaw na kasę, powódka się załamała, bo nie zgadzała się z zarzutami pozwanego, że nie zapisała ona wszystkich sprzedanych kaw w ekspresie na tej zmianie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 10 marca 2015r. powódka zgłosiła się do (...) i otrzymała od lekarza psychiatrii pierwsze zwolnienie lekarskie na okres do 7.04.15, zalecono jej leczenie specjalistycznymi lekami, w trakcie kolejnej wizyty lekarskiej w dniu 7 kwietnia - dalej zalecono leczenie, udzielono zwolnienia lekarskiego do 5 maja 2015r., podczas następnych wizyt lekarskich tj. w dniu 5 maja, 2 czerwca, 30 czerwca, 4 sierpnia, lekarz psychiatra dalej przedłużał powódce farmakologiczne leczenie i udzielał powódce kolejnych zwolnień lekarskich tj. do 2.06., do 30.06., potem do 4 sierpnia i do 1 września 2015r. (dokumentacja z (...) - k. 50-56).

W dniu 30 kwietnia 2015r. powódka na piśmie zwróciła się do pozwanego o zgłoszenie jej syna Ł. G. do ubezpieczenia zdrowotnego a pozwany w sms z dnia 4 maja 2015r. odpowiedział powódce, że jak uzyskał informację od księgowej, to syn powódki był zarejestrowany od 2012r. ale prawdopodobnie podejmował pracę sezonowa i ktoś go podał do ZUS i od tej chwili nie widnieje na ubezpieczeniu powódki jako członek rodziny (pismo powódki k.11, e-maile z ZUS - k.12-14,sms k.15).

W dniu 10 czerwca 2015r powódka zwróciła się do pozwanego o dostarczenie jej zwolnienia lekarskiego za okres od 6.05-2.06. i od 3.06 do 30.06. 2015r. do ZUS, a także ponownie o ubezpieczenie jej syna (k.17,e-maile z ZUS k.18). Pozwany poinformował powódkę, że księgowa gdzieś zagubiła zwolnienie powódki, poprosił o dostarczenie duplikatu i powódka to uczyniła po tygodniu, bo wtedy był lekarz wydający jej zwolnienie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka pottrzymała zaległy zasiłek chorobowy za okres od 6.05-2.06.2015r.w dniu 9 lipca 2015r. (k18a).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2015r. za porozumieniem stron (bezsporne).

Miesięczne wynagrodzenie powódki ostatnio stanowiło kwotę 1.872,64 zł (k.22).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków: B. K., M. M., A. S. , P. J., M. K., B. L., P. W. i Ł. Z.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków tj. B. K., M. M., A. S. , P. J., M. K. , B. L., P. W. i Ł. Z. w całości, bo zeznania tych wszystkich osób jednakowo przedstawiają stan faktyczny a w szczególności zachowania pozwanego wobec pracowników, a więc są zgodne ze sobą, zaś sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami, uznał że są one szczerze. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc co do zachowań pozwanego w stosunku do wszystkich pracowników Stacji Paliw wyrażanych w trakcie jej zatrudnienia na tej Stacji, są zgodne z zeznaniami wyżej wskazanych świadków, a więc i jej zeznania w tym zakresie sąd obdarzył wiarą. Także i wydruki wiadomości sms wysyłanych przez pozwanego na telefon powódki (k.8-9) stanowią dowód w sprawie, potwierdzający fakt wysyłania tych wiadomości przez pozwanego. Zresztą pozwany nie kwestionował, iż to on wysyłał do powódki sms-y o treści wynikającej z tych wydruków. Również i inne dokumenty złożone do akt sprawy przez strony stanowią dowody w sprawie jako że nie były one kwestionowane – co do ich prawdziwości, przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną stosowaniem wobec niej przez niego mobbingu, jest, co do zasady, uzasadnione.

