

Sygn. akt IV P 130/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 stycznia 2020r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Ławnicy: Alicja Zofia Chojnacka, Mirosław Polakowski

Protokolant: p.o. protokolanta sądowego Klaudia Ciachowska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2019r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko A. O. (1)

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia dochodzone na podstawie art. 61¹ k.p.

oraz z powództwa wzajemnego A. O. (1)

przeciwko A. K. (1)

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

w zakresie powództwa głównego:

I. Oddala powództwo;

II. Zasądza od powódki A. K. (1) na rzecz pozwanej A. O. (1) kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

w zakresie powództwa wzajemnego:

III. Zasądza od powódki - pozwanej wzajemnej A. K. (1) na rzecz pozwanej - powódki wzajemnej A. O. (1) kwotę 30.000,00 zł (trzydzieści tysięcy złotych 00/100) tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 grudnia 2018r. do dnia zapłaty;

IV. W pozostałym zakresie oddala powództwo wzajemne;

V. Wyrokowi w pkt III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.202,64 zł (cztery tysiące dwieście dwa złote 64/100);

VI. Zasądza od powódki - pozwanej wzajemnej A. K. (1) na rzecz pozwanej - powódki wzajemnej A. O. (1) kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VII. Nakazuje pobrać od powódki – pozwanej wzajemnej A. K. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 1.500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu wzajemnego.

sędzia Justyna Marciniak

Alicja Zofia Chojnacka Mirosław Polakowski

Sygn. akt IV P 130/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 05 października 2018r., skierowanym przeciwko A. O. (1), powódka A. K. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 4.202,64 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wniosła ponadto o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wyjaśnił, że pozwana była zatrudniona u A. K. od dnia 26 czerwca 2015r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 28 lutego 2018 r. do dnia 28 sierpnia 2018r. pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie od dnia 29 sierpnia 2018r. na świadczeniu rehabilitacyjnym. Pismem opatrzonym datą 17 września 2018r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę wskazała ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków poprzez tolerowanie w stosunku do niej mobbingu oraz molestowania, które zachowanie doprowadziło ją do utraty zdrowia i depresji. Następnie, pełnomocnik powódki zarzucił, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną było całkowicie nieuzasadnione. Jednocześnie zakwestionował wskazaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, wskazując, iż jest ona nieprawdziwa, tym bardziej, że nigdy wcześniej pozwana, ani inny pracownik nie zgłaszał pracodawcy, że miały miejsce takie zdarzenia. Dodała, że pozwana nie wskazuje, w jakim okresie miało miejsce zdarzenie stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (k. 2-6 akt).

Pozwana A. O. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanej wskazał, że pozwana została zatrudniona do pomocy księgowej K. W. (1). Dobrze układały się jej stosunki z pracownikami i klientami firmy. Pod jej adresem nie było żadnych uwag. Tak było do początku 2016 r. Od tego czasu, K. K. (1) zaczął czynić pod adresem pozwanej niestosowne uwagi, dwuznaczne propozycje, uwłaczające jej godności. Mówił jej, że „go onieśmiela”, „śni mu się po nocach”, „jak będzie miała z nim romans, to polepszy się jej sytuacja w pracy”. Pozwana wskazała, że czuła się tym zakłopotana, zawstydzona i zastraszona tą sytuacją. Nie zrobiła nic takiego, by K. K. (1) mógł odczuć, że może być między nimi inna relacja niż pracownik – przełożony. W tym samym czasie, pozwana potrzebowała już coraz mniej merytorycznego wsparcia od księgowej K. W. (1), która to zaczęła coraz częściej zwracać pozwanej uwagę w sposób złośliwy i poniżający. Na przygotowanych przez nią dokumentach zaczęła podkreślać czerwonym długopisem literówki, brak kropki lub sformułowania, które się jej nie podobały. W sposób złośliwy zwracała jej uwagę na błędy w wymowie, rozbić uwagi np. za niedokładnie umytą szklankę. Jej działania przyjmowały postać nieuzasadnionej krytyki, upokarzania, podważania umiejętności, choć nie było ku temu podstaw. Jak się później okazało, pozwana dowiedziała się, że księgowa nie jest z niej zadowolona, że ma do jej pracy poważne zastrzeżenia. W ocenie pozwanej zachowanie księgowej było spowodowane poczuciem zagrożenia, że szef ją zwolni, bo pozwana szybko się uczy i może ją zastąpić. Pozwana zastanawiała się nad odejściem z pracy, lecz w tym czasie mąż pozwanej cały tydzień pracował poza domem i sama opiekowała się dziećmi. Poza tym pozwana lubiła wykonywaną przez siebie pracę, gdyż bardzo dużo nauczyła się na zajmowanym stanowisku. Liczyła, że jej zdecydowana postawa na brak zgody na nawiązanie relacji seksualnej, zniechęci K. K. (1) do czynienia jej dalszych niemoralnych propozycji. Tak jednak się nie stało. A sytuacja stawała się

