

Sygn. akt III APa 47/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Tadeusz Szweda
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa T. C.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w B.

o zadośćuczynienie i zapłatę

na skutek apelacji (...) Spółki z o.o. w B.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 12 kwietnia 2018r. sygn. akt VI P 10/14

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. w B. na rzecz powódki T. C. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda
Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 47/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2018r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej:

- w pkt I zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powódki T. C.:

- kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty (ppkt 1),
- kwotę 836 zł tytułem zwrotu kaucji z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty (ppkt 2),
- kwotę 1.615,70 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty (ppkt 3),
- kwotę 2.221,44 zł brutto tytułem odszkodowania za utratę części wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2014r. do 15 kwietnia 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty (ppkt 4);
- w pkt II umorzył postępowanie co do kwoty 1.805,76 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2014r.;
- w pkt III w pozostałym zakresie oddalił powództwo;
- w pkt IV i V obciążył pozwaną kosztami sądowymi;
- w pkt VI koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Sąd Okręgowy ustalił iż powódka T. C. w okresie od 18 grudnia 2002r. do 30 czerwca 2018r. pobierała okresową rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy z powodu schorzeń neurologicznych w postaci dyskopatii na poziomie L4-L5-S1 leczonej operacyjnie w maju 2003r. i w maju 2004r., zespołu bólowego kręgosłupa szyjnego i zmian zwyrodnieniowych stawów kolanowych. Jednocześnie orzeczeniem Powiatowego Zespołu do spraw Orzekania o Niepełnosprawności w G. z dnia 29 maja 2012r. została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności okresowo do 31 maja 2015r. W tym czasie powódka podejmowała zatrudnienie na różnych stanowiskach.

W dniu 23 kwietnia 2013r. powódka zawarła z pozwaną (...) Sp. z o.o.

w B. umowę o pracę na okres próbny od 23 kwietnia 2013r. do 30 czerwca 2013r. na stanowisku pakowacza. Następnie w dniu 1 lipca 2013r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2013r. Powódka została zatrudniona jako rzeźnik wykrawacz - brygadzysta. W dniu 30 września 2013r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 października 2013r. do 30 września 2014r. również na stanowisku rzeźnika wykrawacza - brygadzisty. Umowa ta rozwiązała się na wniosek powódki w dniu 15 kwietnia 2014r. za porozumieniem stron. Powódka przez cały okres zatrudnienia pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4 euro brutto na godzinę w przeliczeniu na akord. Praca odbywała się na terenie Niemiec w zakładzie produkcyjnym (...) w miejscowości S.. Powódkę obowiązywał 8-godzinny czas pracy na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, wynoszącym 3 miesiące.

Pozwany w okresie od września 2013r. do grudnia 2013r. potrącał bez zgody powódki kwotę 50 euro tytułem kaucji za hotel, w którym powódka mieszkała przez cały okres zatrudnienia wraz z innymi pracownikami pozwanego. Łącznie potrącił w ten sposób kwotę 200 euro, czyli 836 zł.

Przez cały okres zatrudnienia powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze

w wysokości 4 euro (brutto) na godzinę. Dodatkowo - okresie od 1 lipca 2013r. do 31 grudnia 2013r. - powódka pracowała w akordzie. Każda rozebrana partia mięsa była rozliczana oddzielnie i pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami dokonywanymi przez bezpośrednich przełożonych.

W lipcu 2013r. powódka została przeniesiona do działu rozbioru mięsa, równocześnie pracując jako brygadzysta. Tam zetknęła się z pracownikiem strony pozwanej P. G.. Do obowiązków powódki należało sprawdzanie listy obecności pracowników oraz prowadzenie listy przepracowanych przez nich godzin. Powódka odmówiła

P. G. wpisywania dodatkowych godzin, odnotowywała jego spóźnienia

i wcześniejsze wyjścia z pracy. Na tym tle dochodziło do konfliktu pomiędzy nimi, ponieważ P. G. nie odpowiadał powódce na pytania dotyczące jego wyjść z pracy, jak również

o powrót do pracy. Powódka codziennie rzetelnie wpisywała faktyczne godziny pracy, czego nie tolerował. Za wszelką cenę chciał się pozbyć powódki z działu. Zabierał listy obecności, chował je przed powódką, bez przerwy przyglądał się czynnościom powódki, twierdząc,

że nie jest w tym dziale potrzebna, że kobieta nie powinna wykonywać takiej pracy, że jest mało wydajna. P. G. regularnie wyzywał powódkę słowami: „polska świnia”, „idiotka”, „głupia”. Kierował w jej stronę obraźliwe gesty, między innymi gest wyciągniętego środkowego palca. Ciągłe powtarzał, że jest skończona, że ją zniszczy. Powódka regularnie zgłaszała zachowanie P. G. swoim bezpośrednim przełożonym: L. B.

i B. F., którzy uspakajali powódkę, mówiąc aby wykonywała swoje obowiązki i się nie przejmowała.

W dniu 28 listopada 2013r. P. G. po raz pierwszy użył wobec powódki przemocy fizycznej (popychał ją), przy czym w rękę trzymał nóż, kierując w jej stronę stek wyzwisk. Powódka odebrała to zdarzenie jako zagrożenie dla jej życia. Cały incydent opisała w notatce służbowej, którą wysłała e-mailem do siedziby Spółki w B.. Zrobiła tak po rozmowie telefonicznej z prezesem Spółki, na jego wyraźną prośbę. Prezes obiecał osobiście wyjaśnić tę sprawę, przyjechał na miejsce na początku grudnia 2013r.,

ale z powódką nie rozmawiał, ponieważ w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Po zdarzeniu z dnia 28 listopada 2013r. powódka była roztrzęsiona i nie mogła dojść do siebie.

