

**Sygn. akt XP 336/16**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Teresa Guźniczak – Tworzydło, Alina Purzyc

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 24.10.2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. M.**

przeciwko: **(...) S.A. we W.**

o zadośćuczynienie

**I. uchyla w całości wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia z dnia 5.02.2011 r., sygn. akt X P 677/11 i powództwo oddala;**

**II. odstępuje od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesowych;**

**III. odrzuca wniosek strony pozwanej o nakazanie zwrotu kwot wyegzekwowanych przez powódkę na podstawie wyroku zaocznego;**

**IV. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka T. M. pozwem z dnia 30 maja 2011 r. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. w W. (w pozwie wskazano we W.) na jej rzecz kwoty 25.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2009 r. oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, że jako osoba niepełnosprawna była zatrudniona u pozwanej w okresie od 16 września 1996 r. do 31 grudnia 2007 r., na stanowisku referenta w dziale korespondencji. W czasie zatrudnienia pozwana nie przestrzegała przepisów prawa pracy oraz przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in. poprzez przekraczanie dobowego i tygodniowego czasu pracy, dopuszczanie osób niepełnosprawnych do pracy w niedziele oraz stosowanie mobbingu polegającego na naruszaniu godności osobistej i upokarzaniu słownym niektórych pracowników przez bezpośrednich przełożonych. Następstwem sprzeciwiania się powódki wskazanym wyżej naruszeniom przez stronę pozwaną, było zastosowanie wobec niej bardziej dotkliwych form mobbingu, polegających na dyskredytowaniu powódki jako pracownika i ostatecznie pismem z dnia 22 stycznia 2007 r. wypowiedzeniu jej umowy o pracę z powodu utraty zaufania. Wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia została zaskarżona przez powódkę do sądu pracy i uznana za nieuzasadnioną, co potwierdził prawomocny wyrok tut. Sądu z dnia 18 maja 2007 r., sygn. akt IV P 193/07, na mocy którego powódka T. M., została przywrócona do pracy.

Z powodu uciążliwych warunków pracy i stosowania różnych form mobbingu w rozumieniu art. 95<sup>3</sup> § 1 k. p., powodującego stres oraz pogorszenie ogólnego stanu zdrowia, w lipcu 2007 r. powódka przebywała w szpitalu, następnie leczenie kontynuowała w (...), gdzie leczyła się do dnia wniesienia pozwu. W połowie 2007 r. na skutek wieloletniego świadczenia pracy w warunkach narażenia na choroby narządów ruchu i choroby obwodowego układu nerwowego wywołane sposobem wykonywania pracy, ujawniała się choroba zawodowa zespół cieśni nadgarstków.

Powódka wniosła o naprawienie szkody, jakiej doznała w wyniku stosowania wobec niej mobbingu, związanych z powyższym negatywnych przeżyć, długotrwałego stresu a także świadczenia pracy w warunkach narażenia zdrowotnego, co ostatecznie doprowadziło do znacznego pogorszenia się stanu zdrowia powódki.

Powódka podniosła, że w związku ze stosowaniem wobec niej mobbingu doświadczyła wielu ujemnych przeżyć i podupadła na zdrowiu. Konieczne są częste wizyty u lekarza specjalisty, stosowanie się do zaleceń i zażywanie leków.

Powódka podkreśliła, iż na rozmiar krzywdy duży wpływ miało zdiagnozowanie u niej choroby zawodowej – zespołu cieśni nadgarstków, która rozwinęła się u niej z winy pozwanego, bowiem jako zakład pracy chronionej zobligowany był do zapewnienia powódce odpowiednich warunków pracy. Wspomniana choroba spowodowała konieczność bolesnego leczenia operacyjnego, wywołała trwały uszczerbek na zdrowiu, który stał się przyczyną wielu niedogodności w życiu codziennym. W konsekwencji doszło do dezorganizacji życia powódki, konieczności poświęcenia przez nią znacznej ilości czasu na pobyty w szpitalach, wizyty lekarskie i leczenie.

**W dniu 5 września 2011 r. tut. Sąd wydał wyrok zaoczny**, w którym zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki w pkt I kwotę 25.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty, w pkt II kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania oraz w pkt II wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wymagalności.

W dniu 19 października 2011 r. tut. Sąd ww. orzeczeniu klauzulę wykonalności

**Strona pozwana (...) S.A. w W. w dniu 2 lutego 2012 r.** (data prezentaty) **wniosła sprzeciw od wyroku zaocznego**, wskazując, że wyrok zaoczny nigdy nie został pozwanej prawidłowo doręczony. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, oddalenie powództwa w całości, zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności ww. wyrokowi, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych uwzględniając również koszty rozprawy zaocznej oraz sprzeciwu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana, podniosła, że kwestionuje zasadność uznania przez sąd, iż w niniejszej sprawie doręczenie wyroku zaocznego w trybie art. 138 lub 139 k.p.c. był skuteczne, a tym samym dopuszczalne było wydanie wyroku zaocznego. Pozwana wskazała, że zarówno powódka jak i tut. Sąd przyjęli nieprawidłowy adres dla doręczeń do siedziby pozwanej. Wszystkie doręczenia były kierowane na adres: ul. (...) we W., pod wskazanym adresem zarówno w dniu wniesienia pozwu jak i w dniu wydania wyroku zaocznego pozwana nie miał siedziby. Począwszy od 6 września 2010 r. siedzibą pozwanej jest W., fakt powyższy został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym. Zatem wyrok zaoczny wydany w niniejszej sprawie z uwagi na brak doręczenia go stronie pozwanej, nigdy się nie uprawomocnił, nie było również okoliczności uzasadniających jego wydanie.

Pozwana podniosła ponadto zarzut przedawnienia roszczenia powódki. Zgodnie z treścią świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2007 r. oraz zgodnie z treścią pozwu, stosunek zobowiązaniowy łączący strony procesu ustał ostatecznie dnia 31 grudnia 2007 r., zatem z tym dniem najpóźniej musiały ustać praktyki mobbingowe, których istnieniu pozwany zaprzecza. Z treści pozwu wynika, iż wskazywany przez stronę powodową rozstrój zdrowia będący następstwem rzekomych praktyk mobbingowych miał miejsce już w połowie 2007 r., w tym czasie ujawnił się również zespół cieśni nadgarstków. Zatem z tym terminem zaczął biec termin przedawnienia rzekomych roszczeń odszkodowawczych powódki. Strona pozwana wskazała, że roszczenie z tytułu rzekomego mobbingu powinno zostać wniesione przez stronę powodową najpóźniej w grudniu 2010 r.

Strona pozwana zaprzeczyła, że w jej zakładzie dochodziło do praktyk kwalifikowanych jako mobbing. Podniosła, że na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia stosowania na nim mobbingu, a także wykazania, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia. Ponadto roszczenie pracownika o zadośćuczynienie za krzywdę staje się aktualne wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego rozstroju zdrowia.