Zgodnie z art. 94³ §1 i 2 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który 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. Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy. Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców przy czym określenia "uporczywość" i "długotrwałość" mają charakter ocenny. W doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Zwrócić także należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r. w sprawie II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, gdzie Sąd wskazał, że 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 art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniionych 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. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

Przenosząc przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie, powódka wykazała, że w okresie jej zatrudnienia u pozwanego na Stacji Paliw w K. D., w okresie co najmniej od sierpnia 2014r. do marca 2015r. doszło właśnie do sytuacji, że pozwany pracodawca podejmował wobec niej, ale także – zdaniem sądu - w takim samym wymiarze w stosunku do pozostałych pracowników Stacji Paliw, uporczywe i niedozwolone, w ocenie sądu działania, które – spośród wszystkich pracowników Stacji, właśnie u powódki spowodowały poczucie poniżenia, upokorzenia, dyskredytacji, umniejszenia jej wartości, umiejętności, co w rezultacie spowodowało powstanie u powódki konieczności intensywnego leczenia psychiatrycznego, które to leczenie trwa do dziś.

Przede wszystkim, zdaniem sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w okresie od co najmniej od sierpnia 2014, pozwany jako pracodawca stosował wobec pracowników Stacji Paliw, w tym również wobec powódki, niezgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego, działania. Chodzi tu o postawę pozwanego jako pracodawcy prezentowaną przez niego wobec jego podwładnych, która to postawa, zdaniem sądu, była wysoce nieprawidłowa i naganna. Jak bowiem wynika ze zgodnych i jednakowo przedstawiających stan faktyczny zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: B. K., M. M., A. S., P. J., M. K., B. L., P. W. i Ł. Z., których zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, pozwany pracodawca bardzo źle reagował na problemy występujące w miejscu pracy, w szczególności na braki w towarach, braki w kasie, przeterminowania towarów na półkach i wiele razy zarzucał wszystkim pracownikom, że coś na Stacji zginęło, że nie nabili czegoś na kasę, wręcz wypowiadał się, wykrzykiwał że są złodziejami, przy czym zwracał się do nich w niewłaściwym tonie i z użyciem nieodpowiednich słów. Oczywiście wypowiadanie się w stosunku do wszystkich pracowników Stacji, a nie wskazanych konkretnie odpowiedzialnych podwładnych i to wielokrotnie, iż są złodziejami czy sugerowanie że są złodziejami, że coś przez nich zginęło, było zachowaniem wysoce nagannym, naruszającym dobre imię każdego z pracowników Stacji. Oczywiście jest, że nikt nie może oskarżać kogokolwiek o popełnienie czynu, gdy nie ma dowodów a osoba tak postępująca tj. wielokrotnie publicznie wypowiadająca takie oskarżenia nie może czuć się bezkarna.

Także z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, jak i zeznań wskazanych wyżej świadków wynika, że pozwany wprowadzał w miejscu pracy przez siebie ustalone narzędzia dyscyplinowania pracowników, nieprzewidziane przepisami kodeksu pracy typu: karne dniówki czyli nakazanie pracownikom, którzy w przydzielonym im obszarze dopuścili do przeterminowania towarów, aby wykonywali oni pracę na swoich stanowiskach dodatkowo, bez wynagrodzenia za wykonaną na tej zmianie pracę, czy też nakazywał pracownikom wpłacanie pieniędzy do „kubka”, w przypadku zaistnienia braków w towarach, które to braki sam wyliczał i polecał pracownikom, by oni dzielili się kwotami braków i wrzucali do „kubka” odpowiednie kwoty. Oczywiście takie zachowanie pracodawcy było niedopuszczalne. Zauważyć należy, że strony stosunku pracy winny przede wszystkim przestrzegać przepisów kodeksu pracy i jedną z kardynalnych zasad stosunku pracy przewidzianą w art. 80 kp jest zasada, że za wykonaną pracę przysługuje stosowne wynagrodzenie. Pozwany zaś nakazując pracownikom Stacji, w tym i powódce, wykonywanie