coraz trudniejsza, gdy pozwanej kończyła się umowa o pracę. Przed upływem kolejnego terminu, K. K. (1) występował z propozycją seksualnych stosunków w zamian za pracę, a jeżeli pozwana się nie zgodzi, to przyjmie propozycję K. W. (1) i nie przedłuży jej umowy. Z powodu takiego zachowania pozwana musiała brać leki na uspokojenie i przeciwbólowe. Bardzo schudła. Zarówno K. W. (1), jak i K. K. (1) swoim działaniem wywołali u pozwanej poczucie beznadziejności i braku przydatności zawodowej. Skutkowało to tym, że pozwana zaczęła wykonywać swoją pracę w coraz większym stresie. Zaczęła miewać silne bóle głowy, mdłości, wymioty, nadto pojawiły się problemy ze snem, koncentracją, brakiem motywacji do działania. Była roztargniona i rozdrażniona (k. 27-31 akt).

Na rozprawie w dniu 12 grudnia 2019r. pełnomocnik pozwanej A. O. (1) złożył pozew wzajemny, w którym domagał się zasądzenia na jej rzecz od A. K. (1) kwoty 12.385,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz kwoty 36.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia (k. 49-57 akt).

W odpowiedzi na pozew wzajemny, pozwana wzajemna A. K. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki wzajemnej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ustosunkowując się do roszczeń powódki wzajemnej, pełnomocnik pozwanej wzajemnej zaprzeczył, by w zakładzie pracy miało miejsce zjawisko mobbingu oraz jej molestowania seksualnego. W ocenie pełnomocnik pozwanej wzajemnej problemu zdrowotne na tle psychicznym A. O. (1) powstały przed jej zatrudnieniem (k. 113-117 akt).

W piśmie procesowym z dn. 29 lipca 2019r. pełnomocnik pozwanej – powódki wzajemnej wniósł o zasądzenie na rzecz A. O. (1) od A. K. (2) kwoty 444,50 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 19 września 2018r. do dnia zapłaty (k. 353 akt).

Postanowieniem z dnia 19 września 2019r. Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę w zakresie A. O. (1) o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (k. 368 akt).

Na rozprawie w dniu 20 listopada 2019r. Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia żądanie A. O. (1) zawarte w pkt 1 pozwu wzajemnego, tj. o zasądzenie na jej rzecz od A. K. (1) kwoty 12.385,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie przepisów k.c. (k. 384 00:11:17 do 00:13:28).

