

Sygn. akt VII P 261/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2023 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Zakładowi (...) w Ś.

o zadośćuczynienie

- zasądza od pozwanego Zakładu na rzecz powoda kwotę 30.000,00 (trzydzieści tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, spowodowaną stosowaniem wobec powoda mobbingu, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie oddala powództwo;
- zasądza od pozwanego Zakładu na rzecz powoda kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanego Zakładu na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 3.288,20 (trzy tysiące dwieście osiemdziesiąt osiem 20/100) złotych kosztów sądowych.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 261/21

UZASADNIENIE

Powód D. K. wniósł do tutejszego Sądu pozew, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy Zakładu (...) w Ś. kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną stosowaniem wobec powoda mobbingu, który wywołał rozstrój zdrowia, a nadto zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, iż pracował w Zakładzie (...) w Ś. na stanowisku nauczyciela-wychowawcy. Zawsze wykonywał swoją pracę z dużym zaangażowaniem i pasją. Oprócz wypełniania obowiązków nauczyciela i wychowawcy wielokrotnie podejmował się wykonywania dodatkowych zajęć, często poza godzinami pracy. Do

momentu objęcia stanowiska dyrektora placówki przez I. J. wobec powoda nie kierowano żadnych zastrzeżeń w związku z wykonywaniem przez niego powierzonych mu obowiązków. Pomimo pozytywnego odzewu i opinii wobec osoby oraz działalności powoda jako nauczyciela, zarówno od współpracowników, wychowanków jak i osób trzecich współpracujących z powodem na polu zawodowym, do powoda regularnie docierały reakcje o oddźwięku negatywnym ze strony dyrektorki. Powód podkreślił, że nastawienie I. J. jako przełożonej względem powoda nie polegało jedynie na niedoceniu starania i aktywności zawodowej, ale również na utrudnianiu pracy, np. poprzez odwoływanie w ostatniej chwili wycieczki przygotowanej przy znacznym udziale powoda oraz koncertów chóru organizowanego przez powoda na terenie zakładu poprawczego. Ponadto dyrektorka wydała polecenie służbowe dotyczące niewnoszenia na teren zakładu żadnego sprzętu elektronicznego i to wyłącznie wobec powoda, a jego konsekwencją była konieczność badania powoda przez strażników placówki wykrywaczem metalu. Powód odebrał tę czynność jako szykanę. Nie bez znaczenia w ocenie powoda pozostawały także inne okoliczności faktyczne, wielokrotne przypadki zwracania uwagi powodowi przez pozwaną podniesionym głosem, także wobec wychowanków, co obniżało autorytet pracownika. Pozwana stosowała także pod adresem powoda niestosowne, często złośliwe uwagi, np. na radzie pedagogicznej. Powód wskazał, iż te działania jak i niedocenie pracy wykraczającej poza podstawowy zakres obowiązków dowodzą, że przełożona powoda stosowała względem niego mobbing i te działania doprowadziły powoda do rozstroju zdrowia i konieczności wizyt u lekarza psychiatry.

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że żadne działanie pracodawcy nie nosiło charakteru mobbingu. W ocenie pozwanego opieranie zarzutu na podstawie dwóch wydarzeń: odwołania wycieczki i niewnoszenia telefonu na teren zakładu poprawczego nie dawały podstaw do przyjęcia, że pracownik podlegał mobbingowi. Żadna z tych okoliczności nie następowała w sposób długotrwały i uporczywy, ani nie było to nękanie czy zastraszanie. Była to zwykła kontrola pracy i realizacji obowiązków. Ponadto podnoszone zarzuty takie jak: ponizanie na radach pedagogicznych, stosowanie krytycznych uwag podczas omówienia obserwacji lekcji przy wychowankach, niedocenie starania i aktywności zawodowej są w ocenie pozwanego nieprawdziwe.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód D. K. w okresie od 1 września 2003 r. do 30 czerwca 2020 r. zatrudniony był w Zakładzie (...) w Ś. na stanowisku nauczyciela – wychowawcy w wymiarze 18,00/18,00 etatu.