przez nich pracy na dodatkowej nazywanej wprost "karnej dniówce" bez wynagrodzenia, jako forma kary za konkretne przewinienie, naruszył w sposób rażący postanowienia kodeksu pracy i zasady współzycia społecznego. Także nakazywanie pracownikom, aby za zaistniałe braki w kasie, wyliczone zresztą tylko przez niego, uiszczali ze swoich środków pieniężnych jakieś kwoty i wrzucali je po równo do funkcjonującego „kubka” jest też oczywiście niezgodne z przepisami kodeksu pracy. Pracodawca bowiem, jeżeli uważa że konkretny pracownik spowodował szkodę w jego mieniu czy pieniądzech, to zgodnie z art. 124 kp może dochodzić od konkretnego pracownika wyrównania szkody. Pozwany zaś nakazując wszystkim pracownikom, według niego odpowiedzialnym, uiszczanie konkretnych kwot tytułem braków w kasie stosował odpowiedzialność zbiorową, bez zbadania sprawy i bez wskazania który z pracowników za zaistniałą szkodę odpowiada. Takie postępowanie oczywiście było nieuprawnione. Jak już wyżej podniesiono, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynika w sposób oczywisty, że pozwany bardzo nerwowo reagował na wszelkie braki w towarach czy w kasie, lecz jak wynika też z zeznań świadków wskazanych wyżej, nie próbował zbadać, dociec przyczyn powstawania tych braków, tylko nakazywał wpłacanie pieniędzy do kubka celem wyrównania braków i wyzywał pracowników od złodziei lub sugerował że są złodziejami.

Jak już wyżej podniesiono, zeznania świadków wskazanych wyżej, jak i zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc pokazały obraz zachowań pozwanego w miejscu pracy stosowanych przez niego wobec pracowników zatrudnionych przez niego; natomiast jeszcze innym dowodem bardzo niewłaściwych zachowań pozwanego jako pracodawcy wobec podwładnych są treści wiadomości sms przesyłanych przez niego do wszystkich pracowników Stacji, w szczególności tych od sierpnia 2014r. Treści używane przez pozwanego w tych wiadomościach są – dla obiektywnego, przeciętnego odbiorcy, sformułowaniami uwłaczającymi godności podległych mu pracowników, ich poniżającymi i na pewno mogącymi powodować u nich poczucie niższej wartości. Jak bowiem może pracodawca w XXI wieku używać sformułowań typu: ktoś z pracowników „zrobił debilne zamówienie od przedstawiciela pepsi”, albo, że „nie chce robić afery bo niektórzy z was posrali by się z wrażenia. Was tylko spuścić oka to kombinujecie ile się tylko da byle parę grodzy ukraść”, „czy „ czy niektóre byty człekopodobne zastanawiały się... „ . Także wpisy typu „Żarty się skończyły” stanowią formę straszenia podległych mu pracowników jakimis konsekwencjami.

Jak już wyżej podniesiono, takie działania prezentowane przez pracodawcę wobec pracowników Stacji, w tym i wobec powódki, nie tylko nie są dopuszczalne przez przepisy prawa, lecz także z pewnością stanowią przejaw rażącego poniżania pracowników a więc naruszają zasady współzycia społecznego. Zdaniem sądu, takie zachowania pozwanego, wskazują na to że pozwany czuł on się na prowadzonej przez siebie Stacji Paliw „panem i władcą” w negatywnym tego znaczeniu, wręcz tyranem, a takie zachowanie pracodawcy wymaga napiętnowania.

Jak już wyżej podniesiono, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że pozwany pracodawca wobec wszystkich pracowników mu podległych, poza K.K., ale był on zatrudniony dopiero od lutego 2015r., stosował wskazane wyżej nieuprawnione działania, które - obiektywnie na to patrząc, mogły wywołać u pracowników wobec których te działania R. G. były wymierzone, zaniżoną ocenę ich przydatności zawodowej, dyskredytujące ich jako pracowników, powodujące ich poniżenie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika natomiast, iżby jakiegokolwiek nieuprawnione działania pracodawcy były nakierowane wyłącznie na osobę powódki. W szczególności, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, iż pozwany – jak twierdzi powódka, wyzywał ją wielokrotnie od tępaków, że nic nie umie robić, że mówił do niej nagminnie : „głupia G.” . Są to więc tylko gołosłowne twierdzenia powódki. Także fakt, że pozwany nie przekazał zwolnienia powódki do ZUS w maju 2015r. jest oczywiście nieprawidłowym działaniem, ale pozwany wyjaśnił i w tym zakresie jego wyjaśnienia wydają się być prawdopodobne, że złożone przez powódkę zwolnienie lekarskie zostało zagubione przez księgową i poprosił o złożeniu duplikatu, co powódka uczyniła i w wyniku tej sytuacji, wprawdzie powódka otrzymała zasiłek chorobowy z opóźnieniem, bo zamiast w czerwcu to otrzymała na początku lipca, ale to zachowanie pozwanego nie można ocenić jako niekierowane świadomie na uprzykrzenie życia powódce. Treść zaś wiadomości sms w sprawie ubezpieczenia syna (k15), w kontekście korespondencji e-mailowej powódki z ZUS (k12- 14), w ocenie sądu, świadczy też że pozwany nie miał złej woli i w odpowiedni sposób przedstawił powódce przyczyny zaistniałej sytuacji.