Po powrocie do pracy sytuacja nie uległa zmianie. W dniu 27 grudnia 2013r.

po rozpoczęciu pracy przez powódkę, P. G. podszedł do powódki, chwycił

ją za rękę i zaczął szarpać, krzycząc, dlaczego nie było jej w pracy 26 grudnia

2013r. (powódka wróciła do pracy 27 grudnia 2013r., ponieważ nikt jej nie poinformował,

że w Niemczech dzień 26 grudnia - drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia - jest dniem pracy). P. G. wpisał jej nieobecność w dniu 27 grudnia 2013r. i nie pozwolił

przyjść do pracy następnego dnia. W dniu 30 grudnia 2013r. powódka stawiała się

do pracy, podejmując swoje obowiązki. Natychmiast pojawił się P. G., wrywając jej

z ręki listę obecności, krzycząc: „wynoś się stąd”, „to nie twoja sprawa”, „tutaj nie ma

dla ciebie pracy” i wysyłając powódkę do pracy na dział pakowania. Po dwóch

godzinach powódka wróciła, odesłana przez kierownika tegoż działu, który stwierdził,

że ma wystarczającą ilość rąk do pracy, a na rozbiorze nie nadążają z ilością pracy.

Gdy P. G. zobaczył powódkę z powrotem w dziale, to wpadł w furję,

zaczął ją popychać, powódka straciła równowagę, przed upadkiem uchronił ją J. K..

Powódka o wszystkim poinformowała prezesa zarządu pozwanej Spółki (...), który po raz kolejny obiecał, że sprawę załatwi.

W dniu zdarzenia byli nieobecni w pracy przełożeni powódki L. B.

i B. F.. Z początkiem stycznia 2014r. udali się z powódką na policję, zgłaszając

całe zajście. Policja oceniała zajście jako znikomo szkodliwe i zasugerowała wystąpienie na drogę cywilną.

W dniu 31 grudnia 2013r. powódka udała się do lekarza w Niemczech. Na zwolnieniu lekarskim przebywała nieprzerwanie do dnia 15 kwietnia 2014r., z tym że od 11 stycznia 2014r. z przyczyn psychiatrycznych.

Sąd Okręgowy - dokonując powyższych ustaleń dotyczących zachowań P. G. - dał wiarę wyjaśnieniom powódki, wskazując, że znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadków.

Sąd ten nie dał wiary zeznaniom świadka P. G. ponieważ są one całkowicie odosobnione. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że prezes zarządu pozwanej zeznał, iż w związku z jego zachowaniem udzielił mu trzech nagan. Pracownik ten został przeniesiony służbowo ze stanowiska kierowniczego na stanowisko kierowcy, który rozwoził i zajmował się kwaterunkiem pracowników pozwanej. Na koniec został zwolniony z pracy (jakkolwiek strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem).

Sąd Okręgowy podniósł również, że zeznania świadków oraz stron wpisują się w treść opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii. Stwierdził zaś, że opinię z dnia 27 lipca 2015r. wraz z opinią uzupełniającą z dnia 25 października 2015r. uznał za rzetelną i wyczerpującą. Sąd ten oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej, jako zmierzający do przedłużenia postępowania w sprawie, a zarzuty zawarte w piśmie procesowym z dnia 1 grudnia 2015r. potraktował jako polemikę z prawidłowymi wnioskami biegłych sądowych.

Strona pozwana podnosiła, iż w przeszłości powódka cierpiała na depresję w związku z rozwodem. W ocenie tegoż Sądu, treść akt rentowych przeczy temu twierdzeniu. Przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce powódka nigdy nie leczyła się psychiatrycznie i nie występowały u niej objawy depresji reaktywnej.

Jednocześnie Sąd Okręgowy podniósł, iż nie dał wiary zeznaniom świadków K. U. i D. S. odnośnie twierdzeń, że relacje pomiędzy powódką, a P. G. były dobre, że nie dochodziło między nimi do żadnych nieporozumień, czy konfliktów, ponieważ stoją w oczywistej sprzeczności z resztą dowodów zebranych w sprawie. Świadkowie D. K. (1) oraz J. S. nic do sprawy nie wnieśli.

Ponadto, Sąd ten oddalił wnioski stron w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków: P. W., A. W., Ł. K., K. S., G. F., J. N., B. F., jak również uzupełniającego przesłuchania świadka J. K., przyjmując, iż zmierzają one do przedłużenia postępowania, zaś okoliczności, na które mieli być słuchani zostały już wystarczająco wykazane.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom pozwanego, że nie potrącił z wynagrodzenia za pracę kaucji w łącznej kwocie 200 euro, ponieważ jest to sprzeczne z innymi dowodami zebranych w sprawie, w szczególności sam pozwany przyznał, że taka kaucja była pobierana od pracowników mieszkających w hotelach na pokrycie ewentualnych szkód, które miały miejsce i w przeszłości. Spółka je pokrywała jako podmiot wynajmujący. Nadto w dokumentacji płacowej widnieją potrącenia na kwotę 225 euro. Pozwany wypłacał powódce zaliczki ale brak jest adnotacji z jakiego tytułu. Zdaniem Sądu Okręgowego, to na pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia, iż kaucja została powódce zwrócona, zaś pozwana Spółka tej okoliczności nie wykazała.

Sąd Okręgowy podniósł również, że nie dał wiary zeznaniom powódki że od 1 lipca 2013r. zarabiała 5 euro na godzinę, a od 1 października 2013r. jej wynagrodzenie wzrosło do 6 euro na godzinę. Przeczy temu treść kolejnych umów o pracę, a także zeznania świadków. Świadkowie podawali wysokość wynagrodzenia z uwzględnieniem premii, bądź wynagrodzeniem akordowym. Nie interesowała ich literalna treść umowy o pracę, ale miesięczne wynagrodzenie.

