

Sygn. akt VI Pa 36/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2020 roku

Sąd Okręgowy w Płocku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: Hanna Parzybut-Dan (spr.)

Sędziowie: Ewa Solecka

del. Piotr Czerkawski

Protokolant: Tomasz Suchodolski

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2020 roku w P.

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w M.

o wynagrodzenie za pracę i zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem

na skutek apelacji powódki i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Żyrardowie

z dnia 26 lutego 2019 roku, sygn. akt IV P 148/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz powódki E. K. kwotę 5.000 (pięć tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 6.515,83 zł (sześć tysięcy pięćset piętnaście złotych osiemdziesiąt trzy grosze) netto tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 5 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żyrardowie kwotę 834,20 zł (osiemset trzydzieści cztery złote dwadzieścia groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;
3. oddala apelację powódki w pozostałym zakresie;
4. oddala apelację pozwanego w pozostałym zakresie;
5. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego za drugą instancję.

Hanna Parzybut-Dan

del. Piotr Czerkawski Ewa Solecka

## UZASADNIENIE

E. K. wniosła o zasądzenie od Domu Pomocy Społecznej

w M. kwoty 70.482,59 złotych: wynagrodzenia za pracę w kwocie 35.482,59 złotych brutto za lata 2011 – 2012 wraz z ustawowymi odsetkami oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę związaną z rozstrojem zdrowia wynikającym z mobbingu jakiego dopuścił się pracodawca wobec powódki w kwocie 35.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W pozwie tym powódka wnosiła także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz wszelkich kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości, zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według spisu kosztów, a w razie jego niezłożenia według norm przepisanych. Podniósł zarzut przedawnienia w całości roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę jak również wszystkich jej roszczeń wymagalnych na dzień 05 października 2012r.

Sąd Rejonowy w Żyrardowie wyrokiem z dnia 26 lutego 2019 r. zasądził od Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz E. K. 19.515,83 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty ( pkt 1.), oddalił powództwo w pozostałej części( pkt 2), nie obciążył powódki kosztami procesu ( pkt 3), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.450 zł ( pkt 4), nakazał pobrać do pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Żyrardowie 1565 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

### ***Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:***

W dniu 02 listopada 2009r. E. K. zawarła z pozwanym Domem Pomocy Społecznej w M. umowę o pracę na okres próby od dnia 02 listopada 2009r. do dnia 02 lutego 2010r. W ramach tej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku instruktora ds. kulturalno - oświatowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym w kwocie 1.360,09 złotych brutto plus dodatek za wysługę lat w wysokości 7% wynagrodzenia zasadniczego tj. 95,00 złotych. Umowę tę w imieniu pozwanego podpisała dyrektor J. S..

W dniu 01 lutego 2010r. powódka E. K. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony od dnia 02 lutego 2010r. do dnia 01 lutego 2011r. na stanowisku instruktora ds. kulturalno - oświatowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym w kwocie 1.360,09 złotych brutto plus dodatek za wysługę lat w wysokości 7% wynagrodzenia zasadniczego tj. 95,00 złotych. Z dniem 18 kwietnia 2011r. na mocy porozumienia strony pozwany powierzył powódce obowiązki terapeuty z miejscem świadczenia pracy w miejscowości M..

Z dniem 01 czerwca 2011r. pozwany przyznał powódce wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.850,00 złotych brutto miesięcznie plus dodatek za wysługę lat w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 148,00 złotych brutto. Z dniem 01 lipca 2011r. pozwany przyznał powódce wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.235,00 złotych brutto miesięcznie plus dodatek za wysługę lat w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 178,80 złotych brutto.

Z dniem 27 września 2011r. na mocy porozumienia zmieniającego warunki pracy powódki wprowadzono możliwość przedłużenia jej dobowego czasu pracy do 12 godzin według grafiku. W dniu 20 sierpnia 2011r. pozwany przyznał powódce dodatek za wysługę lat w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 223,50 złotych.

Powódka jak i niektórzy inni pracownicy pozwanego pobierali wynagrodzenie w gotówce z kasy pod tytułem premie, nagrody, dodatki. Wypłacała je kasjerka B. P.. Okno kasowe było okratowane. Przed nim znajdował się mały parapet, na który kasjerka wystawiała zwiniętą listę płac do podpisu. Powódka i inni pracownicy podpisywali się na tej liście nie widząc jaką kwotę kwitują. Otrzymywali faktycznie kwoty rzędu kilkudziesięciu – stu kilkudziesięciu złotych. Na listach płac wpisane były kwoty rzędu 800 – 1000 złotych.

Pozwany wyliczył powódce wynagrodzenie za pracę do wypłaty do ręki: za styczeń 2011r. 1.040,22 złotych przelewem, za luty 2011r. 1.040,22 złotych przelewem, za marzec 2011r. 1.040,22 złotych przelewem i 1.640,46 złotych gotówką w kasie, za kwiecień 2011r. 1.040,22 złotych przelewem i 1.393,48 złotych gotówką w kasie, za maj 2011r. 1.040,22 złotych przelewem i 557,19 złotych gotówką w kasie, za czerwiec 2011r. 1.040,22 złotych przelewem i 697,24 złotych

gotówką w kasie, za lipiec 2011r. 1.698,26 złotych przelewem i 961,00 złotych gotówką w kasie, za sierpień 2011r. 1.714,83 złotych przelewem i 661,97 złotych gotówką w kasie, za wrzesień 2011r. 1.714,82 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za październik 2011r. 1.714,82 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za listopad 2011r. 1.714,82 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za styczeń 2012r. 3.132,46 złotych przelewem i 934,99 złotych gotówką w kasie, za luty 2012r. 1.719,82 złotych przelewem i 935,00 złotych gotówką w kasie, za marzec 2012r. 1.719,82 złotych przelewem i 935,00 złotych gotówką w kasie, za kwiecień 2012r. 1.719,82 złotych przelewem i 836,28 złotych gotówką w kasie, za maj 2012r. 1.719,82 złotych przelewem i 836,28 złotych gotówką w kasie, za czerwiec 2012r. 1.710,97 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za lipiec 2012r. 1.719,82 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za sierpień 2012r. 1.735,37 złotych przelewem i 918,24 złotych gotówką w kasie, za wrzesień 2012r. 1.735,37 złotych przelewem i 851,72 złotych gotówką w kasie, za październik 2012r. 1.735,37 złotych przelewem i 697,24 złotych gotówką w kasie, za listopad 2012r. 1.735,37 złotych przelewem i za grudzień 2012r. 1.649,68 złotych przelewem i 1.127,71 złotych gotówką w kasie.