Okoliczności bezsporne

W czasie zatrudnienia w Zakładzie (...) w Ś. powód wzorowo wypełniał swoje obowiązki, osiągał dobre wyniki w pracy dydaktycznej, umiejętnie rozwiązywał problemy wychowawcze. Poza wypełnianiem obowiązków nauczyciela i wychowawcy był zaangażowany w działalność dodatkową, w tym m. in. organizację wycieczek, aktywizację wychowanków i zachęcania do rozwoju talentów i zainteresowań artystycznych oraz sportowych, przygotowywanie gazetek tematycznych, organizacji akademii okolicznościowych. Ponadto powód współpracował z domem opieki organizując czas osobom starszym, a także zaangażowany był w działalność drużyny harcerskiej funkcjonującej w placówce. Powyższą działalność dydaktyczną, wychowawczą oraz społeczną wykonywał z dużym zaangażowaniem i pasją, często poza godzinami pracy. Jego relacje ze współpracownikami były zawsze dobre. Również z dyrekcją zakładu relacje układały się poprawnie, aż do czasu objęcia stanowiska dyrektora przez I. J. w marcu 2017 r., kiedy to stosunki pomiędzy powodem a nową dyrektorką zaczęły wtedy ulegać stopniowemu pogorszeniu. I. J. nie doceniała starania i aktywności zawodowej oraz społecznej powoda, a jej stosunek do nauczyciela był cały czas negatywny.

Dyrektorka niewłaściwie zachowywała się wobec powoda – w obecności wychowanków zwracała mu uwagę podniesionym głosem, a podczas rady pedagogicznej w kwietniu 2017 r. w obecności innych pracowników wyrażała się w niestosowny sposób w stosunku do powoda mówiąc do niego, „czy pokłócił się z własnym rozumem” i przedstawiając go w złym świetle wobec współpracowników. Na posiedzeniu rady zakładu w dniu 7 listopada 2019 r. przedstawiła nagranie z monitoringu w związku z którym postawiono powodowi zarzut udostępnienia telefonu komórkowego

wychowankowi w jadalni budynku internatu, kiedy powód faktycznie nie udostępnił telefonu, a jedynie pokazał coś na telefonie wychowankowi. I. J. w związku z tym podjęła decyzję, iż powód nie może wносить na teren zakładu telefonu komórkowego. Był on jedyną osobą, w stosunku do której wydano taki zakaz. Był on obowiązany przy wchodzeniu na teren zakładu poddania się rewizji i kontroli wykrywaczem metali oraz pozostawiania swojego telefonu komórkowego w dyżurce. Natomiast w odpowiedzi na pisma powoda pracodawca utrzymywał wobec niego bezterminowo zakaz wnoszenia telefonu komórkowego. Dyrektor zakładu ponadto odwołał w ostatniej chwili wycieczkę, którą organizował powód razem z K. A. (1) argumentując to obecnością i prośbą wizytatorów przeprowadzających kontrolę w zakładzie poprawczym, podczas gdy wizytacja obejmowała nie tylko zajęcia prowadzone przez powyższych nauczycieli, ale dotyczyła całości zakładu i trwała 7 dni.

Dowód: karta oceny pracy – k. 12, pismo powoda z 28.11.2019 r. – k. 15, pismo dyrektora zakładu z 2.12.2019 r. – k. 16, pismo powoda z 16.12.2019 r. – k. 17, pismo dyrektora zakładu z 31.12.2019 r. – k. 18, opinia z 17.06.2009 r. – k. 19, korespondencja powoda z Ł. S. – k. 21, protokół z rady zakładu z 7.11.2019 r. – k. 34-36, zeznania świadków (protokół skrócony): K. A. (1) – k. 76-78, Z. S. – k. 78-80, A. D. – k. 80-82, Ł. S. – k. 93-95, M. S. – k. 95-96, J. G. – k. 96-98, K. A. (2) – k. 98#99, przesłuchanie powoda D. K. (protokół skrócony) – k. 112-114

Sytuacje związane ze stosowaniem mobbingu wobec powoda nie były jedynymi przypadkami w zakładzie. Także inni pracownicy zakładu poprawczego, którzy nie sprzyjali I. J. byli przez nią nierówno traktowani oraz karani dyscyplinarnie, co doprowadzało do ich zwolnień z pracy, ale również podjęcia leczenia psychiatrycznego.

Dowód: korespondencja powoda z A. D. – k. 20, zeznania świadków (protokół skrócony): K. A. (1) – k. 76-78, Z. S. – k. 78-80, A. D. – k. 80-82

W związku z negatywnymi zachowaniami I. J. w stosunku do powoda jego stan zdrowia psychicznego ulegał systematycznemu pogorszeniu. Zaczął on ujawniać objawy zaburzeń adaptacyjnych oraz epizodu depresyjnego powstałych na skutek negatywnych przeżyć w miejscu pracy. Wobec tego powód rozpoczął leczenie psychiatryczne i pozostawał okresowo niezdolny do pracy, a ostatecznie postanowił zrezygnować z zatrudnienia w Zakładzie (...) w Ś. i w dniu 24 marca 2020 r. wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Kiedy powód znalazł nowe miejsce pracy, wpłynęło to pozytywnie na jego stan psychiczny.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 7 cz. C akt osobowych, oświadczenie powoda z 11.04.2021 r. – k. 13, zaświadczenie lekarskie z 7.08.2020 r. – k. 14, opinia sądowa psychologiczno-psychiatryczna z 3.11.2022 r. – k. 141-152, opinia uzupełniająca z 9.02.2023 r. – k. 172-175, przesłuchanie powoda D. K. (protokół skrócony) – k. 112-114, przesłuchanie biegłych (protokół skrócony): S. Ł. – k. 207-208, R. K. – k. 208