Sąd ten przyjął również, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, ale praca ta nie miała miejsca codziennie. Zależało to od dostaw mięsa, zaś jej dzień pracy liczył się od 2 do 12 godzin. Za okres od lipca 2013r. do końca września 2013r. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje w wysokości 174,76 euro, natomiast za okres od 1 października 2013r. do końca grudnia 2013r. - w wysokości 211,78 euro, łącznie 386,54 euro (czyli 1.615,70 zł brutto).

Natomiast powódka w całości otrzymała wynagrodzenie urlopowe. Również w całości pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w związku z czym, powódka w tym zakresie ograniczyła powództwo.

W opisanym zakresie Sąd Okręgowy podzielił wnioski zawarte w opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Brak należycie prowadzonej dokumentacji w zasadzie uniemożliwił wyliczenie należnego wynagrodzenia powódki w spornym okresie. Okoliczność ta jednak nie może powodować bezkrytycznego przyjęcia za prawdziwe twierdzeń powódki w zakresie umówionego wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd wyrokował na podstawie zawartych umów o pracę, zeznań świadków oraz list obecności, list przepracowanych godzin (sporządzanych zresztą przez powódkę) oraz kart urlopowych.

Oceniając żądanie powódki, domagającej się - na podstawie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. - zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem, Sąd Okręgowy przyjął, iż powódka wykazała, że w trakcie zatrudnienia u pozwanej poddawana była uporczywemu i długotrwałemu nękananiu i zastraszaniu, podejmowanemu w celu wywołania u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia oraz wyizolowania jej z grupy. Powódka jako mobbing wskazała nękanie, wyzwiska, obelgi, złośliwe komentarze, wreszcie naruszenie nietykalności cielesnej przez P. G. co trwało niemal codziennie od lipca do grudnia 2013r. Znamienne, że policja niemiecka w zachowaniu P. G. dopatrzyła się naruszenia dóbr osobistych powódki, podobnie zresztą, jak jej pracodawca, który po zdarzeniu w dniu 30 grudnia 2013r. w sposób bardzo dosadny wyraził się o P. G., oferując przy tym pomoc powódce w wynajęciu prawnika celem ewentualnego złożenia pozwu przez sądem w Niemczech. Zachowania P. G. miały miejsce w obecności innych pracowników, co - w ocenie Sądu Okręgowego - miało bez wątpienia na celu poniżenie i ośmieszenie powódki. Sąd ten zwrócił przy tym uwagę, że powódka była jedyną kobietą w zespole. Nazwanie jej „polską świnia” - w kontekście zaszłości historycznych - jest wyjątkowo naganne i nigdy nie powinno mieć miejsca. W konsekwencji T. C. rozchorowała się, a tym samym, została wyeliminowana z zespołu pracowników. Jej bezpośredni przełożeni (Ł. B. i B. F.) bagatelizowali zachowanie P. G.. Prezes zarządu, pomimo telefonów ze strony powódki, przesłaniu notatki z zajęcia z dnia 28 listopada 2013r., nie spotkał się z powódką, nie skonfrontował wyjaśnień z P. G. z jej skargami, co doprowadziło w efekcie do eskalacji poczynań ze strony P. G. i apogeum konfliktu w dniu 30 grudnia 2013r. W styczniu 2014r. pracodawca widząc, że sytuacja jest poważna, zaproponował powódce zmianę miejsca pracy, natomiast mobber pozostawał nadal bezkarny.

Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca odpowiada za działania swoich pracowników. Prezes zarządu pozwanej Spółki nie może skutecznie uchylić się od zarzutu nieprzeciwdziałania mobbingowi z powodu braku pełnej informacji odnośnie zachowania P. G.. Znamienne, że prezes zarządu w tej sprawie rozmawiał z 4 pracownikami - Niemcami zatrudnionymi w firmie (...), zamiast spotkać się z powódką. Chciał zapewne wysondować, co niemieccy pracownicy wiedzą o sprawie, ponieważ niemiecki partner był wyczulony na tego rodzaju zachowania w pracy. Gdy się okazało, że niemieccy pracownicy nie mają żadnej wiedzy na ten temat, uznał że problemu nie ma i nie zrobił nic.

Konsekwencją braku reakcji pozwanego na zachowania P. G. był rozstrój zdrowia powódki i zdiagnozowana u niej depresja reaktywna.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, iż żądana w pozwie kwota zadośćuczynienia w wysokości 15.000 euro (czyli 62.700 zł) jest wygórowana. Mając bowiem na uwadze długotrwałość zachowań mobbera (około 6 miesięcy), stopień nasilenia jego zachowań, bierności położonych powódki w tej sprawie, faktu, że była jedyną kobietą wśród mężczyzn, w obcym kraju, z daleka od swoich bliskich, jak również okresu leczenia (około 3,5 miesiąca), Sąd uznał, iż kwota 20.000 zł brutto jest adekwatną do doznanej przez powódkę krzywdy i cierpienia psychicznego. Powódka w zaistniałej sytuacji nie była bierna, podjęła pracę możliwie szybko, czyli w maju 2014r. Nowe obowiązki w innym miejscu pracy pozwoliły stopniowo odzyskać powódce zdrowie, jakkolwiek korzystała jeszcze z pomocy psychologa przez jakiś czas.

W ocenie tegoż Sądu, na uwzględnienie w całości zasługuje roszczenie o zasądzenie kaucji za hotel, w którym powódka mieszkała w trakcie swego zatrudnienia. Skutecznie wykazała, że pobrana kaucja w kwocie 836 zł nie została jej przez pracodawcę zwrócona.