Reasumując więc, uznać należy, że pozwany pracodawca nie podejmował wyłącznie wobec powódki jakichkolwiek nieuprawnionych działań, tylko wszelkie wskazane wyżej rażąco naganne działania pozwanego pracodawcy były

kierowane wobec wszystkich pracowników Stacji i były to – jak wyżej podniesiono, zdaniem sądu, działania i zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracowników, mogące wywołać u nich zaniżoną ocenę ich przydatności zawodowej, mogące ich poniżyć i upokorzyć. Te działania pozwanej właśnie tylko u powódki spośród pracowników Stacji wywołały poczucie poniżenia, upokorzenia, dyskredytacji, umniejszenia jej wartości jako człowieka, umiejętności, co w rezultacie spowodowało u niej powstanie konieczności intensywnego leczenia psychiatrycznego, które to leczenie trwa do dziś. Wskazać tu należy, że w świetle orzecznictwa, 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, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Właśnie obiektywnie analizując zachowanie pozwanej pracodawcy w stosunku do pracowników Stacji stwierdzić należy, że zdecydowanie możliwym jest, iż osoba o przeciętnej wrażliwości mogła poczuć się słowami i czynami pracodawcy uporczywie i długotrwanie przez niego prezentowanymi dotknięty, upokorzony, poniżona. Jak wynika z zeznań świadków: B. K., M. M., A. S., M. K., B. L., P. W. i Ł. Z., jedni pracownicy Stacji byli zachowaniami, ciągłymi oskarżeniami i sms od pozwanej poruszeni mniej lub bardziej, lecz po jakimś czasie zapominali, a na części pracowników takie zachowanie pozwanej nie robiło wrażenia, „spływało to po nich”. Natomiast, jak zeznali świadkowie: B. K., A. S., P. J., M. K., B. L., P. W. i Ł. Z. powódka bardzo źle reagowała na oskarżenia formułowane przez pozwanej wobec pracowników, na sms-y, często płakała, nie zgadzała się z takimi oskarżeniami. W tym miejscu należy wskazać, że oczywiście każdy człowiek jest inny i wytrzymałość, odporność na sytuacje stresowe w miejscu pracy także jest różna i na pewno wiele zależy od wieku pracownika i jego doświadczenia zawodowego. Świadcowie – pracownicy Stacji zeznający w sprawie mają po ok. 30 lat; natomiast powódka była od nich znacznie starsza, co niewątpliwie mogło stawiać ją w innej sytuacji. Powódka -jak zeznała, a jej zeznania są zgodne z zeznaniami świadków: Ł. G. (k.75) i E. M. (k.76v-77v), z powodu sytuacji życiowej była zdeterminowana aby pracować, nawet i na Stacji Paliw jako kasjer, choć miała ukończone studia wyższe i starała się, jako osoba odpowiedzialna, z doświadczeniem życiowym i zawodowym, swoją pracę dobrze wykonywać, a w szczególności sumiennie. Tymczasem pozwany uporczywie, bez wyjaśniania na bieżąco sytuacji, uporczywie i ciągle kierował także wobec niej oskarżenia, że nie wykonuje ona swoich obowiązków rzetelnie, że jest złodziejem i taka sytuacja w pracy, długotrwanie i ciągle występująca, mogła zdaniem sądu, spowodować że naganne zachowania pozwanej prezentowane wprawdzie wobec wszystkich pracowników Stacji, właśnie u niej - z uwagi na wiek, podejście do obowiązków, wykształcenie, potrzebę wykonywania pracy wywołały poczucie upokorzenia, poniżenia, pomniejszenia własnej wartości jako człowieka. Zeznania powódki, iż wobec tego, że przeżywała ona nieuzasadnione- jej zdaniem, niesprawiedliwe słowa kierowane również i do niej przez pracodawcę oraz treści kierowanych również do niej wiadomości sms, to ta ciągle trwająca sytuacja spowodowała, iż coraz bardziej czuła się ona przybita, jej poczucie wartości malało, nie rozumiała dlaczego pozwany kieruje także wobec niej takie oskarżenia że jest złodziejem, znalazły potwierdzeniem w zeznaniach członków jej rodziny tj. syna Ł. G. i siostry E. M.. Świadcowie ci nie mieszkają wprawdzie na stałe z powódką, ale widzieli jak powódka się z czasem zmienia, jest coraz bardziej przybita, a E. M. zeznała, że powódka ciągle rozmawiała z nią o sytuacji w pracy, mówiła że ciągle oskarżenia o kradzież są dla niej nie do wytrzymania. Zeznania tych świadków w tym zakresie sąd obdarzył wiarą, bo sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał że są one szczerze.