W piśmie procesowym z dn. 27 listopada 2019r. pełnomocnik pozwanej – powódki wzajemnej zmodyfikował powództwo w ten sposób, że rozszerzył powództwo o zapłatę tytułem zadośćuczynienia kwoty 49.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 36.000,00 zł od dnia wniesienia pozwu wzajemnego do dnia zapłaty, a od kwoty 13.000,00 zł od dnia doręczenia pozwanej wzajemnej pisma (k. 387-389 akt).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana – powódka wzajemna A. O. (1) była zatrudniona u A. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pn. Wyrób Parkietu – A. K. (1), B. 41A, (...)-(...) S. od dnia 26 czerwca 2015r., z tym że od dnia 01 lipca 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referent ds. pracowniczego - księgowych. Aneks do umowy o pracę, zawartym w dniu 02 stycznia 2018r., dokonano zmiany wysokości wynagrodzenia A. O. (1) na kwotę 4.202,64 zł brutto. Pozwana – powódka wzajemna była sympatyczna, radosną, życzliwą dla pozostałych pracowników osoba.

(Dowód: akta osobowe pozwanej – powódki wzajemnej cz. B – umowa o pracę z dn. 26.06.2015 r. k. 1, umowa o pracę z dn. 30.12.2015 r. k. 15, umowa o pracę z dn. 30.06.2016 r. k. 16, umowa o pracę z dn. 30.06.2017 r. k. 17, aneks do umowy o pracę z dn. 02.01.2018 r. k. 58, wyjaśnienia i zeznania pozwanej A. O. k. 77-84 00:11:10 do 02:15:54, k. 396-397)

Pozwana – powódka wzajemna nigdy nie widziała pracodawcy, z którym miała podpisaną umowę o pracę A. K. (1). Jej pełnomocnikiem i osobą zarządzającą firmą jest jej mąż K. K. (1). On podejmuje wszystkie decyzje związane z zatrudnianiem, zwalnianiem pracowników, decyduje o zakresach obowiązków, o bieżącym funkcjonowaniu firmy.

Oprócz pozwanej – powódki wzajemnej, pracę z zakresu księgowości wykonywała K. W. (1), która była jej bezpośrednią przełożoną i która uczyła ją wszystkiego. Później dołączyła do nich córka powódki- pozwanej wzajemnej A. A. K., która siedziała jednak w innym pokoju aniżeli A. O. i K. W.. Pozwana – powódka wzajemna miała pracować w godzinach od 07.000 do 15.00, lecz K. K. (1) zgodził się, by mogła zaczynać pracę o godzinie 07.30, a kończyć o 15.30. W razie potrzeby A. O. zostawała dłużej. A. K. (3) wychodziła z pracy wcześniej, podobnie K. W., która opuszczała firmę o godz. 15:00. Wówczas w zakładzie pracy pozostawał jedynie K. K. (1). Początkowo relacje A. O. (1) z nim były dobre. Księgowa K. W. (1) była na początku zatrudnienia pozwanej – powódki wzajemnej dla niej przyjazna. Jednak poza jej plecami wielokrotnie rozmawiała na temat A. O. z szefem K. K., obmawiając ją do niego, krytykując, a nawet naśmiewając się z niej. Pozwanej – powódce wzajemnej informację o tym przekazywał sam K. K.. K. W. (1) twierdziła, że A. O. nie nadaje się do pracy, nie rozwija się, „nie używa mózgu”. Jednocześnie sama obmawiała do pozwanej - powódki wzajemnej szefa, zwłaszcza, gdy ten wyjechał do sanatorium a one zostały same w pracy. Wypowiadała się na temat jego życia rodzinnego, narzekała na współpracę z nim. Księgowa od 2015r. zaczęła krytykować A. O., robiła jej sprawdziany, poprawiała na nich czerwonym długopisem błędy, wytykała nieprawidłowości słowne, krytykowała nieomal każde zachowanie, każdą czynność pozwanej – powódki wzajemnej jak choćby sposób umycia szklanki czy opuszczenie deski w toalecie. Wszelkie błędy pracownicy księgowa przekazywała szefowi.