Jednocześnie Sąd ten uznał, że roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługuje na częściowe uwzględnienie. Jak bowiem wskazano, pozwana nie prowadziła prawidłowo dokumentacji związanej z wynagrodzeniami pracownika. Nie ulega wątpliwości, że pozwana Spółka nie prowadziła w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powódki, chociaż spoczywał na niej wynikający z kodeksu pracy obowiązek prowadzenia dokumentacji mającej służyć wyliczeniu wysokości wynagrodzenia pracowników (art. 94 pkt 5 i pkt 9a k.p.). Zaniedbania w tym zakresie obciążają pracodawcę, gdyż to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki i wypłaconego jej z tego tytułu wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zauważył przy tej okazji, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników.

Sąd Okręgowy w całości podzielił w tym zakresie pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016r. (II PK 68/15). Zatem, skoro pozwana Spółka zaniechała prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powódki, to - zdaniem Sądu Okręgowego - musi obecnie ponieść konsekwencje tego, że powódka wykazała, iż pracowała w godzinach nadliczbowych, a posługując się dowodem prima facie, przedstawiła dowody pozwalające na ustalenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie objętym żądaniem zgłoszonym w pozwie. Pozwana twierdziła, że wypłaciła powódce należny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przelewami, zaś z opinii biegłego sądowego wynika, że kwoty wypłacone przelewem niejednokrotnie odbiegały od tych ujętych w listach płac.

Sąd ten skonstatował, że wobec braku ewidencji czasu pracy powódki, pozwana nie wykazała na jakiej podstawie obliczyła wynagrodzenie ujmowane w listach płac i co wchodziło w skład wynagrodzenia powódki płaconego przelewem. W związku z tym, słusznie biegła stwierdza, że nie ma możliwości dokonania weryfikacji, czy kwoty ujęte na listach płac zawierały należny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również czego dotyczyły kwoty przelewane na konto powódki i z jakiego tytułu były wypłacone zaliczki. Winę za taki stan rzeczy ponosi wyłącznie pozwana.

Sąd Okręgowy, zwracając uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone

w uchwale z dnia 7 sierpnia 2001r. (III ZP 13/01), podniósł, że w umowie o pracę z powódką nie została określona możliwość rozliczeń części należnych składników wynagrodzenia w kwotach netto. Pozwana Spółka tylko w znany sobie sposób naliczała oraz wypłacała pracownikom wynagrodzenia. Sposobu tego - wobec nieprowadzenia ewidencji czasu pracy - nie można zweryfikować. Zatem Sąd Okręgowy przyjął, że powódka wypełniła ciężący na niej obowiązek udowodnienia faktów, z których wywodził korzystne dla siebie skutki prawne, w stopniu wystarczającym do uwzględnienia powództwa (art. 232 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c.). Zaoferowała bowiem nie tylko sporządzone przez siebie wykazy godzin nadliczbowych, stanowiące dokumenty prywatne, w rozumieniu przepisów o środkach dowodowych (art. 245k.p.c.), ale również dowody z zeznań świadków. Dowody te Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne. Jeżeli zaś powódka wykazała wystąpienie faktów przemawiających za słuszością dochodzonego roszczenia, wówczas to stronę pozwaną obarczył ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W związku z powyższym, twierdzenia strony pozwanej i konstruowany na nich zarzut, że powódka nie wykazała faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i rozmiaru tych godzin są nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy częściowo uwzględnił także roszczenie powódki z tytułu odszkodowania za utratę części wynagrodzenia za styczeń, luty, marzec i kwiecień 2014r. Powódka bowiem od 1 stycznia 2014r. do 15 kwietnia 2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tym, że od 11 stycznia 2014r. z powodu depresji, która była wynikiem mobbingu. Z tego tytułu powódka domagała się zapłaty kwoty 1.457,09 euro (tj. 6.090,63 zł.). Za ten okres powódce wypłacano kwotę 8.885,76 zł tytułem zasiłku chorobowego, co stanowi 80% jej wynagrodzenia. Zatem, różnica pomiędzy pełnym 100% wynagrodzeniem, a zasiłkiem chorobowym, wynosi zasądzoną kwotę w wysokości 2.221,44 zł. Kwota ta została przez Sąd Okręgowy przyjęta na podstawie art. 322 k.p.c. Z uwagi na brak pełnej dokumentacji w zakresie wynagrodzenia, Sąd przyjął kwotę, którą z pewnością powódka uzyskałaby, pracując w spornym okresie. Sąd Okręgowy również miał na uwadze, że na zwolnieniu lekarskim w okresie od 31 grudnia 2013r. do 11 stycznia 2014r. powódka przebywała z powodu bólu kręgosłupa, zatem zasiłek chorobowy z przyczyn psychiatrycznych pobierała przez okres 3 miesięcy.

Sąd Okręgowy umorzył postępowanie, na podstawie art. 355 k.p.c., w przedmiocie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 1.805,76 zł., bowiem w tym zakresie roszczenie zostało w całości zaspokojone.

Odsetki ustawowe za opóźnienie w wypłacie zasądzonych roszczeń Sąd ten przyznał od daty doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, czyli od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił roszczenia powódki z przyczyn wskazanych wyżej.