Tak więc uznać należy, że zeznania powódki, iż to zachowania pozwanej w miejscu pracy, oskarżenia formułowane przez niego, metody dyscyplinowania pracowników przez niego stosowane, treści sms-ów, spowodowały u niej poczucie głębokiego poniżenia, zaniżenia oceny jej przydatności zawodowej, a to z kolei spowodowało konieczność podjęcia intensywnego leczenia psychiatrycznego, są bardzo prawdopodobne i znajdują oparcie w zeznaniach świadków Ł. G. i E. M., ale też i pośrednio w zeznaniach świadków – pracowników Stacji: B. K., A. S., P. J., M. K., B. L., P. W. i Ł. Z.. Zauważyć też należy, że powódka po ostatnim zdarzeniu z początku marca 2015r, gdy pozwany znowu po raz kolejny zarzucił jej nienabicie wszystkich kaw na kasę, a następnie po otrzymaniu kolejnego sms-a od pozwanej, podjęła leczenie specjalistyczne i podczas pierwszej wizyty w (...) powiedziała lekarzowi, że stosowany był wobec niej mobbing w pracy i z tego powodu znajduje się w takim stanie psychicznym. Zatem zeznania powódki co do tego, że to wyłącznie zachowania pracodawcy kierowane w okresie zatrudnienia wobec niej i innych pracowników Stacji

spowodowały u niej powstanie poczucia zaniżonej samooceny, poniżenia, upokorzenia, lęku, niepokoju i doprowadziły do konieczności podjęcia leczenia psychiatrycznego, są jak najbardziej wiarygodne i zostały uznane za zasługujące na obdarzenie ich wiarą w całości.

Zatem uznać należy, iż R. G. stosował wobec powódki mobbing, który doprowadził do rozstroju zdrowia w organizmie powódki. Z opinii bowiem biegłego lekarza z zakresu psychiatrii lek.med. M. K. (opinia na piśmie k.116-120v), obecnie u powódki nadal występują zaburzenia adaptacyjne czyli – jak wskazał biegły, stan subiektywnego distresu i zaburzeń emocjonalnych zwykle przeszkadzający w społecznym funkcjonowaniu i działaniu, pojawiający się w okresie adaptacji do istotnych zmian życiowych lub następstw stresującego wydarzenia życiowego. Czynnikiem stresującym może dotyczyć danej osoby lub całej grupy albo społeczności. Indywidualne predyspozycje lub wrażliwość odgrywają tu większą rolę w kształtowaniu ryzyka wystąpienia i charakteru objawów niż w przypadku innych zaburzeń ale przyjmuje się, że zaburzenia te nie wystąpiłyby bez działania czynnika stresującego. Biegły w opinii podniósł, że rozstrój zdrowia psychicznego u powódki nastąpił a objawy zaburzeń nadal występują i są miernie nasilone. Zdaniem biegłego-wobec tego, że powódka od początku leczenia psychiatrycznego podawała sytuację w pracy i zachowanie ówczesnego pracodawcy to właśnie ta sytuacja, zdaniem biegłego, stanowić mogła istotną przyczynę rozwoju zaburzeń u powódki. Biegły jednak zwraca uwagę, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego straciła matkę i rozwiodła się z mężem, choć jak wynika z zeznań powódki oraz zeznań świadka E. M., te zdarzenia nie miały wpływu na powstanie u powódki tych zaburzeń, bo w przypadku śmierci matki przeżyła normalną reakcję żałoby, a rozwód był zwykłą formalnością wobec wcześniejszego rozpadu małżeństwa.