(Dowód: wyjaśnienia i zeznania pozwanej A. O. k. 77-84 00:11:10 do 02:15:54, k. 396-397, zeznania świadka K. K. k. 146-150 00:07:48 do 02:08:51, częściowe zeznania świadka K. W. k. 151-154 02:10:04 do 03:42:11, zeznania świadka A. K. k. 155-157 03:42:11)

K. K. (1) opowiadał wulgarne dowcipy w obecności A. O., mówił jej, że „śni mu się po nocach”, nie raz namawiał ją do romansu, wracał do rozmów o tym, obiecywał że będzie miała wyższe wynagrodzenie, pewne zatrudnienie. K. K., gdy byli sami z A. O. obmacywał ją, wkładał jej rękę pod bluzkę. Działo się tak, gdy byli sami, np. poszła zrobić herbatę do kuchni. Pozwana – powódka wzajemna zaczęła się go bać, kategorycznie odmawiała jakiegokolwiek z nim poza zawodowych relacji, romansu, zażyłości. Gdy udało się jej zacząć nagrywać K. K. (1) podczas rozmów, gdy ten m.in. czynił jej te niedwuznaczne propozycje. Zdarzało się, że pozwana – powódka wzajemne przyjeżdżała do pracy z dziećmi, zwłaszcza, gdy musiała przyjść zrobić coś, na polecenie szefa w sobotę. Bała się bowiem przebywać z nim sam na sam. Groził, że zwolni A. O. z pracy, wydawał jej polecenia, że ma zostać dłużej w pracy, był zazdrosny np. że tańczyła z innym pracownikiem. K. K. (1) nie zachowywał się tak w stosunku do niej, gdy były obecne inne osoby, w tym jego córka. Było tak jedynie wówczas, gdy byli sami. Pozwanej – powódce wzajemnej zależało na tej pracy, bo była ona blisko jej miejsca zamieszkania, pracowała w dogodnych godzinach, aby móc zajmować się dziećmi, które chodziły do szkoły. Wcześniej pracowała w sklepie przy ul. (...) w C..

(Dowód: płyta CD k. 35, opinia biegłego mgr inż. J. K. k. 196-252, wyjaśnienia i zeznania pozwanej A. O. k. 77-84 00:11:10 do 02:15:54, k. 396-397, częściowe zeznania świadka M. B. k. 85-87 02:36:09 do 03:11:54, częściowe zeznania świadka M. D. k. 87-88 03:12:50 do 03:31:40, częściowe zeznania świadka M. K. k. 88-89 03:31:40 do 03:52:44, częściowe zeznania świadka E. K. k. 89-90 03:53:51 do 04:11:52, częściowe zeznania świadka J. O. k. 91 04:21:37 do 04:28:34)

A. O. (1) nikomu w pracy nie mówiła o propozycjach składanych jej przez szefa. Opowiadała o tym jedynie swojej przyjaciółce A. K. (5). Mówiła, że jest źle traktowana przez K. W., oraz o molestowaniu przez K. K.. Nie mówiła początkowo o tym nikomu z rodziny, w tym także mężowi, gdyż się wstydziła. Zdarzało się, że dzieci widziały ją zapłakaną., Sytuacja w miejscu pracy wpływała na jej samopoczucie, zaczęła odczuwać silne bóle głowy. Dochodziło do coraz częstszych nieporozumień z K. W., zwłaszcza przybierały one na intensywności, gdy kończył się powódce wzajemnej okres trwania umowy i miała być ona przedłużana. Wówczas księgowa jeszcze bardziej krytykowała A. O. do szefa, ośmieszała ją. W czerwcu 2017r. księgowa oświadczyła, że się zwalnia. Od tego momentu pozwana – powódka wzajemna była sama, dawała sobie radę, nie było do niej zastrzeżeń, jednak ze względu na nawał

pracy została zatrudniona jeszcze jedna osoba do księgowości. Pracowała m.in. pani K., pani O.. U A. O. coraz bardziej nasilały się bóle głowy, które były spowodowane sytuacją w miejscu pracy spowodowaną zachowaniem K. K.. Poza tymi dolegliwościami, od kiedy doświadczała ona mobbingowania stała się z wesołej, pełnej radości osoby, zamknięta, zastraszona, przygnębiona. Jej stan pogłębiał się gdyż docierały do niej informacje od znajomych, ale i sama zaobserwowała, że szef podjeżdża samochodem pod jej dom, że K. W. rozpytuje o nią w pobliskim sklepie.