Wydatkami obciążył stronę pozwaną w łącznej kwocie 3.900,20 zł (koszty opinii biegłych z zakresu psychologii, psychiatrii oraz rachunkowości), bowiem co do zasady, roszczenia powódki okazały się uzasadnione. Ponadto pozwana Spółka została zobowiązana do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej opłaty od pozwu w kwocie 1.234 zł (tj. 5% od kwoty 24.673,14 zł), od której powódka była zwolniona. Koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie zniósł na podstawie art. 100 k.p.c., podnosząc, iż wprawdzie powódka domagała się zapłaty kwoty 80.022 zł, z czego zasądził na jej rzecz łącznie kwotę 24.673,14 zł, to jednak co do zasady jej roszczenia okazały się usprawiedliwione, natomiast ich wysokość zależała od uznania Sądu (w szczególności roszczenie o zadośćuczynienie).

W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia zawartego w punktach I, IV, V i VI strona pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

1. rażące naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw.

z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to przekroczenie granic swobodnej sędziowskiej oceny dowodów w wyniku poczynienia ustaleń sprzecznie z zebranym

w sprawie materiałem dowodowym lub bez takiego materiału, sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, w tym w oparciu rozstrzygnięcia na nierzetelnych opiniach - psychologa D. K. (2) i psychiatrę E. S., skutkiem czego uwzględniono roszczenia, pomimo ich niewykazania, w szczególności poprzez uznanie, że powódka była mobbingowana, podczas gdy powódka nie udowodniła, aby była nękana, zastraszana w sposób uporczywy i długotrwały, że utraciła część wynagrodzenia wskutek mobbingu, że pobrano od niej kaucję za hotel, która nie została zwrócona, poprzez ustalenie kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób całkowicie dowolny i nieuzasadnienie określenia sposobu ustalania niniejszej kwoty;

1. błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wydanego rozstrzygnięcia, poprzez ustalenie, że: powódka była przez 3 miesiące na zwolnieniu lekarskim, wskutek działania pozwanej, podczas gdy okoliczność ta wynikała z sytuacji życiowej powódki oraz jej prywatnych problemów; powódka nie otrzymała pełnego wynagrodzenia za pracę; powódka była nękana i zastraszana przez P. G. w sposób uporczywy i długotrwały; pracodawca nie podjął działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi;

2. rażąco naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 102 k.p.c. - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące nieobciążaniem powódki kosztami postępowania, w tym zwrotem kosztów zastępstwa procesowego, pomimo braku szczególnych przesłanek warunkujących odstąpienie przez Sąd od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy w sytuacji, gdy roszczenie powódki w przeważającej części zostało oddalone przez Sąd oraz ustalenie, że wysokość uwzględnionych roszczeń nie ma wpływu na zasadność obciążenia powódki kosztami, albowiem jej roszczenia były usprawiedliwione co do zasady.

Powołując się na przedstawione zarzuty, apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Wobec materii niniejszego sporu podkreślenia wymaga, iż w obowiązującym systemie apelacji pełnej, sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, również poprzez ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy (według zasady iura novit curia), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11).

2. Odnosząc powyższe do realiów niniejszego sporu, podnieść wypada, że przepis art. 47 Konstytucji RP, zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną czci i dobrego imienia, zaś przepisy art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 68 Konstytucji RP, zawierają gwarancję ochrony pracy. Konkretyzacją pierwszej z wyżej

wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23, art. 24 i art. 448 k.c. oraz art. 11¹, art. 18^{3a}

i art. 94³ k.p., regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa. Przepisy te traktują o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego czci, godności pracowniczej, dobrego imienia, nietykalności cielesnej i zdrowia. Natomiast urzeczywistnieniem konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony pracy, w sferze prawa pracy, jest między innymi art. 94 pkt 4 i 10 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

3. Trzeba również przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi zdrowie i cześć. W doktrynie prawa cywilnego oraz orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska, bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08). Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności i zdrowia), pracownik może dochodzić swoich pretensji w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub (po wykazaniu dodatkowych przesłanek) na podstawie art. 94³ k.p.

4. Sąd drugiej instancji akceptuje stanowisko, w myśl którego art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 94³ k.p. mogą znaleźć zastosowanie w przypadku każdego stopnia winy, niezależnie od stopnia jej natężenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2002r., V CKN 1581/00). Ich rola polega na zapobieżeniu trwania naruszenia i możliwego do osiągnięcia złagodzenia skutków negatywnych doznań, wynikających z naruszenia dóbr osobistych. Dlatego, oceniając zarówno możliwość zasądzenia, jak i wysokość odpowiedniej sumy pieniężnej, sąd musi wziąć pod uwagę kompensacyjny charakter zadośćuczynienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 kwietnia 2002r., V CKN 1010/00; z dnia 11 października 2002r., I CKN 1032/00, z dnia 28 września 2005r., I CK 256/05). Zgodnie z utrwaloną wykładnią przepisów art. 445 § 1 i art. 448 k.c. oraz art. 94³ k.p. - niezależnie od wzajemnej relacji tych przepisów - zadośćuczynienie pieniężne stanowi formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej, określanej również jako krzywda, która przejawia się w ujemnych doznaniach (cierpieniach) fizycznych i psychicznych wywołanych naruszeniem czci i godności pracowniczej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy.

Podsumowując ten wywód, podkreślenia wymaga, że pracownik, u którego doszło do rozstroju zdrowia wywołanego warunkami pracy (deliktem pracowniczym) ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego, niezależnie od tego, czy delikt ten wypełnia przesłanki mobbingu, molestowania, czy innego naruszenia dóbr osobistych.