Pozwany wypłacił powódce faktycznie ww. kwoty wynagrodzenia za pracę netto w formie przelewów bankowych. Za grudzień 2011r. wypłacił jej przelewem bankowym wynagrodzenie za pracę w kwocie 1.714,82 złotych netto.

Pozwany deklarował do ZUS – u następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne powódki: za styczeń 2011r. 1.468,80 złotych, za luty 2011r. 1.468,80 złotych, za marzec 2011r. 3.824,08 złotych, za kwiecień 2011r. 3.468,80 złotych, za maj 2011r. 2.268,80 złotych, za czerwiec 2011r. 2.468,80 złotych, za lipiec 2011r. 3.793,00 złotych, za sierpień 2011r. 3.386,15 złotych, za wrzesień 2011r. 3.436,15 złotych, za październik 2011r. 3.436,15 złotych, za listopad 2011r. 3.436,15 złotych, za grudzień 2011r. 3.536,15 złotych, za styczeń 2012r. 5.811,76 złotych, za luty 2012r. 3.777,15 złotych, za marzec 2012r. 3.777,15 złotych, za kwiecień 2012r. 3.636,15 złotych, za maj 2012r. 3.636,15 złotych, za czerwiec 2012r. 3.084,30 złotych, za lipiec 2012r. 3.436,15 złotych, za sierpień 2012r. 3.458,50 złotych, za wrzesień 2012r. 3.458,50 złotych, za październik 2012r. 3.458,50 złotych, za listopad 2012r. 2.458,50 złotych i za grudzień 2012r. 2.886,53 złotych. Bezpośrednią przelożoną powódki była kierowniczka działu terapeutyczno – opiekuńczego E. R.. Powódka powinna świadczyć pracę w (...) ie od 7:00 do 15:00. Rano w ciągu godziny powódka musiała umyć 10 mieszkańców.

Jesienią, zimą 2010r. w związku z przeniesieniem siedziby pozwanego

z S. do M. dyrektor J. S. zleciła powódce przygotowanie zaproszeń dla gości na otwarcie nowej siedziby. Miała to wykonać

z innymi pracownikami pozwanego A. F. oraz J. P.. Dostała listę ze stanowiskami, nazwiskami oraz placówkami, w których pracują zaproszeni goście w liczbie około 200. Osobą odpowiedzialną za wysłanie zaproszeń była powódka. Dyrektor J. S. stwierdziła, że 2 – 3 nazwiska

w przygotowanych zaproszeniach zostały pomyłone. W związku z tym zrobiła powódce awanturę i wyzwała ją od debili. Rzuciła tymi zaproszeniami w stronę powódki, a ona je zebrała. Pracownica działu księgowości A. K. udała się do dyrektora w obronie powódki. Dyrektor powiedziała, że z takimi debilami nie będzie pracowała. Powódka tak przejęła się tym zdarzeniem, że aż się popłakała. Obawiała się, że zostanie za to zwolniona z pracy.

Powódka miała polecane przez dyrektora J. S. poświadczanie w różnych dokumentach nieprawdy. Dotyczyło to np. fikcyjnego przyjęcia na terapię różnych rzeczy, fikcyjnego uczestniczenia przez mieszkańców

w organizowanych wycieczkach. Powódka prowadziła sklepik dla mieszkańców ośrodka. E. R. przynosiła jej paragony, które miała podpisać pod wydatkami mieszkańców. Faktycznie mieszkańcy nie kupowali takich rzeczy i nie otrzymywali ich. Pomimo tego pobierano z ich depozytów pieniądze na te rzekome zakupy. Przełożeni zmusili powódką do przyjęcia funkcji opiekuna prawnego pensjonariusza G.. Zgoda ta była warunkiem podpisania z nią umowy o pracę na dalszy okres od dnia 02 lutego 2011r. z wpisaną datą końcową zatrudnienia. Dyrektor J. S. i kierowniczka E. R. wymagały od powódki donoszenia o tym co się dzieje w miejscu jej pracy tj. odcinku A. Powódka się na to nie zgodziła pomimo obietnicy załatwienia jej mieszkania przez wicestarostę powiatu (...) J. C..

Powódka na polecenie dyrektora J. S. opiekowała się pięcioma psami na terenie pozwanego Domu Pomocy Społecznej w M.. Nie otrzymywała od pozwanego pieniędzy na ich utrzymanie. Zbierała je od pracowników oraz mieszkańców

(...) u. Powódka karmiła te psy, kąpała je i wozila na szczepienia. Powódka wraz z K. B. otrzymała od przełożonych polecenie przywiezienia z cmentarza wyrzuconych na śmieci do kontenerów wiązanek w ilości około 30 sztuk. Polecenie to wykonała. Wiązanki te po umyciu i dołożeniu kwiatków miały być użyte do dekorowania grobów mieszkańców (...) u. Dyrektor pozwanego kupowała nowe znicze i wiązanek ze środków (...) u, a następnie dysponowała nimi na cele prywatne.

Powódka w 2012 roku otrzymała od przełożonych polecenie przygotowania w ciągu dwóch tygodni międzypowiatowych rozgrywek warszawowych na terenie pozwanego (...) u dla 12 (...) ów. Uczestniczyło w nich 150 – 200 osób. Miała to wykonać sama. W rozgrywkach tych mieli uczestniczyć mieszkańcy jak i goście z zewnątrz. W 2010r. rozgrywki te przygotowywała A. K. przez 2 – 3 miesiące ze wsparciem kilku innych osób. Powódka musiała całe wyposażenie przywozić z domu oraz innych miejsc. Pomagał jej w tym pracownik pozwanego E. Z.. Udało się jej zorganizować te rozgrywki warszawowe.

Powódka otrzymywała od przełożonych prace do wykonania w domu nie związane z zakresem jej obowiązków pracowniczych. Prace te były wykonywane na prywatne potrzeby dyrektora J. S. np. wypracowania dla jej córki oraz innych osób np. wystąpienie dla wicestarosty J. C..

W dniu 12 kwietnia 2011r. bezpośrednia przełożona powódki kierownik działu terapeutycznego E. R. dokonała okresowej oceny jej pracy. Oceniała na poziomie bardzo dobrym sumiennosc, sprawność, postawę etyczną i dyscyplinę pracy. Oceniała na poziomie dobrym obowiązkowość, bezstronność, umiejętność stosowania odpowiednich przepisów oraz planowanie i organizowanie pracy.