Pozwana wskazała, że w aktach osobowych powódki brak jest skarg na pracodawcę. Pismo z Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17 kwietnia 2007 r. nie zawiera żadnych twierdzeń odnoszących praktykę mobbingu imiennie do powódki. Podkreśliła, że w wyroku tut. Sądu z dnia 18 maja 2007 r. sygn. akt IV 2 P 193/07, z którego powódka wywodzi, iż istnieje związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy działaniem pozwanej a wywołaniem rozstroju zdrowia u strony powodowej, Sąd uznał powództwo za uzasadnione opierając orzeczenie jedynie na naruszeniu przez pozwanego przepisu art. 30 § 4 k.p., a to przez zbyt ogólnikowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwana zaprzeczyła, stosowaniu przez pracowników i przełożonych powódki praktyk mobbingowych, a tym samym aby ich efektem był rozstrój zdrowia powódki. W pozwie nie wykazano, że działanie strony pozwanej było w sposób zindywidualizowany skierowane przeciwko powódce oraz że przyczyną problemów zdrowotnych powódki stanowi działanie pozwanej.

Strona pozwana zakwestionowała ponadto wysokość zasądzonego wyrokiem zaocznym odszkodowania, bowiem, powódka nie wykazała żadnych wyliczeń, uzasadniających zasadność dochodzonej kwoty. Strona pozwana wskazała również, że powódka nieprecyzyjnie określiła tytuł, z którego dochodziła zasądzenia wskazanej kwoty.

Pozwana złożyła wniosek o zawieszenie rygoru natychmiastowe wykonalności, a to ze względu na to, że bez własnej winy nie brała w postępowaniu prowadzącym do wydania wyroku zaocznego.

**Postanowieniem z dnia 28 marca 2012 r.** tut. Sąd, wydał postanowienie o zwieszeniu rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego punktowi I wyroku zaocznego wydanego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 września 2011 r. w sprawie o sygn. akt X P 677/11.

W uzasadnieniu Sąd wskazał, że zostały spełnione obie przesłanki z rat 346 k.p.c. uzależniające zawieszenie rygoru natychmiastowe wykonalności. Strona pozwana wykazała brak zawinienia okolicznościom, które doprowadziły do wydania wyroku zaocznego. Ponadto w świetle przedstawionych przez stronę pozwaną okoliczności, w szczególności dołączonych do sprzeciwu dokumentów, zaistniały okoliczności uzasadniające wątpliwości co do zasadności wydanego wyroku zaocznego.

**Strona pozwana w dniu 12 kwietnia 2012 r. wniosła zażalenie** na postanowienie o nadaniu klauzuli wykonalności z dnia 19 października 2011 r., wnosząc o uchylenie postanowienia tut. Sądu w przedmiocie nadania klauzuli wykonalności oraz o zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu strona pozwana powołała się na treść postanowienia z dnia 28 marca 2012 r. o zwieszeniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

**Postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2012 r.** tut. Sąd uchylił postanowienie Sądu z dnia 19 października 2011 r. o nadaniu klauzuli wykonalności, wobec stwierdzenia faktu, iż uzasadnianie jest oczywiście uzasadnione, oddalił wniosek powódki o nadanie klauzuli wykonalności wyrokowi zaocznemu tut. Sądu z dnia 5 września 2011 r. (k. 75-76).

**Powódka w piśmie z dnia 2 maja 2012** (data prezentaty) wniosła o utrzymanie wyroku zaocznego w mocy. Wskazała, że nie jest prawdą, że strona pozwana dowiedziała się o sprawie dopiero w chwili zajęcia rachunku bankowego. Powódka podtrzymała stanowisko odnośnie tego, że pozwana posiadała nieprzerwanie oddział przy ul. (...) we W.. W sprawie toczącej się z powództwa E. L. strona pozwana w piśmie procesowym z 10 kwietnia 2010 r. podała wyżej wskazany adres. Zatem doręczenie pism na wymieniony adres pozwanej było skuteczne, zwłaszcza, że na zwróconych przesyłkach brak adnotacji o zmianie siedziby pozwanej (k.79-80).

**W dniu 9 maja 2012 r.** (data prezentaty) **powódka złożyła zażalenie na postanowienie z dnia 24 kwietnia 2012 r.** zaskarżyła je w całości, i zarzuciła naruszenie art. 394 § 2 k.p.c. w zw. z art. 795 § 2 k.p.c., wniosła o uchylenie zaskarżonego postanowienia, odrzucenie zażalenia pozwanej oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych (k. 93-94). W odpowiedzi strona pozwu wniosła o oddalenie ww. zażalenia w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 102-106).

**Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy** postanowieniem z dnia 18 czerwca 2012 r. uchylił zaskarżone postanowienie i zasądził na rzecz powódki od pozwanej 225 zł tytułem kosztów postępowania zażaleniowego (k.167-108 v.).

Powódka w piśmie z dnia 01 sierpnia 2012 r. (data prezentaty) wniosła o nadanie klauzuli wykonalności ww. postanowieniu odnośnie zasądzonych od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego oraz kosztów postępowania klauzuli według norm przepisanych (k. 112).

Pismem z dnia 30 lipca 2012 r. (data prezentaty) powódka wniosła o uzupełnienie postanowienia Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydział Pracy z 18 czerwca 2012 r. poprzez zasądzenie od pozwanego jeszcze kwoty 30 zł ( k. 113).

**Postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2012 r.** Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy odmówił uzupełnienia postanowienia. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że orzeczenie o przyznaniu kosztów postępowania zażaleniowego stanowi dodatkowe orzeczenie, które sąd powinien ująć w orzeczeniu z dnia 18 czerwca 2012 r. Treść sentencji przesądza o tym, iż tego rodzaju rozstrzygnięcie zostało wydane. Wniosek o uzupełnienie jest dopuszczalny tylko, kiedy konieczne do zawarcia w postanowieniu (wyroku) rozstrzygnięcie zostaje pominięte przez Sąd. Nie jest dopuszczalny wniosek o uzupełnienie orzeczenia, jeżeli Sąd zawarł w nim rozstrzygnięcie dotyczące kosztów postępowania zażaleniowego, ale w mniejszej wysokości niż tego spodziewała się strona. W takiej sytuacji stronie przysługuje zażalenie, jeżeli w danej sprawie jest przewidziane odpowiednimi przepisami postępowania, a nie żądanie uzupełnienia orzeczenia (k.115-116).

W piśmie z 21.01.2013 r. (data prezentaty 23.01.2013 r.) i z 7.04.2013 r. (złożonym na rozprawie w dniu 10.04.2013 r.) powódka złożyła kolejne wnioski dowodowe, w tym w piśmie z 7.04.2013 r. wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarzy z zakresu neurologii i chorób wewnętrznych.

**Na rozprawie w dniu 10.04.2013 r.** (k. 172) Sąd określił pełnomocnikom obu stron termin 14 dni do złożenia wniosków dowodowych w trybie art. 207 par. 3 kp.c.

Powódka złożyła pismo procesowe z wnioskami dowodowymi w dniu 27.04.2013 r. (k. 181 i nast.)

**Na rozprawie w dniu 19.06.2013 r.** powódka wniosła o dołączenie akt o sygn. IV 1 P 230/10 tut. Sądu.

**Na rozprawie w dniu 24 września 2013 r.** (k. 272) powódka złożyła pismo procesowe datowane na dzień 20.09.2013 r. (k. 262 i nast.), w którym **rozszerzyła powództwo o kwotę 10.000,00 zł i wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz i kwoty 35.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 20.000,00 zł od dnia 21 października 2009 r., a od kwoty 15.000,00 zł od dnia wniesienia pozwu.**

W uzasadnieniu swojego zmienionego stanowiska powódka wskazała, że w postępowaniu pojednawczym domagała się kwoty 20.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na skutek mobbingu stosowanego wobec niej w okresie pracy u pozwanej. Wskazała, że akty poniżania, naruszania godności osobistej i obarczanie nadmiernymi obowiązkami spowodowały u powódki znaczne pogorszenie stanu zdrowia. Uwzględniając rozmiar krzywdy w okresie zatrudnienia, pozwany winien zapłacić na rzecz powódki kwotę 10.000,00 zł na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k. p., tytułem zadośćuczynienia za doznane krzywdy w okresie zatrudnienia, cierpienie i niedogodności wynikłych z pogorszenia rozstroju zdrowia. Powódka wskazała ponadto, iż na podstawie art. 445 § 1 k.c. wnosi o zasądzenie kwoty 25.000,00

zł tytułem zadośćuczynienia, ponieważ odszkodowanie przyznane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowane chorobą zawodową stanowi jedynie częściową kompensatę doznanej krzywdy. Powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego J. K. (1) znajdującej się w aktach IV 1 P 230/10 w sprawie przeciwko stronie pozwanej z powództwa E. L..

**Pismem z dnia 7 października 2013 r.** (data stempla pocztowego) w związku z rozszerzeniem przez stronę powodową powództwa oraz ze skonkretyzowaniem przez powódkę jej roszczeń, strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia całości roszczeń powódki, a w szczególności przedawnienie zgłoszonego przez powódkę roszczenia w wysokości 25.000,00 zł z tytułu zadośćuczynienia za ból i cierpienie spowodowanego chorobą zawodową.

Strona pozwana w uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powódki z tytułu zadośćuczynienia za doznany ból i cierpienie na skutek doznanej przez T. M. choroby zawodowej, ponieważ z treści orzeczenia lekarskiego nr (...) o rozpoznaniu choroby zawodowej wynika, że choroba układu ruchu wywołana sposobem wykonywania pracy została stwierdzona w dniu 14 września 2009 r., a z treści orzeczenie wynika, że sama choroba została rozpoznana w 2007 r. w związku z gwałtownym pogorszeniem się stanu zdrowia powódki stwierdzonym w Karcie leczenia szpitalnego z dnia 27 lipca 2007 r. Roszczenie z tytułu zadośćuczynienia za ból i cierpienie przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie. (k. 277-280).

Ponadto pozwana podniosła, że wnioski dowodowe powódki zgłoszone na rozprawie w dniu 24.09.2013 r. (w złożonym wówczas piśmie z 20.09.2013 r.) są spóźnione, albowiem na rozprawie w dniu 10.04.2013 r. Sąd zobowiązał powódkę do złożenia wszelkich wniosków dowodowych na poparcie żądania w terminie 14 dni, tj. do dnia 24.04.2013 r., w trybie art. 207 par. 3 k.p.c., tj. pod rygorem utraty prawa ich powoływania w dalszym toku postępowania. Pozwany wniosł o oddalenie tych wniosków dowodowych powódki.

Ponadto strona pozwana podkreśliła, że jedyną okolicznością wynikającą z pozwu był fakt, że powódka dochodzi swoich roszczeń z tytułu mobbingu. Jedynie również w tym zakresie roszczenie powódki było objęte wnioskiem o zawezwanie do próby ugodowej (do kwoty 20.000 zł). Roszczenie o zadośćuczynienie za ból i cierpienie zgłoszone zostało jednoznacznie dopiero w dniu 24.09.2013 r., wcześniej pomimo posiadania fachowego pełnomocnika powódka takiego roszczenia nie wywodziła. Ponieważ chorobę zawodową rozpoznano u powódki już w lipcu 2007 r., zaś orzeczenie lekarskie w przedmiocie rozpoznania choroby wydano w dniu 14 września 2009 r. Roszczenie powódki w tym zakresie uległo zatem przedawnieniu, upłynęły bowiem ponad trzy lata od rozpoznania choroby do wytoczenia powództwa w tym zakresie (co nastąpiło w dniu 24.09.2013 r.).

**W piśmie z dnia 4.11.2013 r.** (k. 283) powódka podniosła, że już w pozwie przytoczyła okoliczności uzasadniające żądanie, że złożone przez nią w piśmie z 24.09.2013 r. nie są spóźnione, albowiem proces toczy się według przepisów obowiązujących przed zmianą art. 207 k.p.c., która weszła w życie 3.05.2012 r. Powódka zarzuciła, że bezpodstawny jest zarzut, że powódka wystąpiła 24.09.2013 r. z nowym roszczeniem z tytułu krzywdy doznanej na skutek choroby zawodowej. Rozszerzając żądanie pozwu powódka jedynie skonkretyzowała swoje roszczenie, określając, z jakiego tytułu domaga się świadczenia i jakiej wysokości. Na podwyższenie wysokości zadośćuczynienia tytułem rozstroju zdrowia będącego następstwem choroby zawodowej miały wpływ negatywne następstwa zdrowotne, polegające na pogarszaniu się funkcji kończyn górnych. Przyznane powódce przez ZUS odszkodowanie w wysokości 5890 zł jedynie w nieznaczny sposób rekompensuje doznaną krzywdę.

W piśmie z 28.12.2013 r. (k. 291) powódka złożyła kolejne wnioski dowodowe.

W piśmie z 4.12.2013 r. (k. 298 i nast.) strona pozwana wniosła o oddalenie wniosków dowodowych powódki z pism z 26.04.2013 r., 20.09.2013 r. i 27.11.2013 r. jako spóźnionych, zakreślony pełnomocnikom stron termin do złożenia wniosków upłynął bowiem z dniem 24.04.2013 r.

W piśmie z dnia 31.10.2014 r. strona pozwana m.in. podtrzymała zarzut przedawnienia roszczeń powódki z tytułu zadośćuczynienia ból i cierpienie wywołane chorobą zawodową. Zarzuciła również, że Sąd dopuścił dowód z opinii

biegłego kardiologa pomimo braku wniosku powódki, zaś dowód z opinii neurologa na inne okoliczności, niż wskazywane we wniosku powódki.

Pełnomocnik powódki otrzymała w dniu 12.06.2015 r. odpis opinii biegłego neurologa oraz zobowiązanie do złożenia zastrzeżeń do opinii w terminie 7 dni, tj. do dnia 19.06.2015 r. Na jej wniosek termin został przedłużony o siedem dni (k. 403). Powódka złożyła zarzuty w piśmie z 28.06.2015 r., które zostało przez Sąd zwrócone (k. 405).

**Wyrokiem z dnia 1.09.2015 r. (k. 415) tut. Sąd oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.**

W uzasadnieniu Sąd wskazał, że powódka nie wykazała, by dochodziło wobec niej do działań spełniających znamiona mobbingu. Uznał również za niezasadne roszczenie z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę z powodu pogorszenia stanu zdrowia powódki, wskazując, że sporządzone opinie biegłych lekarzy nie potwierdziły, że praca u pozwanej wpłynęła na pogorszenie stanu zdrowia powódki w zakresie kardiologii i neurologii.

**W piśmie z 3.09.2015 r.** (data nadania, k. 420), strona pozwana wniosła o uzupełnienie wyroku przez orzeczenie o uchyleniu wyroku zaocznego z dnia 5.09.2011 r. oraz przez nakazanie zwrotu przez powódkę wyegzekwowanych na podstawie tego wyroku świadczeń w kwotach 19.498,06 zł oraz 300 zł, a także zwrotu kwoty 8.996,26 zł, przekazanej przez Komornika Sądowego do depozytu sądowego.

**W apelacji z dnia 22.09.2015 r.** powódka zarzuciła wyrokowi nieważność z uwagi na pozbawienie powódki możliwości obrony jej praw podczas ostatniej rozprawy. Zarzuciła, że Sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, nie rozważył bowiem zeznań świadków E. L., J. K. (2) nie uwzględnił wniosku o dołączenie protokołu kontroli PIP ani wniosku o dołączenie akt sprawy z powództwa E. L., zaś z ustaleń Sądu w tamtej sprawie wynika, że pracodawca naruszał przepisy prawa pracy. Zarzuciła, że Sąd nie rozstrzygnął o wnioskach dowodowych powódki z pisma z 27.11.2013 r.

**W odpowiedzi na apelację (k. 474)** strona pozwana domagała się jej oddalenia w całości.

**Wyrokiem uzupełniającym z 11.12.2015 r.** (k. 492) Sąd Rejonowy uzupełnił wyrok z dnia 1.09.2015 r. w ten sposób, że w pkt I przed frazą „oddala powództwo” zamieścił następujące wyrażenie „uchyla w całości wyrok zaoczny wydany przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 września 2011 r. sygn.. akt X P 677/11 i”, zaś dalszy wniosek o uzupełnienie wyroku oddalił.

**Wyrokiem z dnia 3.03.2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu** VII Wydział Pracy uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w zakresie rozprawy z dnia 1.09.2015 r. i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydziałowi Pracy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że na rozprawie w dniu 1.09.2015 r. powódka była pozbawiona możliwości swoich praw, przez co postępowanie w ym zakresie było dotknięte nieważnością.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny**

Powódka T. M. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. w okresie od 1 stycznia 1997 r. do 30 kwietnia 2007 r. oraz w okresie od 4 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. Pracowała początkowo na stanowisku referenta, od 1 lipca 1998 r. na stanowisku inspektora ds. ekspedycji korespondencji, a od 1 maja 1999 r. na stanowisku referenta. Powódka był zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

**Dowód:** dokumenty zgromadzone w aktach osobowych, w szczególności świadectwo pracy, umowy o pracę (załącznik do akt sprawy),

Powódka w chwili zatrudnienia u strony pozwanej miała przyznaną drugą grupę inwalidzką. W dniu 7 stycznia 1997 r. Komisja Lekarska Do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia zaliczyła powódkę do trzeciej grupy inwalidzkiej. W dniu 15 grudnia 1997 r. Wojewódzki Zespół do spraw Orzekania o Niepełnosprawności zaliczył powódkę do lekkiego

stopnia niepełnosprawności. Orzeczony stopień niepełnosprawności miał charakter okresowy, orzeczenie wydano na okres od 15 grudnia do 2000 r. W wymienionym orzeczeniu zaznaczono, iż przeciwwskazana jest ciężka praca fizyczna, obciążająca psychicznie, w długotrwałym stresie, uniemożliwiająca prowadzenie uregulowanego trybu życia, wskazane jest korzystanie z rehabilitacji oraz z systemu środowiskowego wsparcia. Powódka chorowała na serce, w 1989 r. przeszła zawał serca, natomiast nie występowały u niej schorzenia nadgarstków.

**Dowód:** - dokumenty zgromadzone w aktach osobowych, w szczególności wypis orzeczenia z 7 stycznia 1997r., wypis orzeczenia z 15 grudnia 1997 r.

- przesłuchanie powódki T. M. (k. 318, k.319 nagranie rozprawy z dnia 24 czerwca 2014r. płyta CD)

Praca powódki polegała na ręcznym rwaniu książeczek (blankietów spłaty) oraz ich składaniu, pakowaniu do kopert i przygotowywaniu do wysyłki. Obejmowała także noszenie papieru do wydruków oraz przygotowanej korespondencji. Najbardziej pracochłonna była wysyłka książeczek spłat. Trzeba było ze stosu dokumentów odnaleźć blankiety dotyczące konkretnej osoby. Była to praca monotonna. Polegała na wykonywaniu ruchów monotypowych.

**Dowód:** - zeznania A. J. (k. 316. k. 319 płyta CD, nagranie rozprawy z dnia 03 kwietnia 2014 r.)

- zeznania B. N. (k. 316. k. 319 płyta CD, nagranie

rozprawy z dnia 03 kwietnia 2014 r.)

- zeznania A. B. (k. 272, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD)

- zeznania G. N. ( k.272v, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD

- zeznania B. B. (k. 169 v-170)

- zeznania J. K. (2) (k.170)

- przesłuchanie powódki T. M. (k. 318,

k.319 nagranie rozprawy z dnia 24 czerwca 2014r. płyta CD)

Początkowo nie była to praca o dużym natężeniu, z czasem jednak ilość korespondencji znacznie wzrosła. Na początku od pracowników oczekiwano przygotowania 300 przesyłek, później ich liczba wzrosła do 1000 -1800 dziennie. Pracownicy starali się przygotować jak największą ilość przesyłek, gdyż skutkowało to możliwością uzyskania premii uznaniowej. Każdy z pracowników miał swoje biurko i przystawkę. Praca odbywała się na siedząco, trzeba było ją wykonywać szybko. Była monotonna, wymagała wykonywania tych samych czynności.

**Dowód:** - zeznania A. J. (k. 316. k. 319 płyta CD, nagranie

rozprawy z dnia 03 kwietnia 2014 r.)

- przesłuchanie powódki T. M. (k. 318, k.319 nagranie rozprawy z dnia 24 czerwca 2014r. płyta CD)

Z czasem pracownicy pracowali w soboty i niedziele w zamian za premie.

Nie było ustalonych norm pracy. Ilość wykonanej pracy uzależniona była od pory roku, pod koniec roku zawsze było więcej pracy, mniej w I kwartale. Z biegiem czasu ilość zatrudnionych pracowników zmniejszyła się, ponieważ

strona pozwana zakupiła szybsze drukarki i urządzenie do pakowania kopert. W departamencie korespondencji, gdzie pracowała powódka, było dużo pracy, pracownicy wykonywani czynności mieszczące się w ich zakresie obowiązków.

Każdy pracownik miał opiekuna, który go szkolił. Zakres obowiązków był dostosowany do obowiązujących w tym zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Karton po zapakowaniu mógł ważyć nie więcej niż 9,5 kg. Pracownicy nie dźwigały papieru, robili to mężczyźni, którzy przywozili papier.

**Dowód:** - zeznania świadka G. L. (k. 171-171v)

- zeznania G. N. (k. 272v, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD

- zeznania B. N. (k. 316. k. 319 płyta CD, nagranie

rozprawy z dnia 03 kwietnia 2014 r.)

- zeznania A. J. (k. 316. k. 319 płyta CD,

nagranie rozprawy z dnia 03 kwietnia 2014 r.)

Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadziła z powódką specjalista bhp K. D..

Z zakresem obowiązków zapoznał powódkę kierownik G. L..

**Dowód:** - przesłuchanie T. M. w charakterze powódki (k.

318, k.319 nagranie rozprawy z dnia 24 czerwca 2014r. płyta

CD)

- zaświadczenie o ukończeniu kursu z zakresu BHP (akta osobowe)

W okresie, kiedy powódka była zatrudniona u pozwanej kierownikiem D. korespondencji był G. L., podlegały mu kierowniczką zmiany: G. N. i B. N.. Od 2006 r. Dyrektorem Departamentu Korespondencji został R. S..

Do Dyrektora departamentu Korespondencji R. S. docierały sygnały o tym, że pracownicy w tym dziale są obciążeni pracą, stwierdził on jednak, że pracy jest dużo. Dyrektor nie słyszał, by powódka była zastraszana, nękana, wyśmiewana (vide k. 172).

**Dowód:** - zeznania świadka R. S. (k. 171v-172)

Strona pozwana należy do amerykańskiej korporacji, w której była prowadzona polityka antymobbingowa, w związku z tym managerowie byli informowani co można uznać za zjawisko mobbingu, byli szkoleni aby traktować pracowników z szacunkiem oraz jakie uświadamiano ich jakie zagrożenia niosą zachowania, które pracownicy mogliby traktować jako mobbing. U strony pozwanej funkcjonowała polityka otwartych drzwi. Wszyscy managerowie począwszy od kierowników po niższe kadry zarządca pracowali przy otwartych drzwiach, tak aby każdy pracownik, w razie potrzeby mógł przyjść nawet do prezesa i porozmawiać z nim osobiście. Zdarzały się takie przypadki, że pracownicy przychodzili na rozmowy.

Strona pozwana była pracodawcą, który na tle innych pracodawców ze szczególną troską odnosił się do pracowników.

**Dowód:** - zeznania M. S. (k.257-258)



Firma pozwanej bardzo intensywnie się rozwijała w związku z tym było coraz więcej pracy i była to praca terminowa. Przełożeni motywowali pracowników do wydajniejszej pracy sygnalizując, że wysokość premii uzależniona będzie od ilości wykonanej pracy. Pracownicy byli proszeni o pracę w nadgodzinach.

**Dowód:** - zeznania A. J. (k. 316, k. 319 nagranie rozprawy z dnia 24 września 2013 r. płyta CD)

- zeznania B. N. (k. 316, k. 319 nagranie rozprawy z dnia 24 września 2013 r. płyta CD)

- zeznania A. B. (k. 272, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD)

- zeznania G. N. (k. 272v, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD)

- zeznania J. K. (2) (k.170)

- zeznania B. B. (k. 169v-170)

- zeznania M. S. (k. 257-258)

- przesłuchanie powódki T. M. (k. 318,

k.319 nagranie rozprawy z dnia 24 czerwca 2014r. płyta CD)

Pracownicy skarżyli się na warunki pracy, powódka i E. L. złożyły skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

**Dowód:** - zeznania J. K. (2) (k.170)

- zeznania świadka R. S. (k. 171v-172)

Przełożeni G. L. i G. N. odnosili się do wszystkich pracowników w jednakowy sposób. Kiedy wzrosła ilość pracy, zdarzały się przypadki nieprawidłowego odnoszenia się do pracowników przez przełożonych. Pracownicy byli poganiani, grozono im, że na ich miejsce czekają inne osoby i mogą stracić pracę. Zdarzały się przypadki używania wobec pracowników wulgaryzmów przez G. L.. Powodowało to u wszystkich pracowników stres i dyskomfort.

Dowód: - zeznania A. B. (k. 272, k. 247 nagranie

rozprawy z dnia 24 września 2013 r., płyta CD)

- zeznania J. K. (2) (k.170)

- zeznania B. B. (k. 169v-170)

- zeznania E. L. (k. 170 v)

W czasie, kiedy powódka podjęła zatrudnienie, strona pozwana była zakładem pracy chronionej. Utraciła status zakładu pracy chronionej w 2004 r. Wszyscy zatrudnieni pracownicy posiadali grupy inwalidzkie.

U strony pozwanej było przeprowadzonych kilka kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy.

T. M. pismem z dnia 1 października 2009 r. wezwała pozwaną do zawarcia ugody przedsądowej w sprawie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu mobbingu. Powódka wniosła o podjęcie postępowania ugodowego z pozwaną celem zapłaty na jej rzecz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w trakcie zatrudnienia u pozwanej w latach 1996 -2007 r., które wstępnie oceniła na kwotę 20 000 zł., a to w związku z naruszeniem wobec powódki

podstawowych praw pracowniczych i stosowaniem wobec jej osoby mobbingu, co doprowadziło do pogorszenia się stanu zdrowia powódki wynikającego z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 28 stycznia 2004 r., karty leczenia szpitalnego z 27 lipca 2007 r., podjęcia przez powódkę leczenia w (...). Strona pozwana nie wyraziła zgody na zawarcie proponowanej przez powódkę ugody.

**Dowód:** - wezwanie do zawarcia próby ugodowej z dnia 01 października

2009 r. ( k.7v).

- odpowiedź pozwanej na wezwanie do zawarcia ugody

przedsądowej z dnia 20 października 2009 r. ( k.8)

W dniu 14 września 2009 r. (...) Ośrodek (...) we W., rozpoznał u powódki przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy pod postacią przewlekłego zapalenia nadkłykci ramiennych, pozycja 19.5 wykazu chorób zawodowych opublikowanych w rozporządzeniu Rady Ministrów z 30 czerwca 2009r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. 105, poz. 869). W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że z dokonanej oceny narażenia zawodowego wynika, że pacjentka była przez 11 lat od 1996 do 2007 r. narażona na wykonywanie pracy obciążającej z znacznym stopniu ruchami monotypowymi oba stawy łokciowe (średnie odciążenie jedyni przy pakowaniu kopert 3200 ruchów w stawach łokciowych na 8 godzin czasu pracy). Obciążenie mogło być znaczne większe. Ponadto powódka w wywiadzie podała, że od 2003 r. znacznie nasiliły się u niej bóle kręgosłupa szczególnie odcinka szyjnego i lędźwiowego, bolały ją szczególnie ręce. Podała również, że choruje na chorobę niedokrwinną serca, dwukrotnie przeżyła zawał serca, z tego powodu przebywała na rencie do 2003 r. i ma orzeczoną lekki stopień niepełnosprawności. Stwierdzono z wysokim prawdopodobieństwem, po przeprowadzonych badaniach, że przyczyną nawracających dolegliwości bólowych jest zapalenie nadkłykci przyśrodkowych obu kości ramiennych, które zostało rozpoznane w 2007 r. po przepracowaniu 10 lat w warunkach narażenia na znaczne obciążenie stawów łokciowych ruchami monotypowymi.

Państwowy Inspektor Sanitarny wydał decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej w której stwierdził u powódki chorobę zawodową: przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywana pracy pod postacią przewlekłego zapalenia nadkłykci kości ramiennej.

Lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 27 stycznia 2010 r. uznał 10 % uszczerbek na zdrowiu powódki spowodowany skutkami choroby zawodowej stwierdzonej decyzją z dnia 16 listopada 2009 r.

Na podstawie decyzji Państwowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 marca 2010 r., powódce zostało wypłacone jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego uszczerbku na zdrowiu będącego następstwem choroby w kwocie 5.890 zł.

**Dowód:** - Orzeczenie lekarskie nr (...) o rozpoznaniu choroby

zawodowej z dnia 14 września 2009 . (k. 162-164)

- Decyzja dnia 16 listopada 2009 r. nr 33/09 o stwierdzeniu choroby

zawodowej (k. 165-166v)

- Orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 listopada 2009 r.,

(k.293 kopia) akta osobowe powódki załącznik do protokołu,

- Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 marca

2010 r., znak OW-07- (...) ( k.184)

Biegły sądowy z zakresu kardiologii, na podstawie analizy zgromadzonej w sprawie dokumentacji medycznej oraz po przeprowadzeniu badania powódki, stwierdził, że nie ma dowodów wskazujących na to, iż warunki pracy u pozwanej, mogły wpłynąć na stan powódki negatywnie, w szczególności nie ma dowodów wskazujących na pośredni związek między pracą u pozwanej, konkretnymi zdarzeniami, a zawałem serca. Zawał przebyty w 1998 r. nie został uznany jako wypadek przy pracy. Biegły podniósł ponadto, iż nie ma okoliczności wskazujących na to, że schorzenia układu krążenia i zawał serca przebyty w 1998 r. były spowodowane lub nasilone przez niekorzystne warunki podczas zatrudnienia u pozwanej. Choroba wieńcowa po leczeniu kardiochirurgicznym przebyty w 1998 r. przebiegała stabilnie, a incydentów jej zaostrzeń nie można wiązać ze szczególnymi okolicznościami w pracy, wynikały one z naturalnego i nieuniknionego postępu procesu miażdżycowego.

**Dowód:** - opinia biegłego kardiologa z dnia 11 listopada 2014 r. (k. 364-369),

Biegły sądowy z zakresu neurologii stwierdził, że powódka podejmując pracę u strony pozwanej w 1997 r., miała już stwierdzone zmiany w zakresie kręgosłupa. Na odczuwanie dolegliwości bólowych kręgosłupa ma wpływ wiele czynników, w tym tryb prowadzonego życia, konieczność obciążenia kręgosłupa, stres. Z dokumentacji medycznej wynika, iż powódka w 2005r. była kilkakrotnie konsultowana w poradni neurologicznej z powodu bólu kręgosłupa. Ponowna konsultacja odbyła się w 2010 r.

**Dowód:** - opinia biegłego neurologa z dnia 11 listopada 2014 r. (k. 385-389),

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

W art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że 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” ( zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym 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 (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94<sup>3</sup> k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Głądoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). 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. 94<sup>3</sup> § 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. 94<sup>3</sup> § 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 (tak w komentarzu do art. 94<sup>3</sup> k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna

Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, 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. 94<sup>3</sup> § 2 dotyczy uzewnętrznionych 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. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, Lexis Nexis, Warszawa 2011, str. 256), iż mobbing można określić w uproszczeniu jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94<sup>3</sup> k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Kodeks pracy nie reguluje odpowiedzialności pracodawcy za szkody poniesione przez pracowników wskutek działań lub zaniechań pracodawcy lub innych pracowników. Do tej odpowiedzialności mają więc odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i z tytułu czynów niedozwolonych. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi własnymi działaniami mobbingowymi może stanowić art. 471 k.c. o odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania lub art. 415 k.c. o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną zawinionym czynem niedozwolonym. Natomiast podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika może stanowić art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Przepis art. 430 k.c. będzie stanowił podstawę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi działaniami mobbingowymi innego pracownika piastującego stanowisko kierownicze. Pracodawca może też ponosić odpowiedzialność jako podzégacz, pomocnik albo podmiot świadomie korzystający z wyrządzonej drugiemu szkody (art. 422 k.c.).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma natomiast charakter absolutny. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13). W wyroku z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. i odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałał mobbingowi, może stanowić podstawę wyłączenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów, przede wszystkim zaś na zeznaniach licznych przesłuchanych w sprawie świadków, których twierdzenia w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów były w przeważającym zakresie spójne i wzajemnie się uzupełniały. Z dużą ostrożnością Sąd podszedł do zeznań świadka G. L., oskarżanego przez powódkę o praktyki mobbingowe, uznając jego zeznania za wiarygodne tylko w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Wyjaśnieniom powódki i zaznaniom E. L., która również pozostawała w sporze z pracodawcą, Sąd również dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one pokrycie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Sąd oparł stan faktyczny również na opiniach sporządzonych przez biegłych lekarzy, których wiedza ani rzetelność nie wzbudziły wątpliwości Sądu. Żadna ze stron nie zakwestionowała skutecznie wniosków opinii.

W świetle powyższego, po dokonaniu oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powódka T. M. nie była obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony któregośkolwiek z pracowników strony pozwanej, w szczególności zaś jej przełożonego G. L. oraz przełożonej G. N..

Powódka wywodziła wniosek o wystąpieniu wobec niej mobbingu z faktu nadmiernego obciążenia jej pracą, mobilizowania do wydajniejszej pracy ze strony bezpośrednio przełożonych, tj. kierowników zmiany. Podnosiła, że była zatrudniona w zakładzie pracy chronionej, a w momencie zatrudnienia miała orzeczoną drugą inwalidzką, zatem pracodawca powinien uwzględniać ten fakt przy obciążaniu pracownika obowiązkami. Zaznaczyć należy przy tym, że w toku zatrudnienia stan zdrowia powódki poprawił się na tyle, że została zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Należy podkreślić, że wszyscy świadkowie zeznali, że miarę upływu czasu, ilość pracy uległa zwiększeniu, a tym samym wymagano bardziej efektywnej pracy od pracowników. Kontrola PIP, przeprowadzona na skutek skargi powódki, nie wskazała imiennie powódki jako pracownika będącego ofiarą mobbingu.