5. W tym miejscu należy przypomnieć, że postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji stosuje zarówno przepisy szczególne odnoszące się do postępowania przed tym sądem

(art. 381, 382 k.p.c.), jak i odpowiednio - z mocy odesłania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c. - przepisy regulujące przebieg postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji (227, 235-315 k.p.c.). Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację” (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie zaś, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.)

i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Powołany wyżej przepis art. 382 k.p.c., mający charakter ogólnej dyrektywy, stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

6. Odnosząc się zatem do zarzutów błędnego ustalenia okoliczności faktycznych, podnieść trzeba, iż z przekonujących i spójnych zeznań świadka Ł. B. (2) (bezpośredniego przełożonego powódki) złożonych na posiedzeniach wyznaczonych na rozprawę w dniu 25 listopada 2014r. (k. 234) oraz w dniu 21 lipca 2016r. (k. 659 - 660) wynika, że strona pozwana zatrudniała pracowników na terenie Niemiec w zakładzie produkcyjnym kontrahenta - (...) w miejscowości S.. Pracownicy pozwanej wykonywali pracę na pięciu oddziałach niemieckiej firmy. Pracę świadczyli pod nadzorem przełożonych zatrudnionych w tym celu przez pozwana Spółkę. Struktura nadzorcza pozwanej w zakładzie produkcyjnym (...) w S. składała się z kierownika - kontaktującego się z kontrahentem niemieckim oraz organizującego i nadzorującego pracę całości, mistrzów (głównych brygadzystów) - nadzorujących pracę brygadzystów oraz brygadzystów - organizujących i nadzorujących pracę na poszczególnych oddziałach. Do podstawowych obowiązków brygadzystów należało prowadzenie list obecności oraz zapisywanie pracownikom przepracowanego czasu. Początkowo P. G. (obywatel niemiecki) zatrudniony był przez pozwaną jako kierownik w zakładzie produkcyjnym (...) w S..

Nie radził sobie z wykonywaniem tej pracy i został zdegradowany do stanowiska rozbieracza. Jego miejsce zajął B. F.. W okresie objętym sporem P. G. (jako pracownik szeregowy) wykonywał pracę fizyczną na oddziale rozbioru. Dodatkowo wykonywał obowiązki kierowcy, rozwóżając nowo zatrudnionych pracowników do przydzielonych im miejsc zakwaterowania. Powódka została przeniesiona z szeregowego stanowiska pakowacza do pracy w dziale rozbioru na stanowisko brygadzisty. Zobowiązano powódkę

do prowadzenia list obecności i zapisywania pracownikom przepracowanego czasu.

W związku z tym, iż prezes pozwanej nie był zadowolony z dotychczasowej pracy

P. G., przekazano powódce, aby skrupulatnie rozliczała jego czas pracy. W dziale pracowali sami mężczyźni i od początku zatrudnienia P. G. kwestionował kompetencje powódki i ignorował jej polecenia. Powódka kilkakrotnie skarżyła się przełożonemu,

że G. nie wykonuje jej poleceń, jest wulgarny i nazwał ją „polską świnia”.

Ł. B. nie reagował na te skargi, gdyż - jak zeznał - nie miał wpływu na G. (2:57:10). Jednocześnie świadek Ł. B. zeznał, że widział jak P. G. krzyczał na powódkę i kazał jej opuścić dział. Tłumaczył wówczas Ł. B., że sam wie lepiej jak wszystko zorganizować (2:50:00). Konflikt z P. G., wynikający z usytuowania powódki w roli nadzorującej i kierującej jego pracą, narastał. Do jego pierwszej eskalacji doszło w dniu 28 listopada 2013r. Powódka przekazała Ł. B., iż w trakcie kłótni

P. G. groził jej nożem. O zdarzeniu tym bezpośrednio powiadomiono telefonicznie prezesa pozwanej Spółki. Prezes polecił powódce sporządzenie notatki urzędowej opisującej to zdarzenie. Polecił jej również aby udała się na Policję i dokonała zgłoszenia. W razie wszczęcia sprawy sądowej, obiecał zapewnić jej prawnika. Przekazał również, że przyjedzie do S. aby wyjaśnić tę sprawę. Nie wskazał przy tym żadnej daty. Powódka sporządziła notatkę, którą Ł. B. przesłał pocztą elektroniczną do prezesa (k. 527). Udała się również na posterunek Policji. W trakcie jej urlopu w zakładzie w S. pojawił się prezes pozwanej. Jego wizyta nie doprowadziła do zmiany opisywanych relacji pracowniczych. Do kolejnego zaostrzenia konfliktu doszło bowiem w dniu 27 grudnia 2013r. W dniu tym powódka, jako brygadzystka, nie została dopuszczona przez P. G. (podwładnego) do swojego stanowiska pracy. Powódka ustąpiła wobec jego agresji werbalnej. Natomiast w dniu 30 grudnia 2013r. została fizycznie odepchnięta przez P. G. od swojego stanowiska w dziale rozbioru. Oba te zdarzenia nie wywołały reakcji kierownika B. F., czy mistrza Ł. B..

Dla naszkicowania szerszego tła relacji pracowniczych panujących u pozwanej, odwołać należy się do wyjaśnień prezesa zarządu pozwanej K. B. (k. 535 - 539), który podał, że w związku z opisywanymi zdarzeniami nazwał P. G. „dedeerowską kur...” (2:23:51).

7. Wracając do żądania pozwu, wskazać należy, iż zgodnie z definicją przyjętą w art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Inaczej mówiąc, w definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

- występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
- oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
- są one systematyczne i długotrwałe,
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przepis ten odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście

on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu),

z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Podkreślenia również wymaga, iż ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Aby dokonać właściwej subsumcji stanu faktycznego do art. 94³ § 2 k.p., Sąd ten przeprowadził obszernie i wnikliwe postępowanie dowodowe, którego wyniki poddał szczegółowej analizie, nie wykraczając przy tym poza granice wyznaczone w art. 233

§ 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, iż Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów, albowiem ich wiarygodność i moc ocenił według własnego przekonania,

na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności

(por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999r., sygn. I PKN 632/98, z 11 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1218/00 oraz z dnia 18 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1256/00). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne, dokonane w oparciu o tak ocenione dowody,

nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania).