W czerwcu 2013r. dyrektor pozwanego J. S. zaproponowała powódce dalsze zatrudnienie na umowę zlecenia. Powódka odmówiła.

W dniu 03 czerwca 2013r. pozwany wydał powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia od dnia 02 listopada 2009r. do dnia 01 czerwca 2013r. Wpisał w nim min., że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu na jaki była zawarta na podstawie art. 30 par. 1 pkt 4 k.p.

W okresie od dnia 20 lutego 2015r. do dnia 27 lutego 2015r. powódka przebywała w Zakładzie Opieki Zdrowotnej Szpitala (...) w S. na Oddziale Psychiatrycznym w związku z epizodem depresyjnym umiarkowanym. Pół roku wcześniej korzystała z porady lekarza psychiatry. Po zastosowanym w szpitalu leczeniu nastrojów powódki poprawił się i została wypisana do opieki ambulatoryjnej. Powyższy rozstrój zdrowia psychicznego powódki nie pozostawał w istotnym związku z jej uprzednim zatrudnieniem u pozwanego, a w szczególności relacjami z przełożonymi. Wynikał on przede wszystkim z cech osobowości powódki, trudnej sytuacji życiowej, rozvodu, związku małżeńskiego z alkoholikiem, który przejawiał agresję wobec niej, choroby dziecka i konfliktowych relacji z rodzicami. Powyższe zakłócenia samopoczucia psychicznego powódki miały charakter okresowy i w chwili obecnej ustąpiły.

W dniu 21 stycznia 2014r. J. S. została zatrzymana przez funkcjonariuszy policji w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstw związanych z pełnieniem funkcji dyrektora Domu Pomocy Społecznej w M..

Wyrokiem z dnia 11 września 2018r. Sąd Okręgowy w Płocku w sprawie II K 5/18 uznał J. S. za winną tego, że w okresie od lutego 2008 roku do grudnia 2013 roku w S. przy ul. (...), a od kwietnia 2011 roku w M. przy ul. (...) pow. (...) woj. (...), pełniąc funkcję dyrektora Domu Pomocy Społecznej, działając w krótkich odstępach czasu w wykonaniu z góry powziętego zamiaru w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, naruszając uporczywie prawa pracowników wynikające ze stosunku pracy w związku z pełnioną funkcją czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, działając wspólnie i w porozumieniu z główną księgową E. G., kasjerką B. P. przywłaszczyła pieniądze w łącznej kwocie nie mniejszej niż 265.881,69 złotych stanowiące mienie znacznej wartości, należne pracownikom kierowanej przez siebie placówki w taki sposób, że wprowadziła ich w błąd co do kwoty

przyznanej im premii i nagrody poprzez przedłożenie im do podpisu list wypłat niezawierających kwoty przyznanej premii lub nagrody bądź w sposób uniemożliwiający zobaczenie tej kwoty polegający na ich zakryciu i w ten sposób pozbawiła ich prawa do informacji o wysokości przyznanych premii i nagród po czym w rzeczywistości wypłaciła im znacznie niższe kwoty niż faktycznie przyznane bądź w ogóle ich nie wypłaciła w tym w szczególności w okresie od grudnia 2009r. do marca 2013r. przywłaszczyła pieniądze w łącznej kwocie nie mniejszej niż 19.515,83 złotych należne powódce E. K. tj. popełnienia przestępstwa z art. 218 par. 1a k.k. w zb. z art. 284 par. 1 k.k. w zw. z art. 294 par. 1 k.k. w zw. z art. 11 par. 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. W wyroku tym sąd nałożył na J. S. obowiązek naprawienia szkody poprzez zapłatę na rzecz powódki E. K. kwoty 19.515,83 złotych. Wyrok ten uprawomocnił się dnia 19 września 2018r.

W sprawie przeprowadzono dowody z zeznań kilku świadków, z pisemnej oraz ustnej opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii oraz z dokumentów prywatnych i urzędowych.

W odniesieniu do kwestii praktyki wypłacania niektórym pracownikom, w tym powódce tzw. „dodatków” /premi, nagród/ w gotówce to szereg dowodów potwierdziło takie fakty pomijając już nawet prawomocny wyrok skazujący J. S. w sprawie II K 5/18 Sądu Okręgowego w Płocku. Były to zeznania świadków A. K., B. R., A. Ż., M. S., E. Z. czy też B. M.. Nie ma żadnych podstaw, aby kwestionować wiarygodność zeznań tych osób w tej części. Sam fakt wypłaty tych świadczeń wynika nie tylko z list płac załączonych do pozwu, ale także zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwanego czyli E. R., E. G. czy nawet J. S.. Fakt ten nie może więc ulegać wątpliwości. Oczywiście świadkowie stojący pod zarzutami przywłaszczenia tych świadczeń ukrywali niewygodne dla siebie okoliczności dotyczące zaniżania tych wypłat o znaczne kwoty. Jest to zrozumiałe jako sposób na uniknięcie odpowiedzialności karnej. Ostatecznie ww. wyrok karny skazujący potwierdził, że taki przestępczy proceder miał miejsce, kto w nim uczestniczył, jak on wyglądał oraz kto został nim pokrzywdzony. W dacie przesłuchania tych świadków takiego wyroku jeszcze nie było, choć postępowanie karne przeciwko tym osobom już się toczyło.

Co do relacji powódki z dyrektorem J. S. czy też kierownikiem oddziału terapeutyczno – opiekuńczego E. R. sąd oparł się na zeznaniach ww. świadków zawnioskowanych przez powódkę tj. A. K., B. R., A. Ż., M. S., E. Z.. Są one spójne ze sobą oraz logiczne. Świadczenie ci nie mieli interesu w fałszywym zeznawaniu na korzyść powódki, gdyż z wyniku tego procesu nie odnieśliby żadnych korzyści finansowych czy też prawnych. Świadczenie zgłoszeni przez pozwanego – kadra zarządzająca (...) em

w ówczesnym czasie w sposób oczywisty bagatelizują czy też nawet tuszują wszystkie te patologie. Trudno oczekiwać, że stojąc pod zarzutami prokuratorskimi będą je potwierdzać np. fakt okradania pensjonariuszy, czy też malwersacji finansowych związanych z organizowaniem dla nich wycieczek. Powódka, jak wynika z przeprowadzonych dowodów, była instrumentalnie wykorzystywana do tych działań przestępczych na szkodę np. mieszkańców (...) u.