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków: K. A. (1), Z. S., A. D., Ł. S., M. S., J. G. i K. A. (2), które w ocenie Sądu okazały się wiarygodne w całości. Były bowiem jasne, spójne i logiczne, korelowały ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania złożone przez powoda, gdyż były one logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ponadto kierował się wnioskami płynącymi z opinii pisemnych oraz ogłoszonych ustnie przez biegłych sądowych psychiatrę i psychologa, albowiem opinie te były spójne, rzeczowe, logiczne oraz kategorycznie uzasadnione.

Z zeznań większości przesłuchanych świadków wynikało, iż dyrektor zakładu (...) stosowała mobbing wobec powoda. W tej kwestii zatem Sąd nie dał wiary R. S. zeznającemu jako świadek. Zeznania te stały w opozycji do tego, co zeznawała większość przesłuchanych świadków. Świadek ten zaprzeczał, aby w stosunku do powoda była przeprowadzana kontrola wnoszenia urządzeń elektronicznych na teren zakładu. Była to nieprawda, gdyż pozostali świadkowie jednoznacznie wskazywali na ten fakt.

Sąd jako nieprzydatne ocenił zeznania M. K., albowiem świadek wskazywał, iż nie ma wiedzy na temat zakazu wnoszenia telefonu na teren zakładu, ani również o wizytacjach, czy odwołaniu wycieczki organizowanej przez powoda. Świadek przyznał jedynie fakty, które były już znane, a zatem zeznania te nie wniosły nic nowego.

Ponadto na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 k.p.c. Sąd pominął dowód z przesłuchania dyrektora pozwanego zakładu (...) z uwagi na jej śmierć w toku postępowania.

Przechodząc do omówienia podstawy prawnej roszczenia Sąd wskazuje, iż zgodnie z treścią art. 94³ § 2 i 3 Kodeksu pracy mobbing 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.

Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy powinny być spełnione łącznie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05).

Trzeba także wskazać, że definicja kodeksowa mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych, jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. W judykaturze przyjęto, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58).

Ponadto zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Jak wskazuje się w doktrynie, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się – co najbardziej prawdopodobne – oba te elementy, to pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji z art. 94³ k.p. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Znaczy to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji

antymobbingowej, do odpowiedzialności za to zjawisko pociągnięty być może jedynie jego sprawca. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814)

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, MOPR 2008 nr 10 str. 509; postanowienie Sąd Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 276/11, LEX nr 1215147). W ocenie Sądu Rejonowego powód w niniejszej sprawie temu sprostał. Zeznania niemal wszystkich świadków potwierdziły, iż pracodawca wobec D. K. stosował mobbing. Były to w szczególności działania dyrektora zakładu (...), które polegały na utrudnianiu powodowi wykonywania pracy, takie jak odwołanie wycieczki przygotowywanej przez powoda. Przy tym nieprawdziwe były twierdzenia strony pozwanej, iż wycieczkę tę odwołano jedynie ze względu na takie żądanie wizytatorów przeprowadzających kontrolę w zakładzie poprawczym. Zwrócić należy uwagę, iż wizytacja trwała kilka dni i nie mogła ona zakłócać pracy zakładu. W tym zakresie wystarczyłaby dobra wola dyrektorki, który ustaliłby wizytację na zajęciach prowadzonych przez powoda w inny dzień. Odwołanie wycieczki w ostatniej chwili mogło zatem w ocenie Sądu stanowić szykanę. Natomiast zarządzenie dyrektora dotyczące niewnoszenia przez powoda żadnego sprzętu elektronicznego, w tym telefonu komórkowego i przeprowadzanie przez ochronę zakładu poprawczego kontroli było poniżające dla pracownika i mogło wywołać u niego zaniżone poczucie przydatności zawodowej, utrudniało pracę oraz wzmagало poczucie odizolowania. Z kolei zwracanie uwagi podniesionym głosem w obecności wychowanków zakładu poprawczego z pewnością wywoływało u niego poczucie zaniżonej przydatności zawodowej. Był on przy tym narażony na utratę posłuchu pośród wychowanków, u których ze względu na specyfikę placówki oraz cechy osobowościowe wychowanków koniecznym było posiadanie niezachwianego autorytetu. Również złośliwe uwagi, które przytaczali świadkowie miały na celu poniżenie i ośmieszenie pracownika.