Odnosząc powyższe dyrektywy do ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, w aspekcie wskazywanych przez skarżącą uchybień, nie sposób przyjąć zasadności jej argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że działania i zachowania P. G. (bezpośrednio)

i przełożonych (pośrednio) wobec powódki - w opisanym przez skarżącą okresie zatrudnienia - posiadały cechy nękania i zastraszania. W istocie bowiem, Sąd pierwszej instancji, kierując się przytoczonymi przez powódkę okolicznościami faktycznymi (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.),

w oparciu o zaoferowane dowody, szczegółowo ustalił, jak wyglądały jej relacje pracownicze w okresie od lipca do grudnia 2013r. Powódka w tym okresie bowiem wykonywała zadania nadzorcze, kierując grupa mężczyzn, z których jeden pełnił wcześniej funkcję kierownika

tej jednostki. Od początku spotkała się z wrogimi zachowaniami podwładnego, który kwestionował jej kompetencje, umiejętności i postawę pracowniczą. Wbrew odmiennym twierdzeniom skarżącej Spółki, w czasie i w miejscu pracy doszło od bezprawnego, wielokrotnego naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci jej czci, godności pracowniczej, dobrego imienia, nietykalności cielesnej i w końcu zdrowia, za co odpowiedzialność ponosi strona pozwana.

Jak słusznie podnosi Sąd pierwszej instancji, osoby reprezentujące stronę pozwaną w stosunku pracy z powódką w całym opisanym okresie nie podjęły skutecznych działań odwracających skutki lub - co najmniej - uniemożliwiających dalsze naruszanie praw osobistych powódki. Jako nieskuteczne, a w istocie pozorne, ocenić należy działania mistrza Ł. B., czy prezesa pozwanej. Aktywność wymienionych osób - rozłożona na ok. 6 miesięcy - doprowadziła jedynie do potwierdzenia zarzutów, z którymi występowała powódka. Skarżący, nie może zatem zarzucać Sądowi pierwszej instancji, że pominął działania pozwanego podjęte w celu wyjaśnienia zarzutów

powódki wobec jej podwładnego P. G.. Przeciwnie, skarżącemu należy postawić - co trafnie uczynił Sąd pierwszej instancji - będący istotą odpowiedzialności deliktowej, zarzut zawinienia (choćby w postaci niedbalstwa), polegający na braku podjęcia skutecznych działań służących ochronie dóbr osobistych powódki naruszanych przez podwładnego. Naruszenia te występowały w całym okresie zatrudnienia na stanowisku brygadzysty i ocenić je należy jako długotrwałe (utrwalone). Cechowały się również uporczywością, gdyż mobber nie odstąpił od swojego zachowania, wiedząc o tym, że nie jest ono akceptowane przez powódkę i przełożonych.

W następstwie pracy, w narażeniu na poniżające traktowanie powódka doznała rozstroju zdrowia. Otóż bowiem, jak wynika z łącznej pisemnej opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii E. K.-S. i psychologii D. K. głównej z dnia 27 lipca 2015r. oraz uzupełniającej z dnia 25 października 2015r., u powódki (nieleczącej się wcześniej psychiatrycznie) wystąpiły objawy depresji reaktywnej, będącej bezpośrednim skutkiem stresogennych warunków pracy. W celu określenia wartości dowodowej zaprezentowanych opinii, w oparciu o normę art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny stwierdził, że:

- odpowiadają na pytania postawione w tezach dowodowych;
- spełniają kryteria zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej;
- wydane zostały na podstawie, wskazanych przez sąd, przesłanek;
- sporządzone zostały w sposób przejrzysty i zrozumiały dla osób nieposiadających wiadomości specjalnych.

Autorami opinii są specjaliści dysponujący wysokim poziomem wiedzy, zaś przedstawiony przez biegłych sposób motywowania oraz stopień stanowczości wniosków, nie budzą zastrzeżeń. Biegli, zgodnie z tezami dowodowymi, dokonali oceny stanu zdrowia powódki, wykorzystując w tym celu całość przedstawionej dokumentacji medycznej oraz wykonując własne badania. Nie można zatem - jak to czyni apelująca - stawiać biegłym zarzutu wykroczenia poza zakres zalecenia i poczynienie własnych ustaleń faktycznych.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, iż powódka cierpiała na zaburzenia adaptacyjne (depresyjno - lekowe), które należy łączyć z mobbingiem.

W świetle przedstawionych okoliczności nieuzasadniony okazał się zatem zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 94³ § 3 k.p. Przeciwnie, to właśnie prawidłowa wykładnia normy art. 94³ § 2 k.p., zgodna z wywodami przytoczonymi przez Sąd drugiej instancji, prowadzi do wniosku, że w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy doszło do wypełnienia hipotezy zaprezentowanej normy, w związku z czym powódka mogła skutecznie domagać się, ujętego w treści art. 94³ § 3 k.p., zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia.

8. Roszczenia, których domaga się powódka od strony pozwanej znajdują swoje umocowanie w odpowiedzialności deliktowej na zasadzie winy. Inaczej mówiąc, w oparciu

o przepis art. 416 k.c., który w stosunkach pracy stosowany jest odpowiednio, strona pozwana jako pracodawca (posiadający zdolność pracodawczą) ponosi odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych powódki jako pracownika, nawet jeżeli sprawcą naruszenia był inny pracownik, a osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy w stosunkach pracy

(art. 3¹ k.p.) tolerowały taki stan rzeczy. Co do zasady odpowiedzialności, należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż skoro pracodawca odpowiada za zachowania wszystkich zatrudnionych, to jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z zasądzeniem przez sąd wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 2 lutego 2011r., II PK 189/10). Odszkodowanie tego rodzaju, w oparciu o art. 415 w zw. z art. 444 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., rekompensuje również zarobki utracone

w następstwie niezdolności do pracy wywołanej rozstrojem zdrowia spowodowanym skutkami mobbingu.