Opinie pisemne oraz ustne biegłych lekarza psychiatry oraz psychologa sąd uznał za rzetelne. Merytoryczna wiedza fachowa tych biegłych nie budzi wątpliwości. Wnioski opinii są logiczne i opierają się na obszernym materiale dowodowym jak również bezpośrednim badaniu powódki. Nie może umknąć fakt, że rozstrój zdrowia psychicznego powódki pojawił się po ponad roku od zakończenia pracy w pozwanym (...) ie. W tej sytuacji doszukiwanie się normalnego związku przyczynowego pomiędzy traktowaniem E. K. przez przełożonych w pracy, a tym rozstrojem zdrowia jest wysoce problematyczny. Biegli szczegółowo opisali szereg innych okoliczności dotyczących innych aspektów życia powódki nie związanych z zatrudnieniem u pozwanego, które taki przejściowy rozstrój zdrowia psychicznego wywołały.

W odniesieniu do zeznań świadka J. C. to Sąd I instancji pominął je jako zasadniczo nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie był on pracownikiem pozwanego. Nie posiadał bezpośredniej wiedzy na temat wypłaty pracownikom pozwanego tzw. „dodatków” jak również relacji powódki z dyrektorem J. S. czy też kierownikiem oddziału terapeutyczno – opiekuńczego E. R.. Sąd I instancji pominął także wszelkie dokumenty z kontroli przeprowadzanych u pozwanego przez różne instytucje. Kontrole ten nie wnikały szczegółowo w problematykę sprawy. Kontrole w tym trybie z reguły ograniczają się do badania przedstawionej dokumentacji.

Ponadto Sąd uznał, że wyrok skazujący J. S. w sprawie II K 5/18 Sądu Okręgowego w Płocku z mocy art. 11 k.p.c. wiąże sąd co do faktu popełnienia przez nią określonego w nim przestępstwa przywłaszczenia wynagrodzenia w szczególności na szkodę powódki E. K.. Wysokość szkody powódki w ww. wyroku została określona na nie mniej niż 19.515,83 złotych. Szkodą ta została ustalona w procesie karnym w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości. Powielanie takiej opinii w niniejszym procesie byłoby bezcelowe i generowałoby jedynie dodatkowe koszty. Szkodą poniesioną przez powódkę było jedynie przywłaszczone przez dyrektora J. S. wynagrodzenie netto tj. płatne do jej ręki. Zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne pracowników od tego wynagrodzenia były odprowadzane przez pozwanego do urzędu skarbowego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Po zsumowaniu kwot netto, które miały być wypłacone powódce w gotówce w kasie z pasków wynagrodzeń z k. 28 – 50 wychodzi kwota 17.470 złotych. Zauważyć tylko należy, iż brak jest paska wynagrodzeń powódki za grudzień 2011r., co mogło zmniejszać kwotę niewypłaconego wynagrodzenia powódki w stosunku do wyliczeń ze sprawy karnej. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat czy też tzw. 13 – tka były wypłacane powódce przelewami na rachunek bankowy. Potwierdza to historia rachunku bankowego powódki z k. 320 – 323.

Sąd Rejonowy uwzględnił w części powództwo E. K.

o wynagrodzenie za pracę oraz oddalił w całości roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

Powódka podczas zatrudnienia u pozwanego w okresie objętym pozwem była pracownikiem samorządowym w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008r.

o pracownikach samorządowych /tekst jedn. z dnia 07 czerwca 2018r., Dz. U.

z 2018r. poz. 1260/ jako pracownik powiatowej jednostki organizacyjnej – art. 2 pkt 2 tej ustawy. Zgodnie z treścią przepisu art. 43 ust. 1 tej ustawy w zakresie spraw nie uregulowanych w niej stosuje się przepisy kodeksu pracy.

W odniesieniu do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę /premię, nagród/ to zgodnie z treścią przepisu art. 36 ww. ustawy pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych – ust. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach – ust. 2. Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa przysługuje dodatek specjalny – ust. 3. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny – ust. 4. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny – ust. 5. Pracownikowi samorządowemu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3 / zatrudnionego na umowy o pracę/, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę – ust. 6. Szczegółowe zasady ustalania, wyliczenia oraz wypłaty ww. świadczeń pracownikom samorządowym określało w okresie zatrudnienia powódki u pozwanego rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych /t. jedn. Dz. U. z 2014r., poz. 1786/. U pozwanego

w latach 2011 – 2013 obowiązywał ponadto regulamin wynagradzania. Mając na względzie treść art. 9 par. 2 k.p. jego regulacje nie mogły być mniej korzystne dla pracowników pozwanego niż ww. przepisy rangi ustawowej oraz rozporządzenia wykonawczego. W regulaminie więc nie można było wyłączyć prawa pracownika pozwanego do ww. świadczeń określonych w ustawie o pracownikach samorządowych.

W świetle treści prawomocnego wyroku skazującego Sądu Okręgowego

w P. ze sprawy II K 5/18 dyrektor J. S. działając jako reprezentant pozwanego – pracodawcy powódki wyrządziła jej szkodę dopuszczając się przywłaszczenia wynagrodzenia za pracę – premii, nagród. Takie zachowanie jest czynem niedozwolonym z art. 415 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. popełnionym przez pracownika pozwanego z winy umyślnej. Pozwany jako pracodawca J. S. odpowiada majątkowo za wszystkie szkody wyrządzone przez nią osobom trzecim / także pracownikom/ pozostające w normalnym związku

z pełnieniem przez nią funkcji dyrektora. Wynika to z treści przepisu art. 120 par. 1 k.p. Wypłacanie wynagrodzenia pracownikom to normalny, zwykły obowiązek dyrektora pozwanego. Tym samym to pozwany poza samą sprawcą szkody ww. J. S. jako jej pracodawca jest zobowiązany do naprawienia tej szkody majątkowej wyrządzonej powódce E. K.. Sąd zasądził więc od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz powódki E. K. kwotę 19.515,83 złotych tytułem zwrotu przywłaszczonego wynagrodzenia za pracę. Wskazać należy, iż z uwagi na treść ww. wyroku z mocy art. 11 k.p.c. sąd nie mógł przyjąć w przedmiotowej sprawie niższej kwoty wynagrodzenia utraconego przez powódkę. Nie stoi takiemu zasądzeniu na przeszkodzie to, że taki obowiązek naprawienia szkody został już orzeczony w ww. wyroku Sądu Okręgowego w Płocku od skazanej J. S. na rzecz powódki. Odpowiedzialność tych dwóch podmiotów należy uznać za odpowiedzialność in solidum. Powódka może wybrać od kogo będzie dochodziła odszkodowania w postaci utraconego wynagrodzenia za pracę, a jej zaspokojenie nawet w części przez jednego ze zobowiązanych spowoduje wygaśnięcie w tej części obowiązku drugiego.