(Dowód: wyjaśnienia i zeznania pozwanej A. O. k. 77-84 00:11:10 do 02:15:54, k. 396-397, zeznania świadka A. K. k. 178-180 00:45:39 do 01:04:41)

Od 28 lutego 2018r. A. O. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś od 29 sierpnia 2018r. na świadczeniu rehabilitacyjnym. W dniu 17 września 2018r. pozwana – powódka wzajemna złożyła na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków w stosunku do jej osoby poprzez tolerowanie w stosunku do niej mobbingu oraz molestowania. Ponadto, wskazała, że stosowanie wobec niej mobbingu i molestowania doprowadziło ją do utraty zdrowia i depresji. Pozwana – powódka wzajemna początkowo leczyła się u lekarza rodzinnego, z powodu bezsenności była zmęczona, dlatego dostała leki na sen, następnie udała się do psychiatry, który przepisał też leki na uspokojenie. Pod opieką psychiatry jest od 29 marca 2019r. Po nasileniu objawów będących efektem trwającej od dłuższego czasu sytuacji w pracy i po rozpoczęciu leczenia A. O. opowiedziała swoim najbliższym o traktowaniu jej przez koleżankę z pracy panią W., mąż dodawał jej otuchy, wpierał, przekonywał by się nie poddawała. Nie powiedziała mu jednak o zachowaniu K. K.. Ostatecznie także o tym powiedziała mężowi, gdy podjęła, bo nie była w stanie dłużej pracować. Podjęła decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę. Będąc na zwolnieniu lekarskim nadal doznawała przejawów nękania, pracodawca zakwestionował jej zwolnienie lekarskie, była wzywana do ZUS na komisje lekarską, K. W. dzwoniła również do lekarza u którego powódka wzajemna leczyła się wypytyując o nią. Gdy A. O. (3) i P. B. (1) widziały A. O. (1) w sklepie P.H R. w C., poinformowały o tym K. K..

(Dowód: akta osobowe pozwanej – powódki wzajemnej cz. C – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 17.09.2018 r. k. 1, wyjaśnienia i zeznania pozwanej A. O. k. 77-84 00:11:10 do 02:15:54, k. 396-397, zeznania świadka R. O. – Szczerba k. 157 – 158 04:32:51 do 05:01:13, zeznania świadka W. P. 05:01:21 do 05:13:13, k. 160, zeznania K. O. k. 160-162, zeznania świadka M. O. k. 162-163, zeznania świadka G. R. k. 395-396, zeznania świadka A. O. k. 174-176 00:05:08 do 00:33:44, zeznania świadka P. B. k. 176-177 00:35:22 00:42:59)

Zachowanie przełożonego K. K. (1) w stosunku do A. O. (1) doprowadziło do rozstroju jej zdrowia psychicznego. Nie było innych sytuacji czy zachowań, poza tymi z miejsca pracy, które mogły doprowadzić do takiego rozstroju zdrowia psychicznego powódki. Stan utrzymuje się nadal, mimo, że powódka wzajemna zakończyła (fizycznie) pracę, gdy udała się na zwolnienie lekarskie tj. 28 lutego 2018r. W opinii sporządzonej przez biegłego z zakresu psychiatrii stwierdził on, że trudno przewidzieć, kiedy ustąpi ten stan. P. jednocześnie, że A. O. podczas choroby znajdowała się w stanie mającym wpływ na możliwości podejmowania przez nią swobodnie decyzji i wyrażania woli, swobodnego logicznego myślenia i kierowania własnym postępowaniem w zakresie podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, Biegły oświadczył również, że trudno jest teraz określić czy w przyszłości będzie to miało wpływ na stan zdrowia A. O., ale obecny jej stan zdrowia (zaburzenia adaptacyjne depresyjno – lękowe) niewątpliwie jest determinowany sytuacją w pracy.