Podane wyżej przykłady zachowań stanowią przejawy mobbingu, miały uporczywy i długotrwały charakter, któremu pracodawca pomimo nałożonego na niego prawnego obowiązku, nie zdołał zapobiec i ostatecznie doprowadziły do rozstroju zdrowia powoda i rezygnacji z pracy w zakładzie poprawczym.

Skoro w toku postępowania dowodowego ustalono, iż pracodawca stosował wobec powoda mobbing i zbiegło się to w czasie z rozstrojem jego zdrowia psychicznego, to koniecznym było zbadanie stanu zdrowia powoda i ocena, czy zachodzi związek przyczynowo-skutkowy między domniemaną sytuacją poddania powoda mobbingowi w miejscu pracy a stwierdzonymi u innego schorzeniami. W tym celu Sąd postanowieniem z dnia 24 maja 2022 r. dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych psychiatry i psychologa.

W opinii z dnia 3 listopada 2022 r. biegli sądowi na podstawie analizy akt sprawy, dostępnej dokumentacji medycznej oraz przeprowadzonego badania psychiatryczno-psychologicznego stwierdzili, iż powód D. K. w okresie leczenia ujawniał objawy zaburzeń adaptacyjnych powstałych dużym prawdopodobieństwem na skutek negatywnych przeżyć w ówczesnym miejscu pracy, które przekroczyły zdolności adaptacyjne opiniowanego. W konkluzji swojej opinii biegli wskazali, iż między domniemaną sytuacją poddania powoda mobbingowi w miejscu pracy a schorzeniami stwierdzonymi u niego – zaburzenia adaptacyjne i epizod depresyjny. Biegli wyjaśnili, że zaburzenia adaptacyjne nie mogły powstać samoistnie. Z wywiadu od opiniowanego żadne inne czynniki w ww. okresie nie wpłynęły na pojawienie się zaburzeń adaptacyjnych, dlatego istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że omawiane zakłócenia czynności psychicznych opiniowanego mogły być następstwem mobbingu w miejscu pracy. W ocenie biegłych nie doszło do eskalacji ponieważ opiniowany w porę zmienił miejsce pracy.

Do powyższej opinii zarzuty wniosła strona pozwana wskazując w nich, że opinia jest niejasna i niepełna, pomija ona istotne wykazane w prawie okoliczności a jednocześnie przyjmuje w sposób bliżej nieokreślony i niepoparty dowodowe inne wskazania (np. rozpoczęcie leczenia powoda od 2019 r.), zaś wnioski końcowe w niej wyrażone zdają się nie korespondować z okolicznościami sprawy oraz samymi ustaleniami biegłych i powołanych przez nich przesłankami medycznymi i badawczymi leżącymi u podstaw przedstawionych wniosków.

W opinii uzupełniającej biegli wyjaśnili, że informacja o leczeniu psychiatrycznym od 2019 r. pochodzi od niego, biegli nie ustalają tego czy jest to prawda, czyn nie i przyjmują, że powód mówi prawdę. Natomiast ewentualne

badania kwestionariuszowe czy testowe określają stan teraźniejszy a nie przeszły. Badanie stanu przeszłego opiera się na wywiadzie oraz innych danych mogących wskazywać na potwierdzenie owego faktu, takich jak np. zeznania świadków czy wywiad samego badanego o jego doświadczeniach z tamtego okresu. Z kolei fakt rozpoczęcia przez powoda pracy na nowym stanowisku w nowym miejscu pracy był czynnikiem sprzyjającym wychodzeniu ze stanu depresyjnego na skutek tego, że opiniowany mógł uwolnić się od byłego miejsca pracy, które przysporzyło mu cierpienia. Reasumując, zmiana miejsca pracy była istotnym czynnikiem leczącym i naprawczym stanu psychicznego powoda. Biegli podkreślili ponadto, że według klasyfikacji chorób (...)10 zaburzenia adaptacyjne samoistnie ustępują do sześciu miesięcy, jednak jeśli czynnik stresowy działał nadal, a tak było u opiniowanego, to zaburzenia adaptacyjne przechodzą w inne utrwalone zaburzenie, jak np. u powoda zaburzenia depresyjne.