Wnioski zawarte w tej opinii biegłego, która to opinia, zdaniem sądu jest rzetelna, sąd podzielił w całości, a w szczególności wnioski biegłego psychiatry co do aktualnego stanu zdrowia psychicznego powódki oraz jej prawdopodobnych przyczyn. Zauważyć należy, iż biegły lekarz psychiatra nie stwierdził u powódki choroby psychicznej, a więc jego zdaniem fakty podawane przez powódkę nie są objawami wytwórczymi.

Działania więc byłego pracodawcy – jak wynika z opinii biegłego sądowego mogły spowodować u powódki rozstrój zdrowia, który trwa nadal, a objawy rozstroju zdrowia psychicznego są miernie nasilone. Według wyroku SN z dnia 29 marca 2007 r. w sprawie II PK 228/06, mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). W wyroku z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 204, Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że określone w art. 94³ § 3 zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą. Przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z art. 943 § 3 k.p., można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za ten skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie zaś to forma rekompensaty pieniężnej z tytułu szkody niemajątkowej. Podstawą tego żądania jest krzywda niemajątkowa w postaci ujemnych przeżyć związanych z cierpieniami psychicznymi i fizycznymi, wynikająca z naruszenia wskazanych w komentowanym przepisie dóbr osobistych. Zgodnie z art. 445 § 1 k.c. w wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W artykule poprzedzającym mowa jest o szkodzie na osobie polegającej na uszkodzeniu ciała lub wywołania rozstroju zdrowia. W takim wypadku, jak stanowi art. 444 § 1 k.c., naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Przepis art. 445 § 1 k.c. stanowiąc, że sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę "w wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym" odsyła do tej części hipotezy art. 444 § 1 k.c., w której jest mowa o uszkodzeniu ciała lub wywołania rozstroju zdrowia. Przepisy zawarte w art. 444 k.c. i art. 445 k.c. stanowią bowiem kompleksową i szczególną regulację prawną skutków wynikających z naruszenia czynem niedozwolonym dóbr osobistych w postaci integralności cielesnej (wskutek uszkodzenia ciała) lub zdrowia (wskutek wywołania rozstroju zdrowia). Ogół tych negatywnych skutków określa się jako tzw. szkodę na osobie. Tak ogólnie określona szkoda obejmuje szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym (krzywdę).

Przepis art. 445 k.c mówi o tym, że sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę a zatem zadośćuczynienie ma charakter uznaniowy. Jego przyznanie nie jest więc obligatoryjne w każdej sytuacji, gdy zaistnieje krzywda, lecz zależy od uznania i oceny sądu konkretnych okoliczności sprawy. Stosowanie zadośćuczynienia pieniężnego, jako formy naprawienia krzywdy, ograniczone jest do odpowiedzialności deliktowej i skoro żądanie zadośćuczynienia jest jedną z sankcji odpowiedzialności deliktowej, to przesłankami tej odpowiedzialności są: powstanie szkody, popełnienie przez sprawcę czynu niedozwolonego, związek przyczynowy między szkodą a czynem zabronionym i wina sprawcy.

Przenosząc powyższe na realia przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż u powódki zaistniała niewątpliwa szkoda polegająca na wywołaniu u niej rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń nerwicowych a to jest okoliczność wynikająca z dokumentów medycznych, świadczących o tym, że powódka regularnie korzysta z pomocy lekarzy psychiatrów od marca 2015r., a także wynika z opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, pozwany co najmniej od sierpnia 2014r. do dnia marca 2015r. prowadził działania, także i wobec powódki, stanowiące czyn niedozwolony – mobbing, a także zaistniał związek przyczynowy między powstaniem i istnieniem rozstroju zdrowia u powódki w postaci zaburzeń nerwicowych a zachowaniem pracodawcy. Zaistnienie wszystkich trzech przesłanek odpowiedzialności deliktowej prowadzi do uznania, że żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia jest uzasadnione.