W odniesieniu do podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę to był on w opinii sądu niezasadny. Zasadniczo wszystkie roszczenia pracownika w stosunku do pracodawcy przedawniają się w ciągu trzech lat od daty ich wymagalności – art. 291 §1 k.p. Powódka dochodziła od pozwanego wynagrodzenia za pracę za lata 2011 – 2012, a więc przedawniłyby się one w całości już w styczniu 2016r. zakładając, że wymagalność powstała najpóźniej w styczniu 2013r. za grudzień 2012r. Pozew został wniesiony do sądu w dniu 02 października 2015r. Nie można jednak nie zauważyć, że doszło do popełnienia przestępstwa, deliktu polegającego na przywłaszczeniu wynagrodzenia należnego powódce przez reprezentanta pozwanego w stosunku pracy z nią. Roszczenia z czynu niedozwolonego przedawniają się na zasadach określonych w kodeksie cywilnym. Zgodnie z treścią przepisu art. 442 (1) k.c. w zw. z art. 300 k.p. roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę – par. 1. Jeżeli szkoda wynika ze zbrodni lub występku, roszczenie o naprawienie szkody ulega przedawnieniu z upływem lat dwudziestu od dnia popełnienia przestępstwa bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia – par. 2. Termin dwudziestoletni w dacie wniesienia pozwu z pewnością nie upłynął.

W ocenie Sądu I instancji przyjmując nawet ww. trzyletni termin przedawnienia to zgłoszenie przez pozwanego takiego zarzutu stanowi nadużycie prawa podmiotowego, narusza zasady współżycia społecznego i nie powinien on być uwzględniony. Zdaniem Sądu I instancji w sprawie zachodzą wyjątkowe okoliczności. Powódka jest pracownikiem pokrzywdzonym przestępstwem popełnionym na jej szkodę przez osobę zarządzającą zakładem pracy, w którym pracowała. Trudno nawet wyobrazić sobie, aby występowała z pozwem o to przywłaszczone wynagrodzenie do czasu, gdy J. S. pełniła obowiązki dyrektora pozwanego czyli do 21 stycznia 2014r., kiedy została zatrzymana przez funkcjonariuszy policji. Każdy pracownik na miejscu powódki znajduje się pod presją dyrektora i chcąc zachować stanowisko pracy nie zdecydowałby się na takie działanie, skoro dotyczyło to dodatkowych elementów wynagrodzenia poza tymi wynikającymi z samej umowy o pracę. Powódka była szeregowym pracownikiem pozwanego, które nie miał realnego dostępu do dokumentów kadrowo – płacowych. Podpisywała niejako w ciemno podsuwane jej listy płac pozostając w przekonaniu, że są one rzetelne tj. otrzymuje środki pieniężne w kwotach z nich wynikających. Faktyczna kwota premii, nagród przyznawanych powódce była dla niej nieznana praktycznie do czasu, kiedy rozpoczęło się postępowanie karne przeciwko ww. oraz osobom z nią współdziałającym. Wówczas uzyskała ona dostęp do podpisanych list płac i mogła je zweryfikować. Wymagalność roszczenia o to wynagrodzenie przed tą datą jest wysoce problematyczna. Pracownik musi wiedzieć, że jakieś świadczenia mu się należy /zostało mu przyznane przez osobę reprezentującą pracodawcę/ oraz znać jego kwotę, aby mógł podjąć działania w celu jego wyegzekwowania przed sądem.

W odniesieniu do drugiego roszczenia powódki o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia psychicznego Sąd I instancji ocenił, że w świetle ustalonych faktów należało ocenić, czy E. K. w latach 2011 – 2013 w trakcie zatrudnienia u pozwanego zbyła poddawana oddziaływaniom mobbingowym, które reguluje art. 94 (3) par. 1 k.p., Ustalony przez sąd stan faktyczny nie pozwalał stwierdzić obiektywnie, że powódka E. K. była poddawana przez innych pracowników

pozwanej /w szczególności dyrektora J. S. czy też kierownika E. R./ oddziaływaniom mobbingowym. W przeciągu około dwóch lat czasu zdarzały się sytuacje, które przekraczały normalne relacje na linii pracodawca – pracownik nawet w aspekcie podporządkowania pracownika, a nawet naruszały dobra osobiste powódki. Nie nosiły one jednak cech regularnego, systematycznego prześladowania, szykanowania czy też nękania powódki. W samym uzasadnieniu pozwu powódka podała jedynie kilka takich zdarzeń jak: jednokrotne obrażenie słowem powszechnie uznawanym za obelżywe „debil” przez dyrektora J. S., manipulowanie terminowymi umowami o pracę, nakłanianie do poświadczania nieprawdy w dokumentach oraz uczestniczenia w różnych przestępstwach przeciwko mieniu, przeciążenie pracą – pełna dyspozycyjność, zmuszenie do objęcia funkcji opiekuna prawnego pensjonariusza, powierzanie obowiązków nie wynikających ze stanowiska pracy np. opieka nad psami, wymaganie donoszenia na współpracowników. Zdaniem sądu o regularnym prześladowaniu powódki noszącym cechy mobbingu można by mówić, gdyby w przeciągu 24 miesięcy takich zachowań było kilkadziesiąt. W takiej jednak sytuacji powódka nie byłaby w stanie wytrzymać presji psychicznej i już po kilku miesiącach zmuszona byłaby korzystać z pomocy lekarza psychiatry tracąc zdolność do pracy. Pracownik o przeciętnej odporności psychicznej nie jest w stanie wytrzymać dłużej niż przez sześć miesięcy realnych oddziaływań mobbingowych. Z ustalonych faktów nie wynika, aby ww. sytuacje doprowadziły do ośmieszenia powódki, poniżenia powódki, wyizolowania z grupy pracowników czy też obniżenia poczucia przydatności zawodowej. Naruszenie dóbr osobistych, a w szczególności godności pracowniczej otwiera pracownikowi możliwość dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne, ale na zupełnie innej podstawie faktycznej oraz prawnej. Sąd I instancji uznał, że nie mógł jednak wychodzić poza ściśle sformułowane żądanie pozwu przez adwokata z wyboru E. K. z uwagi na treść przepisu art. 321 par. 1 k.p.c.

Należy także zwrócić uwagę, że powódka nie wykazała tego, aby powstały u niej w 2015r. rozstrój zdrowia psychicznego pozostawał w normalnym, adekwatnym związku z ww. zdarzeniami w trakcie świadczenia pracy. To na niej spoczywał ciężar udowodnienia tego normalnego, adekwatnego związku przyczynowego – art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Potwierdza to utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego np. uzasadnienie wyroku z dnia 10 października 2012r., II PK 68/12. Ustalenie takiego związku wymaga wiadomości specjalnych z zakresu psychiatrii i psychologii – art. 278 par. 1 k.p. Powołani w sprawie biegli z tych specjalności nie stwierdzili w swoich rzetelnych opiniach takiego związku przyczynowego.

Kwota żądanego zadośćuczynienia tj. 35.000 złotych jest całkowicie nieadekwatna od stopnia rozstroju zdrowia psychicznego powódki stwierdzonego przez ww. biegłych. Rozstrój ten był krótkotrwały i jego skutki ustały w całości. Nie wyrządził on w życiu powódki żadnych stałych i nieodwracalnych negatywnych następstw.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, a mianowicie poniesionych przez powódkę i pozwanego kosztach zastępstwa adwokatów z wyboru zapadło na mocy art. 102 k.p.c. Powódka przegrała sprawę w 72% co do wartości przedmiotu sporu /zasądzone 19.516 złotych : 70.483 złotych w.p.s./, a więc z mocy art. 100 k.p.c. powinna zwrócić pozwanemu w tej części wszelkie poniesione przez niego celowe oraz niezbędne koszty procesu w tej części. Składało się na nie po obu stronach procesu wynagrodzenie, opłata adwokata z wyboru w kwocie po 2.700 złotych – ustalone na podstawie par. 2, par. 6 pkt 6 w zw. z par. 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz. U. Nr 163 z 2002r., poz. 1348 z późn. zm./.. Do sprawy niniejszej nie stosuje się przepisów nowego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015r., poz. 1800/, gdyż sprawa została wszczęta przed 01 stycznia 2016r. Razem koszty te stanowiły 5.400 złotych, z czego 72% czyli 3.888 złotych obciążało powódkę. Skoro poniosła ona te koszty w kwocie 2.700 złotych to różnicę w kwocie 1.188 złotych winna zasadniczo zwrócić pozwanemu. Sąd stanął jednak na stanowisku, że w sprawie zaszedł szczególnie uzasadniony wypadek przemawiający za odstąpieniem w całości od obciążania powódki kosztami procesu. Sąd miał na względzie, że faktyczne wyliczenie kwoty niewypłaconego powódce należnego jej wynagrodzenia za pracę było skomplikowane i wymagało dokonania wyliczeń przez biegłego powołanego w procesie karnym przeciwko dyrektorowi J. S.. Powódkę można uznać także za faktycznie pokrzywdzoną działaniami dyrektora J. S. także w zakresie naruszania jej pracowniczych dóbr osobistych. Sytuacja życiowa powódki jest także ponadprzeciętnie trudna.



Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności zapadło na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Rozstrzygnięcie o nie uiszczonych kosztach sądowych tj. opłacie sądowej do pozwu i wydatkach na koszty opinii biegłych sądowych oraz przesłuchania świadków zapadło na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /t.j. z dnia 11 stycznia 2018r., Dz. U. z 2018r. poz. 300/. w zw. z art. 100 k.p.c. Pozwany przegrał sprawę w 28% i w tej części należało go obciążyć nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie. Nieuiszczona opłata sądowa od pozwu, od której powódka została zwolniona przez sąd, to kwota 3.525 złotych /70.483 złotych w.p.s. x 5%/. Wydatki na opinie biegłych sądowych to łącznie kwota 1.556,36 złotych. Wydatki na świadków przesłuchanych w sprawie to łącznie kwota 132,40 złotych. Razem nieuiszczone koszty sądowe to kwota 5.214,00 złotych, z czego 28% czyli 1.565,00. złotych należało więc nakazać pobrać od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żyrardowie.

Apelacje od wyroku wniosły obie strony.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Żyrardowie IV Wydział Pracy w części obejmującej pkt 1, 3, 4, 5 wyroku. Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c, które miało wpływ na treść wyroku, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażające się w dowolnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy tj. przyjęciu, że pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia, podczas gdy w świetle zaistniałych w sprawie okoliczności nie sposób uznać, że jakiegokolwiek wynagrodzenie zostało powódce przez pracodawcę skutecznie przyznane, toteż brak było podstaw do jego wypłacenia powódce,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 11 k.p.c, poprzez uznanie, że Sąd był związany wyrokiem karnym Sądu Okręgowego w Płocku z dnia 11 września 2018 r. w sprawie o sygn. akt: II K 5/18, także w zakresie wysokości szkody wyrządzonej powódce i wobec tego zaistniały przesłanki do zasądzenia tej kwoty również w niniejszym postępowaniu, w sytuacji gdy zasądzenie roszczenia w tym zakresie było nieuzasadnione,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. 291 § 1 k.p., 442 (1) k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p. poprzez nieuwzględnienie podniesionego przez pozwanego w toku procesu zarzutu przedawnienia roszczenia powódki oraz uznanie zarzutu przedawnienia jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy z prawidłowo przeprowadzonej analizy prawnej wynika, że roszczenia powódki w przeważającej części uległy przedawnieniu,

4.naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wyroku, tj. 100 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się na nie obciążeniu powódki kosztami postępowania, mimo tego, że powódka przegrała sprawę w znacznej części toteż powinna zostać zobowiązana do zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa adwokackiego oraz kosztów sądowych na rzecz Skarbu Państwa w takim zakresie w jakim sprawę przegrała, a ponadto na bezpodstawnym uznaniu, że zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające zwolnienie powódki z całości kosztów postępowania, w sytuacji gdy okoliczności takie nie zaistniały,

W oparciu o powyższe zarzuty wniósł o:

1.zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa co do zasądzonej na rzecz powódki kwoty 19 515,83 zł w całości,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję, według norm przepisanych.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w Żyrardowie z dnia 26 lutego 2019 roku w części dotyczącej pkt 2 - oddalającej powództwo do kwoty 35 000,00 zł. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych

polegający na ustaleniu, iż działania pozwanego nie nosiły znamion mobbingu a tym samym naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 94<sup>1</sup> § 2 i 3 k.p. Powołując się na ww. zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w części dotyczącej zadośćuczynienia i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za dwie instancje ewentualnie o uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za instancję odwoławczą.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacje obu stron były w części zasadne.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji, uznając je za prawidłowe w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego. W postanowieniu z dnia 10 listopada 1998 r. III CKN 792/98 Sąd Najwyższy przyjął pewną regułę wymagań procesowych, które stawiane uzasadnieniu orzeczenia oddalającego apelację, wydanego na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, a inne orzeczeniu reformatoryjnemu, wydanemu po uzupełnieniu postępowania dowodowego przez sąd odwoławczy. W pierwszym wypadku sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych prawidłowo ustaleń; wystarczy stwierdzenie, że ustalenia sądu pierwszej instancji podziela i przyjmuje za swoje (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 1935 r. C.III.680/34, Zb.Urz. 1936, poz. 379, z dnia 14 lutego 1938 r. C.II. (...), (...) 1938, poz. 380, z dnia 9 kwietnia 1938 r. C.II. (...), (...) 1938, poz. 505 oraz z dnia 14 lutego 1938 r. C.II. (...), (...) 1938, poz. 380). Konieczne jest jednak wówczas ustosunkowanie się do wszystkich zarzutów apelacji i wyjaśnienie, dlaczego zarzuty te zostały uznane za bezzasadne; wystarczy przy tym wskazanie - jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia - art. 385 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 1998 r. III CKN 372/97, nie publ. oraz z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/98, OSNC 1999, z. 3, poz. 60).

Sąd II instancji nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 233§1 k.p.c. podniesionego przez pozwanego, polegającego na zakwestionowaniu ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, że pozwany nie wypłacił powódce należnego wynagrodzenia. W apelacji wskazał, że wynagrodzenie w postaci premii, nagród nie zostało w ogóle powódce przyznane, dyrektor pozwanego nie złożyła powódce oświadczenia woli o przyznaniu takich świadczeń w rozumieniu art. 60 i 61 k.c. Dodał także, że w świetle przepisów ustawy o pracownikach samorządowych za powierzenie dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny, a za szczególne osiągnięcia w pracy- nagroda. Zarówno przepisy powołanej ustawy jak też regulamin wynagradzania nie przewidywał przyznania premii. Nawet jeśli potraktować widniejące na liście płac świadczenia dla powódki jako nagrodę, to nie są to świadczenia przysługujące pracownikowi samorządowemu z mocy prawa, zatem musi istnieć wyraźne oświadczenie woli pracodawcy o przyznaniu takiego świadczenia.

Należy w tym miejscu przytoczyć za Sądem Rejonowym, że E. K. była wynagradzana na zasadach przewidzianych przez przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz określonych w regulaminie wynagradzania. Istotnie, przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie przewidują przyznawania pracownikom samorządowym premii, a jedynie w oparciu o przepisy art. 36 ust.4 dodatek funkcyjny, na podstawie art. 36 ust.5- dodatek specjalny z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych oraz na podstawie art.36 ust.6 -nagrodę. Zatem skoro brak jest podstawy prawnej do przyznania powódce premii na podstawie umowy o pracę, regulaminu wynagradzania należy zaaprobować stanowisko apelującego, że świadczenia przyznane na listach płac powódce były fakultatywnymi składnikami jej wynagrodzenia. Przyznawanie dodatków specjalnych oraz nagród pozostawało w gestii pracodawcy - dyrektora jednostki dyrektora J. S.. Nie można jednak zgodzić się z argumentacją pozwanego, że faktyczne nagrody dokumentowane na listach płac jako dodatki nie zostały powódce przyznane. Dyrektor zakładu nie musiała składać oświadczenia woli w dodatkowej szczególnej formie, z której wynikałoby, że takie dodatki przyznaje powódce. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownik nie ma wprawdzie roszczenia o jej wypłatę wcześniej niż od daty jej przyznania. Księgowa jednak sporządzała listy płac na polecenie dyrektora, stąd wystarczającą formą

oświadczenia woli o przyznaniu nagrody było umieszczenie jej na liście płac. Kodeks pracy, nie wymaga do tego innej szczególnej formy dla ważności przyznania dodatkowego świadczenia w postaci nagrody.

Pracownicy pozwanego zostali prawomocnie skazani za przywłaszczenie świadczeń pieniężnych należnych pracownikom. Wyrokiem z dnia 11.09.2018 r. Sąd Okręgowy w Płocku uznał oskarżoną J. S. za winną popełnienia zarzucanego jej czynu, z tym że ustalił, iż uporczywego naruszania praw pracowników dopuściła się ona w związku z pełnioną funkcją czynności z zakresu prawa pracy, przywłaszczenie pieniędzy na szkodę jednej z pokrzywdzonych – M. O. nastąpiło w okresie od grudnia 2011 r. do stycznia 2012 r., zaś suma łącznie przywłaszczonych pieniędzy wyniosła nie mniej niż 265.881,69 zł. Za ten czyn Sąd Okręgowy w Płocku na podstawie art. 218 § 1a k.k. w zb. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. skazał ją, zaś na podstawie art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 3 k.k. oraz art. 33 § 1 i 2 k.k. wymierzył jej karę 1 roku pozbawienia wolności oraz karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 30 złotych. Dodatkowo, na podstawie art. 41 § 1 k.k. Sąd orzekł także wobec oskarżonej zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w placówkach opiekuńczych i wychowawczych oraz placówkach zajmujących się świadczeniem pomocy i opieki społecznej na okres 5 lat.

E. G. Sąd Okręgowy w Płocku również uznał za winną popełnienia zarzucanego jej czynu, z tym że ustalił, iż uporczywego naruszania praw pracowników dopuściła się ona w związku z pełnioną funkcją czynności z zakresu prawa pracy, przywłaszczenie pieniędzy na szkodę jednej z pokrzywdzonych – M. O. nastąpiło w okresie od grudnia 2011 r. do stycznia 2012 r., na szkodę B. B. nie mniej niż 11 804,33 zł., na szkodę E. S. nie mniej niż 94,50 zł., zaś suma łącznie przywłaszczonych pieniędzy wyniosła nie mniej niż 265 881,69 zł. Za to Sąd Okręgowy w Płocku na podstawie art. 218 § 1a k.k. w zb. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. skazał ją, zaś na podstawie art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 3 k.k. oraz art. 33 § 1 i 2 k.k. wymierzył jej karę 1 roku pozbawienia wolności oraz karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 30 złotych. Dodatkowo, na podstawie art. 41 § 1 k.k. Sąd orzekł wobec oskarżonej zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych oraz stanowisk związanych z prowadzeniem finansów w placówkach opiekuńczych i wychowawczych oraz placówkach zajmujących się świadczeniem pomocy i opieki społecznej na okres 5 lat.