(Dowód: dokumentacja medyczna k. 34, k. 363, opinia sądowo – psychiatryczna k. 358-362)

Średnie miesięczne wynagrodzenie A. O. (1) liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.202,64 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 03.10.2018 r. k. 19)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania pozwanej – powódki wzajemnej A. O. (1), zeznania świadków: A. K. (5), R. O. – S., W. P. (2), K. O. (2), M. O. (2), G. R. (2), A. O. (3), P. B. (1), częściowe

zeznania świadków: K. K. (1), K. W. (1), A. K. (3), M. B. (2), M. K. (2), E. K. (2) i J. O. (2), opinię biegłego sądowego z zakresu informatyki i telekomunikacji J. K. (2) oraz opinię biegłego sądowego z zakresu psychiatrii lek. med. W. T..

Powódka w swoich zeznaniach przywołała szereg zachowań K. K. (1), których nie akceptowała. To że brak jest naocznych świadków niewłaściwych zachowań K. K. (1) w stosunku do A. O. (1), nie świadczy jeszcze o tym, że nie miały one miejsca. Poza tym K. K. (1) w swoich zeznaniach jednoznacznie przyznał, że czynił A. O. (1) propozycje „romansu”. Ponadto, zeznania powódki uwiarygadnia załączona do akt sprawy płyta CD zawierająca nagrania niedwuznacznych propozycji, jakie jej czynił K. K. (1).

Świadek A. K. (5), która jest koleżanką A. O. (1), w swoich zeznaniach wskazała, że A. O. (1) zwierzała jej się z problemów w pracy. Mówiła o składanych przez K. K. (1) propozycjach seksualnych, o sytuacjach w kuchni, gdzie jest przez niego „obmacywana”, o nękanii przez księgową. Sąd nie znalazł żadnych podstaw aby kwestionować ich wiarygodność. Świadek zeznawała zgodnie z posiadaną wiedzą.

Z kolei świadkowie R. O. – Szczerba, teściowa pozwanej, W. P. (2) – siostra pozwanej K. O. (2) - mąż pozwanej, M. O. (2) – syn pozwanej, w swoich zeznaniach wskazali na skutki, jakie powstały u A. O. (1) w związku z sytuacją w pracy. Okoliczność, iż świadkowie ci osobami najbliższymi dla A. O. (1) w ocenie Sądu nie może deprecjonować ich zeznań.

Zeznaniom K. K. (1) Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim jego zeznania znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. W pozostałym zakresie Sąd natomiast uznał je niewiarygodne. W ocenie Sądu świadek miał interes w tym by nie ujawniać w postępowaniu przed Sądem faktów dla siebie niekorzystnych. Przyznał, że owszem zaproponował A. O. (1) „romans”. Jednakże w tym zakresie twierdził, że to A. O. (1) prowokowała go, onieśmiała, nosiła dekolty. Gdy był zmartwiony podchodziła do niego, pocieszała i głaskała. W tym zakresie były one sprzeczne z treścią zeznań pozwanej – powódki wzajemnej A. O. (1), które Sąd podzielił.

Świadek K. W. (1) uważała, że jej uwagi A. O. (1) były normalne i nie widziała w nich nic nie stosownego. Według świadka za rozstrojem zdrowia A. O. (1) stały jej problemy w małżeństwie. Jednakże w tym zakresie były odosobnione.

Świadek G. R. (2) zeznała, że poprosiła A. O. (1) by ta zastąpiła osobę nieobecną w jej sklepie.

A. O. (3) i P. B. (1) wskazywały na okoliczności dotyczące świadczenia pracy przez A. O. (1) w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim w sklepie P.H. R. w C. przy ulicy (...). Nawet jeśli A. O. (1) w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim świadczyła pracę w sklepie P.H. R. w C. przy ulicy (...), w ocenie Sądu okoliczność ta w żaden sposób nie może umniejszać ani kwestionować rozstroju zdrowia powódki w związku z mobbingiem w pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. K. (3), M. B. (2), M. K. (2), E. K. (2) i J. O. (2), że nigdy nie byli oni świadkami jakichkolwiek niestosownych zachowań wobec A. O. (1) ze strony K. K. (1). W pozostałym zakresie natomiast Sąd uznał je za nieprzydatne przy ustalaniu stanu faktycznego. To, że A. O. (1) nie skarżyła im się na zachowania K. W. (1) i K. K. (1), nie widzieli jej zapłakanej czy też chociażby to że na imprezach firmowych wiedzieli ją była zadowoloną, nie przesądza jeszcze o tym, że relacje panujące w miejscu pracy były poprawne, nie było mobbingu.

Świadek K. L. nie miał częstego kontaktu z A. O. (1). Nie miał żadnej wiedzy na okoliczność relacji pozwanej z przełożonymi i współpracownikami. Dlatego jego zeznania nie były przydatne przy ustalaniu stanu faktycznego.

W ocenie Sądu opinia biegłego z zakresu informatyki i telekomunikacji J. K. (2) jest wiarygodnym dowodem w sprawie. Jest ona rzetelna, została sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą. Wynikające z niej wnioski były logicznie i prawidłowo uzasadnione, nadto nie zawierały braków i wyjaśniały okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto żadna ze stron nie wniosła do niej zastrzeżeń. Dlatego też Sąd podzielił wnioski zawarte w opinii biegłego. W związku z tym Sąd w pełni dał wiarę dowodowi z nagrania złożonego przez A. O. (1).

Sąd dał w pełni wiarę pisemnej opinii biegłego z zakresu psychiatrii lek. med. W. T.. Jest ona sporządzona w oparciu o posiadaną przez biegłego wiedzę specjalistyczną oraz na podstawie znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji

medycznej i przeprowadzonego badania lekarskiego A. O. (1). Nadto, żadna ze stron nie wniosła do niej zastrzeżeń. Dlatego też Sąd podzielił w całości wnioski zawarte w tej opinii.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

W zakresie powództwa głównego:

Przepis art. 61¹ k.p. stanowi, iż w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jest szczególną formą zakończenia bytu prawnego stosunku pracy, z której pracownik powinien korzystać wyłącznie przy zaistnieniu przesłanek określonych w treści tego przepisu.

Nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w tym trybie usprawiedliwia żądanie pracodawcy zasądzenia od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł jakkolwiek szkodę.

Jedyną przesłanką zasądzenia omawianego odszkodowania jest nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika. Przepis art. 61¹ k.p. sankcjonuje wyłącznie brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca nie może zatem domagać się zasądzenia odszkodowania za naruszenie przez pracownika przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, np. z powodu niezachowania przez pracownika pisemnej formy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, niepodania w nim przyczyny rozwiązania, czy też złożenia przedmiotowego oświadczenia z naruszeniem terminu.

A. O. (1) w dniu 17 września 2018r. złożyła na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków w stosunku do jej osoby poprzez tolerowanie w stosunku do niej mobbingu oraz molestowania. Biorąc pod uwagę, że w niniejszej sprawie pozwana A. O. (1) udowodniła, że była mobbingowana w miejscu pracy oraz molestowana przez K. K. (1), męża powódki, Sąd oddalił powództwo A. K. (1) o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

W zakresie powództwa wzajemnego:

Zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 k.p. - pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza zaś 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 pracowników.

Jednym z przejawów mobbingu jest molestowanie seksualne w miejscu pracy.

W art. 18^{3a} § 6 k.p. ustawodawca zamieścił definicję legalną molestowania seksualnego, stanowiącego dyskryminowanie ze względu na płeć. Zgodnie z tym przepisem, molestowaniem seksualnym jest każde niepożądane

zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Analiza art. 18^{3a} § 6 k.p. prowadzi przy tym do wniosku, że nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie to może bowiem przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie elementy werbalne (np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej). Mogą to być również zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane jednakże z kontaktem fizycznym z ciałem molestowanego (np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia).