Z przedstawionych wcześniej i szczegółowo omówionych względów, strona apelująca nie może zasadnie twierdzić, że dochowała - wykluczając odpowiedzialność deliktową - staranności przy przestrzeganiu obowiązku szanowania godności i dóbr osobistych powódki.

9. Przechodząc do wysokości zasądzonego zadośćuczynienia pieniężnego, przypomnieć należy, że zgodnie z utrwaloną wykładnią przepisów art. 445 § 1 i art. 448 k.c. - niezależnie od wzajemnej relacji obu tych przepisów - zadośćuczynienie pieniężne stanowi formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej, określanej również jako krzywda, która przejawia się w ujemnych doznaniach (cierpieniach) fizycznych i psychicznych wywołanych uszkodzeniem ciała, rozstrojem zdrowia lub naruszeniem czci i godności pracowniczej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Określenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę powinno się opierać na obiektywnych i sprawdzalnych kryteriach, kierować się jego celami i charakterem, przy uwzględnieniu jednak indywidualnej sytuacji stron. Rozmiar towarzyszących naruszeniu dóbr osobistych powódki cierpień fizycznych i psychicznych wynika z zeznań świadków, wyjaśnień powódki, treści notatki służbowej z dnia 28 listopada 2013 r., znajdujących potwierdzenie w opinii biegłych sądowych. Wobec bezspornego w istocie rozmiaru cierpień, ocenić należało jaka kwota zadośćuczynienia będzie odpowiednia, w rozumieniu cyt. przepisów. Sąd dostosował

przy tym swoją ocenę do linii orzecznictwa zapoczątkowanej orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1965r. (OSPiKA 1966, poz. 92), w którym sformułowana została teza,

że zadośćuczynienie powinno być umiarkowane, przez co należy rozumieć kwotę pieniężną, której wysokość jest utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Zapatrywanie to zachowało aktualność także w obecnych stosunkach społeczno-ekonomicznych, bowiem zarówno ocena, czy jest ono realne, jak i czy nie jest nadmierne, a więc czy jest odpowiednie, pozostawać musi w związku z poziomem życia. Podkreślenia jednak wymaga uzupełniająca charakter tej zasady w stosunku do kwestii zasadniczej, jaką jest rozmiar szkody niemajątkowej, gdyż jedynie przy zachowaniu takiej relacji oraz różnej wagi każdego z tych elementów możliwe jest zachowanie kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia. W realiach niniejszej sprawy pamiętać należy, iż działaniom mobbingowym poddana została kobieta (jedyna w zespole), częściowo niezdolna do pracy, z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudniona za granicą, w oddaleniu od swojego środowiska domowego i bliskich.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przyznana z tego tytułu kwota 20.000 zł jest odpowiednią do rozmiaru cierpień fizycznych i psychicznych oraz utrzymaną w rozsądnych granicach, sumę pieniężną.

10. Odnosząc się od rozstrzygnięcia obejmującego żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Apelacyjny wskazuje, iż Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, iż skoro powódka udowodniła, że pracowała w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec braku ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, to ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Należy przy tym powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż w wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny „opartej

na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna, jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 19 lutego 2010r., II PK 217/09).

Wbrew twierdzeniom, na które zdaje się powoływać apelująca Spółka, Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., albowiem ich wiarygodność i moc ocenił według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie,

z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów

i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności (por. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1256/00). Odnosząc powyższe dyrektywy do ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, w aspekcie wskazywanych przez skarżącego pozwanego uchybień, nie sposób przyjąć zasadności jego argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że powódka w okresie objętym pozwem pracowała w godzinach nadliczbowych,

nie uzyskując za tę pracę wynagrodzenia. Na poparcie swych twierdzeń powódka - wobec braku właściwej ewidencji czasu pracy - przedstawiła własne notatki opisujące

czas pracy w okresie objętym sporem. Z zeznań zaś jej przełożonego Ł. B. (2) wynika, że nie wszystkie nadgodziny były płatne. Ponadto, należy zwrócić uwagę,

że z rzetelnej pod względem rachunkowym i prawidłowej pod względem merytorycznym, opinii biegłej sądowej z zakresu rachunkowości D. F.

wynika, że powódka powinna otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości: 174,76 euro (z tytułu przekroczenia norm dobowych w III kwartale 2013r.), 211,78 euro (z tytułu przekroczenia norm dobowych w IV kwartale 2013r.) i 45,94 euro (z tytułu przekroczenia norm średniodobowych).

Ponadto, pozwana nie wykazała, iż zwróciła powódce, dokonane wbrew normie art. 84 k.p., potrącenie w kwocie 200 euro, tytułem kaucji, natomiast świadek Ł. B. (2) zeznał, że nie wszyscy pracownicy otrzymywali zwrot kaucji (31:08).

11. Natomiast wobec zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 102 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, wskazać należy, iż Sąd Okręgowy powołanego przepisu nie naruszył, gdyż podstawą swojego rozstrzygnięcia uczynił przepis art. 100 k.p.c., słusznie konstatując, że powódka wykazała zasadność dochodzonych roszczeń, zaś określenie należnych powódce sum należało do oceny Sądu.

Mając na względzie przedstawione okoliczności Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach procesu orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR