

Sygn. akt XP 413/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. U.**

przeciwko: **A. N.**

o wynagrodzenie za prace, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie za stosowanie praktyk mobbingowych

I. uchyla wyrok zaoczny z dnia 29 października 2014 r. (sygn. akt X P 912/14) w całości;

Ia. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa o zapłatę kwoty 1040 zł;

II. zasądza na rzecz powódki M. U. od pozwanej A. N. kwotę 9000 zł brutto (dziewięć tysięcy złotych i 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę, z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 1600 zł od dnia 11.07.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1600 zł od dnia 11.08.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1600 zł od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1600 zł od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1600 zł od dnia 11.11.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1000 zł od dnia 11.12.2013 r. do dnia zapłaty;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.000,00 zł (trzynaście tysięcy złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

IV. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

V. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami;

VI. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 682 zł tytułem części kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

VII. pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;

VIII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł.

Sygn. akt X P 413/16 (poprzednio: X P 912/14)

UZASADNIENIE

Powódka M. U. pozwem z 14 sierpnia 2014 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko A. N., prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., wniosła o zasądzenia od pozwanej: (1) kwoty 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznana krzywdę; (2) kwoty 10.057,49 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresie od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r.; (3) 23.176,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r. oraz zasądzenia pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że była zatrudniona u pozwanej od 19 marca 2013 r. do 23 lipca 2014 r. na stanowisku sprzedawca/pomoc kuchenna w bufecie A. M. we W.. Początkowo relacje z pozwaną układały się poprawnie. Pracodawca regularnie wywiązywał się z wypłatą wynagrodzenia, kreował prawidłowe warunki pracy. Z uwagi na to, że znajdowała się w trudnej sytuacji życiowej, pozwana zaproponowała jej nawet zamieszkanie w swoim domu, na co przystała. Ustaliły wówczas, że zamiast opłaty za mieszkanie, nie będzie jej przysługiwał dodatek za przepracowane nadgodziny. Mieszkała u pozwanej od maja do października 2013 r. W tym czasie pomagała jej w gotowaniu, sprzątaniu, robieniu zakupów, zajmowała się też wychowaniem jej dzieci.

Od czerwca do października 2013 r. powódka nie otrzymała jednak żadnego wynagrodzenia za pracę w bufecie. Natomiast począwszy od listopada 2013 r. pozwana notorycznie opóźniała się z wypłatą wynagrodzenia, a jego ostateczna zapłata następowała w niewielkich kwotach i niepełnym wymiarze. Z tego powodu zaczął narastać pomiędzy powódką a pozwaną konflikt. Pozwana zaczęła coraz częściej stosować wobec powódki technikę krzyku i wykorzystania faktu, że nie może sobie pozwolić na utratę pracy. Zwracała się do niej w sposób niegrzeczny, lekceważący i wyrażający brak szacunku.

Powódka wskazała, że praktyki mobbingowe stosowane wobec niej przejawiały się zwłaszcza w uporczywym i długotrwałym działaniu polegającym w szczególności na konieczności każdorazowego upraszania się o otrzymanie wynagrodzenia w terminie, przy jednoczesnym ciągłym pozostawianiu tych próśb bez odpowiedzi i bez ich uwzględnienia. Takie działanie skutkowało obniżeniem poczucia wartości powódki. Były to działania skierowane bezpośrednio wobec powódki, nękające i szykanujące ją. Intensywność i uporczywość działania pozwanej wywołała u powódki zaniżoną o cenę przydatności zawodowej.

Sytuacja ta odbiła się bardzo negatywnie na zdrowiu powódki. W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka została przyjęta na oddział toksykologiczny jednego ze Szpitali we W. w stanie po nadużyciu paracetamolu w celu samobójczym. Rozpoznano wówczas u niej zaburzenia adaptacyjne lękowo-depresyjne oraz osobowość bierno-zależną. Zalecono leczenie w poradni zdrowia psychicznego oraz wsparcie psychologiczne. W dniach 19 czerwca 2014 r. – 2 lipca 2014 r. przebywała w szpitalu.

W ocenie powódki, jej kłopoty zdrowotne są bezpośrednim skutkiem wymierzonych przeciwko niej działań o charakterze mobbingowym.

Powódka podniosła również, że jej czas pracy w bufecie, znacznie przekraczał obowiązujące normy. Do pracy musiała przychodzić około godz. 7:00 rano, przed otwarciem bufetu. Natomiast po jego zamknięciu między godz. 20:00 a 21:00

miała obowiązek rozliczenia kasy, posprzątania i przygotowania bufetu na następny dzień. Razem przepracowała 973 godziny pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 8 godzinnej normy czasu pracy, 243 godziny z tytułu pracy w dni wolne od pracy oraz 206 godzin tytułem pracy w niedzielę. Łącznie należy się jej wynagrodzenie w wysokości 33.233,49 zł (k. 3-16).

Wyrokiem zaocznym z dnia 29 października 2014 r. (sygn. akt X P 912/14), tutejszy Sąd:

I. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty 43.233,49 zł, na którą składały się: kwota 10.057,49 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r., kwota 23.176,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwota 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem;

II. Zasądził od pozwanej na rzecz powódki 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. Nakazał pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa, kwoty 2.162,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona;

IV. Nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (k. 38).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwana A. N. wniosła o uchylenie wyroku zaocznego i oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwana zarzuciła, że powódka zawsze otrzymywała należne jej wynagrodzenie za pracę, co każdorazowo potwierdzała podpisami na liście płac. Prace w godzinach nadliczbowych również były wynagradzane stosownie do ilości przepracowanych godzin.

Odnosząc się do rzekomego mobbingu, pozwana wskazała, że taki fakt nigdy nie miał miejsce i nie wie w czym rzekomo miałby się on przejawiać. Powódka jest osobą młodą, która była w ciężkiej sytuacji materialnej i przez kilka miesięcy zamieszkiwała w jej mieszkaniu we W.. Traktowała ją niemal jak swoją córkę, dlatego jest zdziwiona tym powództwem (k. 53-54).

Pismem z 30 czerwca 2015 r. pozwana wniosła o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu (k. 112-114).

Pismem z 26 września 2016 r. powódka oświadczyła, że cofa roszczenie w zakresie kwoty 1.040,00 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia i ostatecznie dochodzi zasądzenia łącznej kwoty 42.193,49 zł (k. 296).

Pismem z 8 grudnia 2016 r. powódka zmieniła powództwo w ten sposób, że oprócz zasądzenia kwoty 42.193,49 zł wniosła o zasądzenie odsetek ustawowych liczonych w następujący sposób:

- od kwoty 3.175,00 zł od dnia 11.07.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.990,50 zł od dnia 11.08.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.780,00 zł od dnia 11.09.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.025,00 zł od dnia 11.10.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4.502,50 zł od dnia 11.11.2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.882,25 zł od dnia 11.12.2013 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.425,00 zł od dnia 11.01.2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.350,00 zł od dnia 11.02.2014 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 569,75 zł od dnia 11.03.2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.165,00 zł od dnia 11.04.2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.154,00 zł od dnia 11.05.2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.150,00 zł od dnia 11.06.2014 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.474,49 zł od dnia 11.07.2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000,00 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 369-371).

Na rozprawie 19 lutego 2018 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. U., w okresie od 19 marca 2013 r. do 31 lipca 2014 r. była zatrudniona przez pozwaną A. N. prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W. na stanowisku sprzedawca, pomoc kuchenna. W okresie od 19-31 marca 2013 r. pracowała w wymiarze 1/8 etatu, a od 1 kwietnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miesięczna płaca zasadnicza powódki, przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, wynosiła:

- w 2013 r. – 1.600,00 zł brutto,
- w 2014 r. – 1.680,00 zł brutto.

Dowód: Okoliczności bezsporne.

Pozwana zajmowała się prowadzeniem punktów gastronomicznych we W., początkowo przy ul. (...), gdzie znajdował się główny punkt prowadzenia działalności, a później również w A. M. we W. przy ul. (...) II. Miejszem zamieszkania i adresem przedsiębiorcy był natomiast W., ul. (...). W styczniu 2014 r. pozwana zlikwidowała punkt przy ul. (...), w związku z czym, działalność przerejestrowała na adres zamieszkania, tj. W. ul. (...). W dniu 31 października 2014 r. pozwana złożyła wniosek o zawieszenie działalności gospodarczej.

Powódka wiedziała o zmianie adresu prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej, gdyż informowała wszystkich kontrahentów pozwanej o zmianie miejsca siedziby firmy. Ponadto, przez pewien czas zamieszkiwała również w mieszkaniu pozwanej.

Wyrok zaoczny z 29 października 2014 r. został wysłany pozwanej na adres: W., ul. (...), pawilon B. Po dwukrotnym awizowaniu i odebraniu jej przez pozwaną została ona zwrócona do nadawcy i pozostawiona w aktach sprawy za skutkiem doręczenia na dzień 20 listopada 2014 r.

W dniu 15 stycznia 2015 r. pozwana otrzymała zawiadomienie o wszczęciu egzekucji komorniczej.

W dniu 22 stycznia 2015 r. (data stempla pocztowego) pozwana złożyła wniosek o przywrócenie terminu oraz sprzeciw od wyroku zaocznego.

Dowód: Wyjaśnienia pozwanej A. N. złożone na rozprawie 27.03.2015 r.,

Koperta z wyrokiem zaocznym – karta 42,

Kserokopia potwierdzenia odbioru przesyłki pocztowej wraz z zawiadomieniem – karta 78, 81-83,

Koperta z datą stempla pocztowego – karta 64,

Kserokopia zaświadczenia karta 84,

Kserokopia potwierdzenia przyjęcia wniosku – karta 86.

Relacje pomiędzy powódką a pozwaną w okresie zatrudnienia powódki były dobre; lepsze niż relacje pozwanej z jej innymi pracownikami. Miały charakter koleżeński, przyjacielski, a wręcz rodzinny. Powódka zwracała się do pozwanej „mamo”, „mamusiu”. Powódka przyjechała do W. z innej miejscowości, nie miała we W. znajomych, nie posiadała też środków na utrzymanie. Z uwagi na problemy życiowe, od czerwca – października 2013 r. mieszkała razem z pozwaną w jej mieszkaniu. Relacje pomiędzy powódką, a pozwaną popsły się dopiero pod koniec zatrudnienia powódki. Pozwana nigdy nie zwracała się jednak do powódki w sposób arogancki ani wulgarny.

W dniu 15 czerwca 2014 r. powódka podjęła próbę samobójczą zażywając większą ilość paracetamolu. Od 15 czerwca 2014 r. do 2 lipca 2014 r. przebywała w szpitalu we W. z rozpoznaniem stanu po nadużyciu paracetamolu w celu samobójczym, zaburzenia adaptacyjnego lękowo-depresyjnego, osobowość bierno-zależna.

Przed próbą samobójczą powódka rozmawiała z pozwaną w sprawie rozstania z mężczyzną, w którym była zakochana.

Dowód: Zeznania świadka B. C. złożone na rozprawie 02.09.2015 r.,

Zeznania świadka E. H. złożone na rozprawie 10.12.2015 r.

Zeznania świadka Z. M. złożone na rozprawie 10.12.2015 r.,

Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie 14.03.2016 r.,

Zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie 14.03.2016 r.,

Zeznania świadka P. Ż. złożone na rozprawie 14.03.2016 r.,

Wyjaśnienia powódki M. U. złożone na rozprawie 30.11.2016 r.,

Wyjaśnienia pozwanej A. N. złożone na rozprawie 30.11.2016 r.

Pozwana wypłacała powódce wynagrodzenie gotówką, do ręki. Częściowo pobierane zaliczkowo kwoty były odnotowywane w terminarzu, i tak:

- w listopadzie 2013 r. – 600,00 zł,
- w grudniu 2013 r. r. – 1.000,00 zł,
- w styczniu 2014 r. – 1.220,00 zł,
- w lutym 2014 r. – 1.440,00 zł,
- w marcu 2014 r. – 2.100,00 zł,
- w kwietniu 2014 r. – 2.000,00 zł,
- w maju 2014 r. – 1.750,00 zł,
- w czerwcu 2014 r. – 1.112,51 zł.

Powódka pokwitowała własnoręcznie na liście płac, odbiór wynagrodzenie w gotówce za następujące miesiące w następującej wysokości:

- za grudzień 2013 r. – 1.181,38 zł netto,
- za styczeń 2014 r. – 1.237,20 zł netto,
- za luty 2014 r. – 1.237,20 zł netto,
- za marzec 2014 r. – 1.237,20 zł netto,
- za kwiecień 2014 r. – 1.237,20 zł netto,
- za maj 2014 r. – 1.237,20 zł netto,
- za czerwiec 2014 r. – 1.112,51 zł netto.

Dowód: Wyjaśnienia powódki M. U. złożone na rozprawie 30.11.2016 r.,

Wyjaśnienia pozwanej A. N. złożone na rozprawie 30.11.2016 r.

Kserokopie list płac – karta 57-63,

Uwierzytelnione kserokopie kartek z terminarza – karta 297-322.

Lokal gastronomiczny w A. M. był czynny od poniedziałku do piątku od 9:00 do 18:00, a w soboty od 9:00-17:00, w niedzielę do 15:00. Osoby zatrudnione w lokalu pracowały od jego otwarcia do zamknięcia. Z uwagi na ilość pracy, pracownicy pracowali dłużej niż 8 godzin, pomagając innym pracownikom, o czym pozwana wiedziała i co akceptowała.

Powódka pracowała na kasie, przy wydawaniu posiłków, na kuchni. W dni powszednie pracę rozpoczynała zazwyczaj około godz. 8:00, a kończyła około godz. 19:00. W sobotę i niedzielę pracowała krócej, do 17:00 lub do 15:00. Nie pracowała w każdą sobotę i niedzielę. Godziny pracy odnotowywała w zeszycie „grafik godzin”. W ciągu miesiąca miała kilka dni wolnych. Zdarzało się, że przychodziła czasami do lokalu w A. M. i nie świadczyła pracy. Spotykała się tam również z osobami z Akademii.

Z uwagi, że prowadzone przez pozwaną punkty gastronomiczne nie zarabiały na siebie, pod koniec 2013 r. pracownicy zaczęli otrzymywać wynagrodzenie z opóźnieniem w kilku ratach. Część wypłacanych kwot była odnotowywana w terminarzu. Powódka nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia w całości.

Dowód: Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 02.09.2015 r.,

Zeznania świadka B. C. złożone na rozprawie 02.09.2015 r.,

Zeznania świadka E. H. złożone na rozprawie 10.12.2015 r.

Zeznania świadka S. F. złożone na rozprawie 14.03.2016 r.,

Zeznania świadka P. Ź. złożone na rozprawie 14.03.2016 r.,

Zeszyt „grafik godzin” – w aktach sprawy.

Za okresie od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r. przy założeniu, że powódka świadczyła pracę zgodnie z godzinami wynikającym z zeszytu „grafik pracy”, a w okresie nie ujętym w zeszycie w godz. od 9:00-19:00 w dni powszednie i soboty oraz co druga niedzielę, wynagrodzenie powódki z tytułu nadgodzin winno wynosić 19.072,58 zł brutto.

Dowód: Wyjaśnienia biegłej sądowej M. B. złożone na rozprawie 19.02.2018 r.,

Pisemne opinie biegłej – karta 369-400, 415.

Biorąc pod uwagę sytuację życiową powódki, w tym sytuację w dzieciństwie - przebyte zaburzenia adaptacyjne, utrzymujące się obecnie zaburzenia nastroju, nasilające się przy omawianiu trudnych sytuacji życiowych, można uznać, że jest ona osobą bardziej niż przeciętnie wrażliwą - w rozumieniu emocjonalności przy przeżywaniu trudnych sytuacji, reagowaniu niepokojem, gdy sprawy życiowe wymykają się spod kontroli, braku umiejętności cieszenia się życiem, odnoszenie do siebie wielu rzeczy.

Podawane przez powódkę okoliczności dotyczące mobbingu nie stanowią konfabulacji w rozumieniu medycznym, ponieważ konfabulacje w tym rozumieniu to luki pamięciowe wypełnione zmyśleniami (informacjami nieprawdziwymi), występujące u osób z otępieniem czego u powódki nie stwierdzono.

Jeśli zachowania o charakterze mobbingu nie występowały, to wypowiedzi powódki wymagają rozróżnienia między świadomym wprowadzaniem w błąd a konfabulacjami.

Dowód: Pisemna opinia biegłej sądowej – karta 379-389.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do kwestii przywrócenia terminu do złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego.

Przede wszystkim niezasadny jest zarzut pełnomocnika powódki, dotyczący uchybienia przez pozwaną terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do dokonania czynności prawnej. Zgodnie z art. 169 § 1 k.p.c. pismo takie należy złożyć w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. Natomiast z ustaleń faktycznych wynika, że pozwana dowiedziała się o wyroku zaocznym w dniu 15 stycznia 2015 r. Wtedy bowiem odebrała przesyłkę pocztową od komornika egzekwującego należności zasądzone wyrokiem zaocznym. Z tym dniem ustały też przyczyny uchybienia terminu do złożenia sprzeciwu. Jednocześnie pozwana dochowała terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódki, wniosku o przywrócenie terminu nie złożyła w dniu 26 stycznia 2015 r., co miałoby wynikać z daty prezentaty Sądu, lecz w dniu 22 stycznia 2015 r. (k. 64), a więc z zachowaniem przewidzianego terminu. Tego dnia, nadała bowiem wniosek w placówce pocztowej i zgodnie z art. 165 § 2 k.p.c., dzień ten należy uznać za równoznaczny z wniesieniem wniosku do sądu.

Chybiony jest również zarzut wskazujący, że do uchybienia terminu doszło z winy pozwanej. Pełnomocnik powódki całkowicie pomija bowiem treść art. 139 § 3 k.p.c. Przede wszystkim należy wskazać, że powódka wytaczając powództwo (sierpień 2014 r.), zdawała sobie sprawę z tego, że pod wskazanym w pozwie adresem: W., ul. (...), pozwana nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej już od stycznia 2014 r. i doręczenie jej pozwu pod tym adresem będzie niemożliwe. Powódka wiedziała, że pozwana zamieszkuje we W. przy ul. (...) (przez pewien czas zamieszkiwała z pozwaną w jej mieszkaniu), a pomimo tego świadomie wskazała nieaktualny adres pozwanej. Wypowiadając umowę o pracę w czerwcu 2014 r. powódka również wskazała właściwy adres zamieszkania pozwanej, nie zaś adres przy ul. (...). Nowy adres pozwanej nie wynikał z ewidencji działalności gospodarczej, tam był bowiem wpisany poprzedni adres. Był on jednak Sądowi znany z dołączonego do pozwu dowodu – wypowiedzenia umowy o pracę (k. 22), a zatem w myśl art. 139 § 3 k.p.c., nieodebrana korespondencja wysłana pod stary adres przy ul. (...), powinna zostać ponownie przesłana pozwanej pod jej inny adres znany Sądowi, pomimo tego, że w tym czasie nie był on ujawniony w ewidencji.

Nie sposób ponadto przyjąć, by przesyłka została skutecznie doręczona w trybie art. 138 k.p. Skoro bowiem od stycznia 2014 r. pozwana nie prowadziła żadnej działalności przy ul. (...) i punkt ten został całkowicie zlikwidowany, to logicznie rozumując niemożliwe było, aby we wrześniu 2014 r. listonosz mógł awizować przesyłkę sądową pod tym adresem z uwagi na niezastanie adresata. Przesyłkę można skutecznie awizować z adnotacją o niezastaniu adresata, tylko i wyłącznie w przypadku, gdy faktycznie przebywa on pod danym adresem. Jeżeli natomiast adresat w ogóle pod

wskazany adres nie przebywa, to nie ma możliwości skutecznego doręczenia mu w tym miejscu żadnej przesyłki i listonosz winien ją niezwłocznie zwrócić do nadawcy z adnotacją, że adresat nie przebywa pod wskazanym adresem, a nie awizować ją, a następnie po nieodebraniu z poczty, zwrócić do nadawcy z adnotacją o nie podjęciu w terminie, wprowadzając w ten sposób Sąd w błąd w przedmiocie skutecznego doręczenia przesyłki poprzez jej dwukrotne awizowanie.

W punkcie I wyroku sprostowanego postanowieniem z dnia 15.03.2018 r., Sąd po merytorycznym rozpoznaniu sprawy uchylił wyrok zaoczny z dnia 29 października 2014 r. (sygn. akt X P 912/14).

W pkt Ia sentencji wyroku Sąd uznając, że powódka dokonała skutecznego cofnięcia powództwa w zakresie kwoty 1.040,00 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Natomiast z brzmienia art. 203 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. wynika, że pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa.

Sąd co do zasady związany jest cofnięciem pozwu. Zawsze jednak obowiązany jest dokonać oceny, czy w świetle zgromadzonego materiału procesowego czynność taka jest dopuszczalna. Zgodnie bowiem z art. 203 § 4 k.p.c., sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Przepisy te znajdują odpowiednie zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, przy czym, jak stanowi art. 469 k.p.c., sąd uzna cofnięcie pozwu za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

W niniejszej sprawie powódka w piśmie z 26 września 2016 r. cofnęła powództwo co do kwoty 1.040,00 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Natomiast z okoliczności niniejszej sprawy nie wynika, by cofnięcie powództwa było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa ani też by czynność ta naruszała słuszny interes powódki. Z dowodów z dokumentów wynika, że sporne świadczenie zostało jej wypłacone.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Podstawy prawnej tego żądania należy upatrywać w treści art. 22 k.p., z którego wynika obowiązek zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W sprawie bezsporne było, że w okresie od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r., powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej. Kwestią sporną było natomiast to, czy otrzymała ona za ten okres należne jej wynagrodzenie. Z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki wynika, że jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w 2013 r. wynosiło 1.600,00 zł brutto, a w 2014 r. 1.680,00 zł brutto. Zgodnie z art. 94 pkt 9a, pracodawca jest obowiązany między innymi prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W toku postępowania pozwana przedłożyła do akt sprawy kserokopie list płac, potwierdzające odebranie przez powódkę wynagrodzenia w gotówce za okres grudzień 2013 r. – czerwiec 2014 r. w ustalonej w umowie o pracę wysokości. Nie wykazała natomiast, aby wypłaciła powódce wynagrodzenie za okres od czerwca do listopada 2013 r. Pomimo wezwania Sądu, nie przedłożyła do akt sprawy ani list płac, ani potwierdzeń przelewów potwierdzających dokonanie wypłaty tych świadczeń powódce. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, same wyjaśnienia pozwanej, jakoby pomimo braku stosownych dokumentów, powódce zostało wypłacone całe należne jej wynagrodzenie zasadnicze, należało uznać za niezajdujące oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, gołosłowne i niewiarygodne. Należy wskazać, że powódka w wyjaśnieniach przed Sądem zdecydowanie podkreśliła, że do listopada 2013 r. nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia od pozwanej. Sąd Rejonowy uwzględnił zatem powództwo w zakresie wynagrodzenia zasadniczego za okres od czerwca – listopada 2013 r. Z akt osobowych powódki wynika, że w 2013 r. jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1.600,00 zł brutto. Dlatego też Sąd w pkt. II sentencji wyroku zasądził na jej rzecz wynagrodzenie zasadnicze za miesiąc czerwiec-październik 2013 r. po 1.600,00 zł brutto, a za miesiąc

listopad 2013 r. w wysokości 1.000,00 zł – zgodnie z jej żądaniem (k. 369-371). Natomiast w pozostałym zakresie, powództwo zostało oddalone jako bezzasadne (pkt. IV sentencji wyroku). Z dokonanych ustaleń wynika bowiem, że za okres od grudnia 2013 r. do czerwca 2014 r. powódka otrzymała należne jej wynagrodzenie zasadnicze, co potwierdzają załączone do akt kserokopie list płac z podpisami powódki, które nie zostały przez nią skutecznie zakwestionowane. Potwierdzenia częściowej tylko wypłaty wynagrodzenia za ten okres nie mogą bowiem stanowić prywatne zapiski powódki z terminarza, które nie zostały potwierdzone w żaden inny wiarygodny sposób. Podpis złożony przez pracownika na listach płac stanowi potwierdzenie dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Podpisanie listy płac przez pracownika stanowi potwierdzenie wykonania obowiązku pracodawcy, a jednocześnie w przypadku ewentualnego postępowania sądowego skutkuje przeniesieniem z pracodawcy na pracownika ciężaru dowodu w zakresie wykazania, że wynagrodzenie zostało/nie zostało wypłacone. To na powódce spoczywał zatem ciężar wykazania, że faktycznie, tego wynagrodzenia nie otrzymała. Tego ciężaru dowodowego powódka w niniejszej sprawie nie uniosła. Wyjaśnienia powódki, iż podpisywała listę obecności „na szybko”, żeby otrzymać jakiegokolwiek wynagrodzenie od pozwanej, nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach innych przesłuchanych w sprawie świadków, nie mogły zatem stać się podstawą ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego.

O odsetkach ustawowych, Sąd orzekł w oparciu o art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę jest płatne raz w miesiącu z dołu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. W związku z czym, strona pozwana pozostawała w zwłoce z wypłatą wynagrodzenia od 11 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, za który powódce należało się stosowne wynagrodzenie i tak, za czerwiec 2013 r. od 11 lipca 2013 r., za lipiec 2013 r. od 11 sierpnia 2013 r., za sierpień 2013 r. od września 2013 r., za wrzesień 2013 r. od 11 października 2013 r., za październik 2013 r. od 11 listopada 2013 r., za listopad 2013 r. do 11 grudnia 2013 r.

Roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: (1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, (2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń.

Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że

praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzona jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98 oraz wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN).

Jednocześnie w uzasadnieniu wyroku z 5 lutego 2002 r. (I PKN 845/00 – publikacja na portalu orzeczeń SN) Sąd Najwyższy wprost stwierdził, że na pracowniku spoczywa wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy może ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań. W tezie wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (I PKN 62/99 – publikacja na portalu orzeczeń SN), wyrażono natomiast pogląd, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Tezę tego wyroku należy odczytywać w ten sposób, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, w znacznym wymiarze godzin. Okoliczności te potwierdzają praktycznie wszyscy świadkowie. Wynikało to z intensywności i ilości pracy oraz niewystarczającej obsady personelu. Pozwana zaprzeczała wprawdzie, jakoby wydawała powódce polecenia pracy w nadgodzinach, jednak należy zwrócić uwagę, że wiedziała ona o tym, że pracownicy pracują znacznie dłużej niż obowiązujący ich kodeksowo podstawowy wymiar czasu pracy. Nawet więc jeżeli godziny nadliczbowe nie były formalnie zlecane przez pracodawcę, to jednak były wypracowywane za wiedzą i przyzwoleniem pracodawcy.

Z wyliczeń biegłej sądowej z zakresu rachunkowości, dokonanych w oparciu o założenia wskazywane przez powódkę, z pominięciem twierdzeń pozwanej wynika, że za okres sporny z tytułu nadgodzin, powódka powinna otrzymać łącznie kwotę 19.072,58 zł brutto.

W toku postępowania pozwana nie przedstawiła żadnej rzetelnej ewidencji czasu pracy. Dlatego przy ustalaniu wymiaru ilości ewentualnych nadgodzin, Sąd posiłkował się przedstawionymi przez powódkę notatkami. W ocenie Sądu, nie było jednak możliwe dokładne wyliczenie przepracowanych przez powódkę nadgodzin, bezkrytyczne przyjęcie za wiarygodne wszystkich twierdzeń powódki byłoby bowiem sprzeczne zarówno z zasadami doświadczenia życiowego, jak i zeznaniami części świadków. Za niewiarygodne uznać należy twierdzenia powódki, jakoby miałyby faktycznie pracować w bufecie w A. M. przez cały tydzień od rana do wieczora. Nie można również pominąć całkowicie wyjaśnień pozwanej, z których wynika, że powódka niejednokrotnie przebywała w miejscu pracy dłużej, ale nie zawsze wówczas wykonywała obowiązki pracownicze, ponieważ bufet był dla niej nie tylko miejscem pracy ale również miejscem spotkań. W ustalonym stanie faktycznym wyjaśnienia pozwanej w tym zakresie należy uznać za wiarygodne. Należy wskazać, że powódka przyjechała do W. z innej miejscowości i nie miała tutaj żadnych przyjaciół ani znajomych, początkowo nie miała również gdzie mieszkać, przez co miejsce zatrudnienia stanowiło dla niej niejako drugi dom.

W tych okolicznościach, mając na uwadze art. 322 k.c., Sąd Rejonowy uznał, że wyliczenia biegłego dokonane w oparciu o ramy czasowe określone przez Sąd na podstawie twierdzeń powódki, muszą ulec korekcie – obniżeniu

- w świetle wniosków wynikających z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. W świetle dokonanych ustaleń faktycznych za kwotę adekwatną do faktycznego wymiaru czasu pracy powódki w nadgodzinach w spornym okresie Sąd uznał kwotę 13.000,00 zł brutto, o czym Sąd orzekł w pkt III sentencji wyroku, w pozostałym zakresie oddalając powództwo (pkt IV sentencji wyroku).

O odsetkach ustawowych, Sąd orzekł w oparciu o art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jednakże z uwagi na to, że zasądzona kwota była kwotą szacunkową, zależną od uznania Sądu, odsetki nie zostały uwzględnione za poszczególne miesiące, lecz od dnia wymagalności ostatecznego wynagrodzenia za pracę w związku z ustaniem stosunku pracy.

Roszczenie z tytułu mobbingu nie zasługiwało na uwzględnienie.

W art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

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

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. 94³ 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. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94³ 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. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. 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⁽³⁾ § 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⁽³⁾ § 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⁽³⁾ § 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. 94³ 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).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Zgodnie z art. 94³ § 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).

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94³ § 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.

Powódka zarzucała stosowanie praktyk mobbingowych pozwanej A. N.. Jednak w ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, ażeby zachowanie pozwanej cechowały znamiona mobbingu.

Przed wszystkim postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wykazało, aby pozwana A. N. zwracała się do powódki w sposób niestosowny powszechnie uważany za obraźliwy, wulgarny itp. Żaden z przesłuchanych świadków nigdy

nie był bezpośrednim świadkiem takich zachowań. Tylko jeden ze świadków zeznał, że pozwana zwracała się czasami podniesionym głosem, jednakże Sąd zeznań tych nie uwzględnił, jako że okoliczności tych nie potwierdził żaden inny świadek. Wprost przeciwnie - świadkowie zgodnie i spójnie zeznawali, iż relacje pozwanej z powódką nie tylko nie były gorsze, ale były zdecydowanie lepsze, niż jej relacje z innymi pracownikami. Powódka była nawet uważana za „prawą rękę”, zastępczynię pozwanej. W pewnym okresie miały one charakter przyjacielski, a wręcz rodzinny. Z ustaleń faktycznych wynika, że powódka nawet przez pewien czas zamieszkiwała w mieszkaniu pozwanej. Nie była to więc typowa relacja na płaszczyźnie pracownik – pracodawca. Zdaniem Sądu przyjęcie, że powódka zamieszkała z pozwaną, która ją nękała, zastraszala i poniżała, i zwracała się do niej „mamusiu”, byłoby nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym, nawet przy uwzględnieniu trudnego położenia powódki i jej wrażliwości wynikającej z konstrukcji psychicznej i dotychczasowych doświadczeń życiowych. Przynajmniej zaś żaden dowód przedłożony w niniejszym postępowaniu, włącznie z wyjaśnieniami samej powódki, nie pozwala na zakwalifikowanie zachowań pozwanej wobec powódki jako mających znamiona mobbingu, polegających na zastraszaniu, poniżaniu, izolowaniu powódki z grupy pozostałych pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, że pozwana niewątpliwie nie płaciła powódce wynagrodzenia za pracę w terminie i w pełnej wysokości, nie jest wystarczająca, aby zachowanie pozwanej zakwalifikować jako wyczerpujące znamiona mobbingu. Podkreślenia wymaga, że nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń dotyczyło wszystkich pracowników pozwanej, pozwana nie działała zatem z zamiarem negatywnego wyróżnienia powódki z grupy pracowników. Po drugie, opóźnienia te wynikały z obiektywnie trudnej sytuacji finansowej pracodawcy i nie miały na celu poniżenia jakiegokolwiek pracownika, w tym w szczególności powódki.

Podkreślenia wymaga, że – jak wynika z opinii biegłej sądowej z zakresu psychiatrii - powódka jest osobą bardzo lękliwą, nieśmiałą, unikającą konfrontacji, ale jednocześnie nie mającą problemów w nawiązywaniu kontaktów, choć jednocześnie czuje się ona niepewnie w obcym miejscu. Na osobowość powódki wpływ miały traumatyczne przeżycia w dzieciństwie. W ocenie biegłej, z uwagi na linię życiową powódki, sytuację w dzieciństwie – przebyte zaburzenia adaptacyjne, utrzymujące się obecnie zaburzenia nastroju, nasilające się przy omawianiu trudnych sytuacji życiowych, powódkę można uznać za osobę bardziej niż przeciętnie wrażliwą – w rozumieniu emocjonalności przy przeżywaniu trudnych sytuacji, reagowaniu niepokojem, gdy sprawy życiowe wymykają się spod kontroli, braku umiejętności cieszenia się życiem, odnoszenia do siebie wielu rzeczy. Tak więc z uwagi na swoją wrażliwość, powódka odbiera określone sytuacje bardziej intensywnie niż osoba o przeciętnej wrażliwości.

Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy i dokonane na jego podstawie ustalenia faktyczne nie pozwalają na ustalenie istnienia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy próbą samobójczą powódki a stresem związanym z nieterminowością w wypłatach wynagrodzenia. Z wyjaśnień pozwanej wynika bowiem, że przed tym zdarzeniem, powódka płakała i żaliła się jej, że była zakochana lecz nic z tego związku nie wyszło. Kierując się doświadczeniem życiowym stwierdzić należy, że zawód miłosny jest bardziej prawdopodobną przyczyną próby samobójczej niż opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia przez pracodawcę.

Z powyższych względów w pkt. IV sentencji wyroku, Sąd oddalił żądanie powódki z tytułu mobbingu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących wątpliwości Sądu, w szczególności z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeszytu z głową Nefretete oraz notatnika z piaskiem jako spóźniony w rozumieniu art. 207 § 6 k.p.c. oraz zbędny dla rozstrzygnięcia sprawy.

Ustaleń faktycznych w sprawie Sąd dokonał również w oparciu o opinie biegłych sądowych. W ocenie Sądu, wydane w sprawie opinie biegłych są rzetelne, jasno uzasadnione, logiczne, konsekwentne i wyczerpujące, a nadto prawidłowo oparte na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy. Sąd podzielił dokonane przez biegłych ustalenia.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych.

Zarzuty stron do opinii biegłej sądowej z zakresu rachunkowości nie zasługiwały na uwzględnienie. Biegła w sposób jasny i czytelny wyjaśniła wszystkie wątpliwości stron w opinii uzupełniającej oraz w trakcie wyjaśnień składanych na rozprawie. Sąd mając jednak na uwadze ustalenia stanu faktycznego obniżył wyliczoną przez biegłą kwotę wynagrodzenia za nadgodziny.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, które jasno i logicznie w przeważającej części wzajemnie korespondowały ze sobą. Świadkowie zgodnie potwierdzili fakt, że w ostatnim okresie prowadzonej działalności gospodarczej, pozwana wypłacała pracownikom wynagrodzenie w ratach z opóźnieniem oraz, że w okresie zatrudnienia powódki, strony utrzymywały bliskie relacje ze sobą.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka S. S., gdyż pracowała ona u pozwanej tylko przez jeden dzień i nie posiadała żadnej istotnej wiedzy, która mogłaby pomóc w rozstrzygnięciu sporu.

Sąd oddalił także dowód z przesłuchania świadka E. B. albowiem pozwana nie przedstawiła w wyznaczonym terminie adresu tego świadka, co uniemożliwiało wezwanie świadka na rozprawę.

Wyjaśnienia obu stron Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i były zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Wyjaśnienia powódki Sąd uznał za wiarygodne w części, gdyż nie w pełni korespondowały one ze spójnymi zeznaniami większości świadków. Ponadto oceniając wyjaśnienia powódki Sąd miał na względzie jej nadwrażliwość na bodźce zewnętrzne.

Również wyjaśnienia pozwanej, w ocenie Sądu, okazały się wiarygodne tylko częściowo. W toku postępowania nie zostało bowiem potwierdzone, aby powódka otrzymała w całości należne jej wynagrodzenie. Poza gołosłownymi twierdzeniami samej pozwanej, nie potwierdza tego żaden inny materiał dowodowy, w szczególności dowody z dokumentów.

Wobec uwzględnienia stanowisk każdej ze stron w części, Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w punkcie V sentencji wyroku zniósł wzajemnie koszty procesowe, w tym koszty zastępstwa procesowego między stronami.

W punkcie VI sentencji wyroku Sąd obciążył pozwaną częścią wynagrodzenia biegłych sądowych (łącznie wyniosły one 1.804,24 zł), które zostały tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa. Dowód z przeprowadzenia opinii

biegłych sądowych został przeprowadzony na wniosek powódki, która z mocy ustawy była zwolniona z obowiązku ich poniesienia. Dlatego Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm., dalej zwana ustawą) w zw. z art. 100 k.p.c. obciążył pozwaną częścią tych kosztów, jako stronę, która w ok. połowie przegrała proces.

Natomiast w punkcie VII sentencji wyroku pozostałymi nieuiszczonymi przez strony kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz pozostałej części wynagrodzenia biegłych, od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd mając na uwadze trudną sytuację życiową pozwanej, która pozostaje bez pracy i na utrzymaniu ma trójkę dzieci, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt VIII sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z dokonanych ustaleń wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.680,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.