W piśmiennictwie dotyczącym tego problemu trafnie wskazuje się, że jako zachowania o podłożu seksualnym traktuje się w świetle różnych definicji krajowych m.in.: "obraźliwe flirtowanie", "czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo prośenie o nie", "wywoływanie presji o charakterze seksualnym", "czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji", "obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru", "opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej", "szantaż seksualny".

W ocenie Sądu, tak też powinno być zakwalifikowane zachowanie K. K. (1) wobec powódki wzajemnej A. O. (1). Były to bowiem celowe i powtarzające się działania, dotyczące i skierowane przeciwko powódce, które polegały w istocie na jej uporczywym i długotrwałym nękanii przez przełożonego w miejscu pracy poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk. Działania te wywoływały u powódki zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, przeszkadzały jej w wykonywaniu obowiązków oraz powodowały poniżenie. Z kolei kierowane do K. K. (4) przez A. O. (1) żądania zaprzestania mających cechy molestowania nie odnosiły o skutku.

W ocenie Sądu pozwana - powódka wzajemna A. O. (1) udowodniła fakt molestowania seksualnego jej osoby przez przełożonego. Sąd uwzględnił przy tym okoliczność, że zachowania mobbera świadczące o molestowaniu nie są zazwyczaj przez niego eksponowane. Niepożądany przez pracownika kontakt ma zwykle miejsce na osobności, w sytuacji „sam na sam”, bez świadków, w miejscu, gdzie nie ma monitoringu.

Dowód z opinii biegłego z zakresu psychiatrii potwierdził, że zachowanie przełożonego K. K. (1) w stosunku do A. O. (1) doprowadziło do rozstroju jej zdrowia psychicznego. Nie było innych sytuacji czy zachowań, poza tymi z miejsca pracy, które mogły doprowadzić do takiego rozstroju zdrowia psychicznego powódki.

Nawet jeśli A. O. (1) w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim świadczyła pracę w sklepie P.H. R. w C. przy ulicy (...), w ocenie Sądu, okoliczność ta w żaden sposób nie może kwestionować rozstroju zdrowia powódki w związku z sytuacją w miejscu pracy.

W tych okolicznościach byłoby zdaniem Sądu podstawy do uznania, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 94³ § 3 k.p. za krzywdę za rozstrój zdrowia z powodu mobbingu co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, jednakże nie w pełnej żądanej przez nią kwocie.

Oceniając wysokość dochodzonego przez powódkę wzajemną na podstawie art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienia, wskazać należy na potrzebę odpowiedniego stosowania art. 455 k.c w zw. z art. 444 k.c.

Stwierdzić należy, iż zadośćuczynienie ma mieć charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Ale musi być „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadającym aktualnym warunkom i przeciętnej stopie społeczeństwa.

Stan rozstroju zdrowia psychicznego utrzymuje się nadal, mimo, że A. O. (1) zakończyła (fizycznie) pracę,

Biorąc pod uwagę żadaną wysokość zadośćuczynienia i długość okresu stosowania mobbingu i jego skutki, Sąd zasądził na rzecz pozwanej - powódki wzajemnej A. O. (1) od powódki - pozwanej wzajemnej A. K. (1) kwotę 30.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 13 grudnia 2018r. do dnia zapłaty, oddalając w pozostałym zakresie powództwo.

Zadośćuczynienie w wyższej kwocie byłoby wygórowane w świetle wyników zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W związku z tym, że pozwana wzajemna została wezwana do zapłaty zadośćuczynienia w dniu 12 grudnia 2018 r., tj. w dniu doręczenia odpisu pozwu, Sąd zasądził odsetki od dnia następnego, czyli od dnia 13 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty.

Sąd nadał z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie pkt III wyroku do kwoty 4.202,64 złotych, uwzględniając treść art. 477² k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 100 § 1 zd. 1 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od powódki – pozwanej wzajemnej A. K. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 1.500,00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu wzajemnego ustalonej stosownie do uwzględnionego roszczenia, od której A. O. (1) była zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

Sędzia Justyna Marciniak