Powódka domaga się tego zadośćuczynienia w kwocie 40.000 zł, lecz kwota ta nie wynika z żadnych konkretnych okoliczności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się kryteria, którymi należałoby kierować się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia, a mianowicie to, że musi ono mieć charakter kompensacyjny, a więc musi przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną, nie będącą jednakże wartością nadmierną w stosunku do doznanej krzywdy. Z tego wynika, że "wartość odpowiednia", to wartość z jednej strony utrzymana w granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społecznej, a jego wysokość nie powinna być nadmierna w tym sensie, żeby stanowić mogła źródło wzbogacenia się poszkodowanego na tle dotychczasowego jego statusu materialnego, z drugiej zaś, z uwagi na jej kompensacyjny charakter nie może być symboliczna lecz winna dla poszkodowanego przedstawiać wartość satysfakcjonującą, a więc ekonomicznie odczuwalną" (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.02.2008 r. w sprawie III KK 349/07 , wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.04.2006 r. w sprawie IV CSK 99/). W judykaturze wskazuje się, iż kryteriami istotnymi przy ustalaniu "odpowiedniej" sumy zadośćuczynienia są: rodzaj naruszonego dobra, zakres i rodzaj rozstroju zdrowia, czas trwania cierpień, wiek pokrzywdzonego, intensywność ujemnych doznań fizycznych i psychicznych, rokowania na przyszłość, stopień winy osoby naruszającej dobra osobiste, cel który zamierzała ona osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2006 r. w sprawie I CSK 159/05 , wyrok s.apel. w Warszawie z dnia 22.02.2004 r. w sprawie II ACa 641/03).

W przedmiotowej sprawie, rodzajem naruszonego dobra powódki jest jej stan zdrowia psychicznego i pogorszenie stanu zdrowia powódki, przy czym stopnia uszczerbku na zdrowiu psychicznym powódki w związku z działaniami byłego pracodawcy biegły lekarz psychiatra nie był w stanie ustalić , bo nie istnieją odpowiednie tabele, to jednak biegły uznał, iż sytuację powódki można uznać za jako analogiczną do zespołu stresu pourazowego, gdzie przewidziano w tabelach procent uszczerbku na zdrowiu od 0 do 5%. Zgodnie z tą tabelą - 1 % uszczerbku na zdrowiu to kwota 704 zł, a więc gdyby ją pomnożyć razy 5 %, to była by to kwota 3.520zł. Sąd jednak uznał, że kwota 5.000 zł, jest sumą odpowiednią w rozumieniu art. 445 kc. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że nieuprawnione, wręcz niegodziwe zachowania pozwanego w okresie zatrudniania powódki, a w szczególności od sierpnia 2014r., nie były nakierowane wyłącznie na osobę powódki, tylko odnosiły do wszystkich pracowników Stacji, lecz to powódka te uporczywe i długotrwałe negatywne zachowania pozwanego przyjmowała bardziej do siebie niż inni, młodszy od niej pracownicy, nie zgadzała się z ciągłymi oskarżeniami pracodawcy, że jest złodziejem, czuła się poniżona, iż musi pracować dodatkowo bez wynagrodzenia, czuła się upokorzona że musi oddawać część swoich ciężko zarobionych pieniędzy do „kubka”. Zdaniem Sądu, z uwagi na wysokość otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia w okresie zatrudnienia u pozwanego tj.1.872,64 zł, kwota 5.000 zł nie jest kwotą symboliczną, przedstawia ona dla powódki realną wartość ekonomiczną, kompensującą doznana krzywdę.

W pozostałej zaś części, co do kwoty ponad 5.000 zł, powództwo o zadośćuczynienie zostało więc oddalone.

Zatem sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §12 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokata ...(Dz.U. z 2013r, poz. 461).

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przeprowadzeniem w sprawie opinii biegłego sądowego oraz przesłuchaniem świadków uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).