Sąd Rejonowy ponownie rozpoznający sprawę dał wiarę zeznaniom świadków, którzy podnosili, że sposób mobilizowania pracowników do bardziej wydajnej pracy i odnoszenia się do nich przez przełożonych, a w szczególności G. L., przybrały w pewnym momencie formy naganne. Pracownicy byli straszeni utratą pracy, poganiani w niekulturalny sposób, zdarzały się również wobec pracowników odzywki wulgarne. Sytuacja w dziale zależała od humoru przełożonego. Okoliczności te potwierdzili A. B., B. B., J. K. (2) oraz E. L.. Sąd miał na uwadze, że zeznania świadka S. i świadka S., którzy nie byli świadomi, że pracownicy są nie tylko obciążeni pracą, ale i niewłaściwie traktowani, nie podważają zeznań pracowników, którzy pracowali w dziale z powódką. Sąd nie dał wiary świadkowi L. w zakresie, w jakim zaprzeczał on jakiegokolwiek niewłaściwemu zachowaniu wobec podwładnych.

Okoliczność, że Sąd Rejonowy uznał za wiarygodny materiał dowodowy wskazujący, że w miejscu pracy powódki dochodziło do nieprawidłowego traktowania pracowników, w tym powódki, przez przełożonych, nie wpłynęła jednak na pozytywną ocenę zasadności powództwa o zadośćuczynienie za mobbing, albowiem nie każde nieprawidłowe traktowanie pracownika spełnia ustawowe przesłanki mobbingu. Ustawowe przesłanki uznania zachowania przełożonego za mobbing są liczne i muszą zostać spełnione łącznie. Muszą one polegać na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywoływać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z materiału dowodowego nie wynika, by powódka była przez przełożonych nękana, zastraszana, poniżana ani ośmieszana ani by zachowania przełożonych były wymierzone szczególnie w powódkę, miały na celu jej wyizolowanie albo wyeliminowanie z zespołu. Powódka była traktowana w taki sam sposób, jak pozostali pracownicy jej działu – początkowo prawidłowo, następnie zaś, po znacznym zwiększeniu ilości pracy do wykonania – w sposób nie zawsze prawidłowy. Była – jak inni pracownicy – obiektem poganiania i zdarzały się – choć incydentalnie – przypadki wulgaryzmów przełożonych wobec niej i innych pracowników. Podkreślenia wymaga, że – jak wynika z zeznań A. B. – pracownicy, którzy woleli spokojnie wykonać mniejszą ilość pracy kosztem ewentualnej utraty premii – nadal mogli w ten sposób pracować. Materiał dowodowy nie potwierdził, by powódka była traktowana gorzej niż inni pracownicy, aby zachowania przełożonych wobec niej miały na celu poniżenie powódki lub ośmieszenie jej i wyizolowanie z grupy pracowników. Powódka nie była zatem w ocenie Sądu obiektem zachowań, które możnaby określić jako mobbing, choć była – jak inni pracownicy – traktowana przez przełożonych w sposób niekulturalny, co wywoływało u niej – jak u innych pracowników działu – zdenerwowanie i stres.

W ocenie Sądu, w świetle zeznań świadków, nie było zasadne dopuszczenie dowodu z pełnego protokołu kontroli PIP. Bez względu bowiem na ustalenia tej kontroli, zgodnie z zasadą bezpośredniości powódka winna była wykazać zasadność roszczenia przy pomocy dowodów przeprowadzonych przed sądem orzekającym, żaden ze świadków nie potwierdził zaś mobbingu wobec powódki (choć część z nich opisała nieprawidłowe zachowania przełożonych i Sąd dał im w tym zakresie wiarę). Nie zaistniały również przeszkody dowodowe, które uzasadniałyby korzystanie z dowodów pośrednich (zeznań złożonych w innym postępowaniu, w tym przez Państwową Inspekcję Pracy).

Mając na uwadze powyższe, roszczenie powódki o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu było nieuzasadnione.

Równie nieuzasadnione było roszczenie z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z powodu pogorszenia się stanu zdrowia powódki. W tym zakresie roszczenie powódki było w ocenie Sądu Rejonowego przedawnione.

Wskazać należy, że zapalenie nadkłykci przyśrodkowych obu kości ramiennych zostało rozpoznane u powódki w 2007 r. W dniu 14 września 2009 r. D. we W. rozpoznał u powódki chorobę zawodową - przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy pod postacią przewlekłego zapalenia nadkłykci ramiennych. Na podstawie decyzji Państwowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 marca 2010 r., powódce zostało wypłacone jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego uszczerbku na zdrowiu będącego następstwem choroby w kwocie 5.890 zł.

Roszczenie z tytułu zadośćuczynienia w kwocie 25.000 zł za cierpienie związane z zaistniałą chorobą zawodową na podstawie art. 445 par. 1 k.c. powódka zgłosiła w niniejszym procesie w piśmie z 20.09.2013 r. złożonym na rozprawie w dniu 24.09.2013 r. Strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia tego roszczenia, powołując się na upływ trzyletniego terminu przedawnienia (art. 442<sup>1</sup> k.c.).

Sąd Rejonowy uznał zarzut przedawnienia za trafny. Przesłanką uzupełniającej odpowiedzialności cywilnej pracodawcy jest wystąpienie krzywdy po uszkodzeniu ciała lub wywołaniu rozstroju zdrowia, po spełnieniu przesłanek odpowiedzialności na zasadzie winy (art. 415 k.c.) lub ryzyka (art. 435 k.c. – w przypadkach, gdy pracodawca prowadzi zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody). W niniejszej sprawie powódka musiałaby zatem udowodnić winę pracodawcy (art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c.) za powstanie u niej uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia oraz powstanie z tego względu krzywdy (art. 445 i art. 444 k.c.). Roszczenie swe powódka winna zgłosić w terminie trzyletnim od dowiedzenia się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442<sup>1</sup> k.c.). Nie ulega wątpliwości, że powódka dowiedziała się o szkodzie o i jej związku z pracą już w 2009 r., z decyzji o rozpoznaniu choroby zawodowej. Literalna wykładnia przepisu wskazuje zatem, że bieg przedawnienia roszczenia rozpoczął się we wrześniu 2009 r. Z uwagi na uzupełniający charakter odpowiedzialności pracodawcy, termin przedawnienia roszczenia można liczyć od daty przyznania powódce jednorazowego odszkodowania przez ZUS (choć przesłanki jego przyznania są nieco inne niż przesłanki odpowiedzialności cywilnej pracodawcy). Powódka uzyskała jednorazowe odszkodowanie decyzją z 9 marca 2010 r. Od daty tej zatem decyzji biegł trzyletni termin przedawnienia, który upłynął najpóźniej w kwietniu 2013 r.