Do powyższej opinii zarzuty ponownie sformułowała strona pozwana wnosząc o wydanie przez zbiegłych pisemnej opinii uzupełniającej, względnie o wezwanie biegłych na termin rozprawy w celu uzupełniającego przesłuchania biegłych w zakresie wydanej opinii. Wobec tego Sąd dopuścił dowód z ustnej, uzupełniającej opinii biegłych sądowych R. K. i S. L.. W toku przesłuchania biegli podtrzymali swoje dotychczasowe stanowisko oraz wyczerpująco i kategorycznie wyjaśnili, w jaki sposób przebiegało badanie powoda, podali jego relacje z przebiegu leczenia, objawy występujące w czasie narażenia na czynniki stresowe związane z miejscem pracy i mobbingiem stosowanym przez I. J..

Z przedstawionymi wyżej wnioskami biegłych psychiatry i psychologa wynikającymi z opinii głównej oraz uzupełniających – pisemnej oraz ustnej Sąd zgadza się w całej rozciągłości, akceptuje je i uznaje jako własne. Wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z dodatkowej opinii innego zespołu biegłych były oczywiście bezzasadne. Konsekwentne wnioskowanie przez pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych zmierzało jedynie do przedłużenia postępowania.

Rzeczowe opinie potwierdziły, iż u powoda wystąpił rozstrój zdrowia psychicznego mający związek z przyczynowo – skutkowy z pracą u pozwanego i schorzenia te mogły powstać w następstwie mobbingu. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. (Art. 94³ § 3 k.p).

Podkreślić należy, że kwota przyznanego zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, by na przyszłość pracodawca wystrzegł się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, MOPR 2018 nr 9 str. 7). Ponadto przy ocenie „odpowiedniego charakteru” zadośćuczynienia mają znaczenia okoliczności które wystąpią w przyszłości. Należy też mieć na uwadze, że przepis art. 94³ k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzenie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra. Na wysokość zasądzanego zadośćuczynienia miały wpływ zawinione działania pracodawcy, który zamiast przeciwdziałać mobbingowi z godnie z podstawowym obowiązkiem wynikającym z art.94³ § 1 kp, sam stosował go. Sąd uznał za uzasadnione żądanie zadośćuczynienia w całości. W niniejszej sprawie Sąd uznał, że zasądzenie kwoty 30.000 zł będzie adekwatne ze względu na całokształt doznanej krzywdy i taką kwotę zasądził w punkcie 1 sentencji wyroku. Kwota ta stanowi odczuwalną wartość ekonomiczną zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, przy tym nie jest wygórowana i nie doprowadzi do nieuzasadnionego wzbogacania się powoda.

Jako niezasadne częściowo było roszczenie powoda w zakresie zapłaty odsetek za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu. Wskazać w tej kwestii należy, iż zobowiązanie zapłaty zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest zobowiązaniem bezterminowym, wobec tego staje się wymagalne po wezwaniu odpowiedzialnego za naprawienie szkody do spełnienia świadczenia odszkodowawczego na rzecz pokrzywdzonego i dopiero od tej chwili biegnie termin do uiszczenia odsetek za opóźnienie (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zobowiązany do zapłaty zadośćuczynienia powinien zatem spełnić świadczenie na rzecz poszkodowanego niezwłocznie po otrzymaniu od niego stosownego wezwania do zapłaty skonkretyzowanej kwoty, a jeśli tego nie czyni, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. Przy odpowiedzialności deliktowej wezwanie do zapłaty

związane jest z datą doręczenia wezwania, chyba że strona wykaże istnienie wcześniejszego wezwania przesądowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2013 r., I CSK 667/12, LEX nr 1391106).

W niniejszej sprawie powód nie wzywał pozwanego do zapłaty żądanej sumy zadośćuczynienia wcześniej, niż przed wytoczeniem powództwa. Odpis pozwu doręczono stronie pozwanej w dniu 9 czerwca 2021 r., termin początku biegu należności ubocznych w postaci odsetek należało wobec tego określić na dzień 10 czerwca 2021 r. i wobec tego zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od tego dnia w pozostałej części oddalając powództwo, o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany co do zasady przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 1125 z zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy łączną kwotę 3.288,20 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, na którą składały się kwota 1.500 zł tytułem nieuiszczonej w opłaty od pozwu ustaloną na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a nadto pozostałe koszty postępowania, tj. koszty wydania opinii przez biegłych sądowych psychiatrę i psychologa, w kwotach 730,08 zł i 518,24 zł za wydanie opinii głównej (k. 155), kwotę 456,30 zł w związku z wydaniem opinii uzupełniającej (k. 177), a nadto koszty poniesione przez świadka M. K. związane ze stawiennictwem na rozprawie w kwocie 83,58 zł (k. 103).

Sędzia Katarzyna Błażejowska