Sąd nie przychylił się do twierdzeń powódki, jakoby „już w pozwie” zgłosiła ona roszczenie z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną chorobą zawodową. Podkreślenia wymaga, że powódka od początku procesu była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Z treści pozwu – na co trafnie zwracała uwagę strona pozwana – wynika jednoznacznie wyłącznie zgłoszenie roszczenia o zapłatę kwoty 25.000 zł z tytułu mobbingu. Powódka wskazała co prawda w pozwie na niektóre okoliczności związane z chorobą nadgarstka, ale po pierwsze wskazała, że „wpływają one na rozmiar krzywdy”, po wtóre zaś i najważniejsze – nie wywiodła z tego tytułu skonkretyzowanego roszczenia. Skoro reprezentowana przez profesjonalistę powódka wskazała jedną podstawę żądania i wniosła o zasądzenie jednej, niepodzielnej kwoty, to nie może twierdzić, że de facto od początku wywiodła dwa odrębne roszczenia, z dwóch różnych tytułów prawnych. Przyjęcie takiej interpretacji stanowiska powódki jest niemożliwe. Gdyby – jak chce powódka – uznać, że już w pozwie zgłosiła ona dwa roszczenia - i o zadośćuczynienie za mobbing, i o zadośćuczynienie za krzywdę wywołane chorobą zawodową, to nie byłoby przecież możliwe zasądzenie kwot z żadnego z tych tytułów, gdyby oba roszczenia okazały się uzasadnione. Sąd nie mógłby bowiem przyjąć, że powódka zgłosiła roszczenie o zapłatę kwoty z dwóch tytułów i dowolnie ustalać, jaka kwota z którego tytułu jest należna, a jaka z którego tytułu podlega oddaleniu. Z tej samej przyczyny nie byłoby również możliwości orzekania, gdyby zasadne okazało się jedno z roszczeń. Wreszcie nie byłoby możliwości ustalenia, co do jakiej kwoty powódka przerwała w pozwie bieg terminu przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, a co do jakiej z tytułu zadośćuczynienia za chorobę zawodową. Oczywiście jest, że powód – nawet reprezentowany przez profesjonalistę – nie musi wskazać podstawy prawnej żadnego z roszczeń. Musi jednak wskazać czego się domaga i z jakiego tytułu, jeśli tych tytułów jest zaś więcej – musi wskazać odrębne roszczenie i uzasadnienie każdego z nich. Powódka przed procesem przerwała w postępowaniu pojednawczym bieg terminu przedawnienia roszczenia o mobbing. Roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu choroby zawodowej nie sprecyzowała zaś ani w postępowaniu pojednawczym, ani w pozwie, a dopiero w piśmie złożonym 24.09.2013 r., a zatem już po upływie terminu przedawnienia.

Z tych względów, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, Sąd oddalił nieuwzględnione wnioski dowodowe powódki w zakresie dowodów dotyczących roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę w postaci choroby zawodowej, w tym z opinii biegłych, także z opinii sporządzonej na potrzeby postępowania z powództwa E. L..

Na marginesie wskazać należy, że Sąd Rejonowy rozważał czy zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i nie dostrzegł żadnych okoliczności, które by uzasadniały przyjęcie takiej interpretacji, zastrzeżonej dla sytuacji wyjątkowych, w których podniesienie zarzutu przedawnienia

kłóciłoby się z podstawowymi zasadami sprawiedliwości w świetle szczególnych okoliczności faktycznych sprawy. Powódka od 2007 r. miała wiedzę o zaistnieniu schorzenia. Otrzymała odszkodowanie z tytułu uszczerbku wywołanego tą chorobą z ZUS, którego wysokości nie kwestionowała. Była reprezentowana w procesie przez profesjonalistę i nie zgłaszała z tego tytułu żadnych roszczeń przez sześć lat od zakończenia stosunku pracy. Ponadto przeprowadzone w tym zakresie przy pierwszym rozpoznaniu sprawy postępowanie dowodowe nie potwierdziło zasadności twierdzeń powódki. Opinie wydane przez biegłych sądowych z zakresu kardiologii i neurologii nie potwierdziły aby praca u pozwanej w szczególności wpłynęła na pogorszenie się stanu zdrowia powódki w zakresie z kardiologii i neurologii. Lekarz kardiolog wskazał, że pogorszenie stanu zdrowia z punktu widzenia kardiologicznego wynika z naturalnego i nieuniknionego postępu procesu miażdżycowego. Z kolei lekarz neurolog stwierdził, w przyszłości nie powinny wystąpić żadne inne dolegliwości, które mogłyby być następstwem zatrudnienia u pozwanej. Powódka nie zgłosiła również skutecznie zastrzeżeń do opinii biegłych.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał roszczenie powódki za nieuzasadnione i w punkcie I wyroku uchylił w całości wyrok zaoczny z dnia 5.02.2011 r. sygn. akt X P 677/11 i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach znalazło swój wyraz w treści art.102 k.p.c. zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, ze względu na fakt, iż powódka pozostaje w trudnej sytuacji materialnej, utrzymuje się z emerytury odstąpiono od obciążania jej kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej jak i kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze, że choć powódka nie udowodniła, by była obiektem zachowań mobbingowych, to wykazała jednak przypadki nieprawidłowego traktowania przez przełożonych, podnoszone przez nią twierdzenia nie były zatem co do zasady nieprawdziwe – różniła się jedynie ich ocena przez powódkę i przez Sąd.

W punkcie III wyroku Sąd odrzucił wniosek strony pozwanej o nakazanie zwrotu kwot wyegzekwowanych przez powódkę na podstawie wyroku zaocznego zgłoszony w trybie art. 338 k.p.c. jako spóźniony. Jak wskazał Sąd Najwyższy, wniosek ten nie powinien być zgłaszany po zamknięciu rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2011 r., V KKN 1240/00, OSNC 2002, nr 4, poz. 51). Może być zgłoszony najpóźniej przed zamknięciem rozprawy poprzedzającej wydanie orzeczenia, którym Sąd decyduje o losach wyroku natychmiast wykonalnego, w następstwie którego zostało spełnione świadczenie. Jeżeli wniosek zostaje złożony po uchyleniu wyroku przez Sąd II instancji, to nie odpowiada wymogom określonym w art. 338 par. 1 k.p.c. i podlega odrzuceniu. W niniejszej sprawie wniosek został zgłoszony w piśmie z 3.09.2015 r. (k. 420), po wydaniu wyroku przez Sąd I instancji po raz pierwszy rozpoznający sprawę. Przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania nie wpływa, zgodnie z cytowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, na uznanie wniosku za zgłoszony w terminie. Wbrew stanowisku strony pozwanej zawartym w piśmie z 3.09.2015 r., z protokołu pierwszej rozprawy nie wynika, by pozwana zgłosiła wówczas wniosek w trybie art. 338 k.p.c. (protokół pisemny).

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.