B. P. Sąd uznał za winną popełnienia zarzucanego jej czynu, z tym że ustalił, iż uporczywego naruszania praw pracowników dopuściła się ona w związku z pełnioną funkcją czynności z zakresu prawa pracy, przywłaszczenie pieniędzy na szkodę jednej z pokrzywdzonych – M. O. nastąpiło w okresie od grudnia 2011 r. do stycznia 2012 r., na szkodę B. B. nie mniej niż 11.804,33 zł., na szkodę E. S. nie mniej niż 94,50 zł., zaś suma łącznie przywłaszczonych pieniędzy wyniosła nie mniej niż 265.881,69 zł. Za to, Sąd Okręgowy w Płocku na podstawie art. 218 § 1a k.k. w zb. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. skazał ją, zaś na podstawie art. 294 § 1 k.k. w zw. z art. 284 § 1 k.k. w zw. z art. 11 § 3 k.k. oraz art. 33 § 1 i 2 k.k. wymierzył jej karę 1 roku pozbawienia wolności oraz karę grzywny w wysokości 100 stawek dziennych, ustalając wysokość jednej stawki na kwotę 30 złotych. Dodatkowo, na podstawie art. 41 § 1 k.k. Sąd orzekł wobec oskarżonej zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych oraz stanowisk związanych z prowadzeniem finansów w placówkach opiekuńczych i wychowawczych oraz placówkach zajmujących się świadczeniem pomocy i opieki społecznej na okres 5 lat.

Dodatkowo, na podstawie art. 46 § 1 k.k. Sąd orzekł wobec oskarżonych J. S., E. G. i B. P. obowiązek naprawienia szkody w całości, poprzez zapłatę solidarnie na rzecz pokrzywdzonej E. K. kwoty 19.515,83 zł. Zgodnie z treścią art. 11 k.p.c., ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną. Moc wiążąca wyroku karnego w postępowaniu cywilnym określona jest jako prejudycjalność w szerokim znaczeniu i odnosi się do ustaleń faktycznych co do popełnienia przestępstwa. Zasada prejudykatu wynikająca z tego artykułu ma charakter bezwzględnie obowiązujący w stosunku do sprawcy przestępstwa skazanego w procesie karnym. Osoba taka jako pozwana w sprawie cywilnej nie może zatem podważać ustaleń wyroku skazującego ją za popełnienie przestępstwa. Może natomiast powoływać się na wszelkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na zmniejszenie jej odpowiedzialności cywilnej, w tym na przyczynienie się poszkodowanego do szkody lub wyłączenie obowiązku jej naprawienia. (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 06 lipca 2018, I ACa 264/17, Lex nr 2549703).

Określona w tym przepisie moc wiążąca wyroku karnego oznacza, że w sprawie cywilnej niedopuszczalne jest dokonywanie jakichkolwiek własnych ustaleń, ale tylko co do okoliczności popełnienia przestępstwa, którymi sąd cywilny jest związany. Te okoliczności nie mogą być tym samym przedmiotem postępowania dowodowego ani oceny sądu, a więc nie ma do nich zastosowania zasada swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 k.p.c. Sąd - rozpoznając sprawę cywilną - musi przyjąć, że skazany popełnił przestępstwo przypisane mu wyrokiem karnym. Sąd cywilny może natomiast dokonywać własnych ustaleń w zakresie okoliczności, które nie dotyczą popełnienia przestępstwa, mimo że pozostają w związku z nim, a ustalenia te mogą różnić się od tych, których dokonał sąd karny.

Ustalenia co do popełnienia przestępstwa przez J. S., E. G. oraz B. P. wiążą sąd cywilny co do faktu popełnienia przestępstwa. Sąd w postępowaniu cywilnym związany jest ustaleniem co do osoby pokrzywdzonej, zawartym w sentencji wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2008 r., III CSK 191/08, LEX nr 535066). Przyjmuje się, że jeżeli ustalenie wysokości szkody przez sąd karny wynika bezpośrednio z ustalenia przedmiotu przestępstwa, które stanowi jeden z elementów stanu faktycznego czynu przestępnego, przypisanego sprawcy, to ustalenie takie jest wiążące dla sądu cywilnego (wyr. SN z 7 kwietnia 1970 r., I PR 209/69, L.; z 10 czerwca 1963 r., II CR 114/62, OSNPG 1963, Nr 9, poz. 53). Jeżeli natomiast określenie wysokości szkody zawarte w wyroku sądu karnego ma charakter ocenny i stanowi ustalenie posiłkowe, to nie wiąże ono sądu cywilnego (K. Piasecki, Wpływ postępowania i wyroku karnego na postępowanie i wyrok cywilny, Warszawa 1970, s. 124 i n.; orz. SN z 25 lipca 1973 r., III PZP 12/73, OSNCP 1974, Nr 3, poz. 44). J. S., E. G. oraz B. P. zostały skazane za popełnienie przestępstwa z art. 284 w związku z art. 294 § 1 k.k., tj. za przywłaszczenie mienia znacznej wartości, tj. którego wartość w czasie popełnienia czynu przekraczała 200.000,00 zł. W takim wypadku wysokość szkody stanowi jedno ze znamion czynu zabronionego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w K. z dnia 29 listopada 2016 r., I ACa 1668/16 Legalis 2017 nr (...)). W ocenie Sądu Okręgowego sąd pracy był też w tej sprawie związany ustaleniami Sądu Okręgowego w Płocku na mocy wyroku z dnia 11 września 2018 r. sygn. akt II K 5/18. Sąd Okręgowy w Płocku II Wydział Karny w przywołanej sprawie prowadził postępowanie dowodowe co do wysokości mienia przywłaszczonego na szkodę pracowników przez oskarżone w związku pełnieniem przez nich funkcji dyrektora, głównej księgowej oraz kasjerki w Domu Pomocy Społecznej w M.. Oskarżone zostały skazane za przywłaszczenie mienia znacznej wartości, które wiąże sąd pracy w orzekanej sprawie tak co do popełnienia przestępstwa jak i wysokości szkody.

Związanie wyrokiem karnym oznaczało, że Sąd w tej sprawie musiał wziąć pod uwagę także orzeczony w sprawie karnej środek kompensacyjny w postaci obowiązku naprawienia szkody w całości poprzez zapłatę na rzecz pokrzywdzonych, którą jedną z nich była powódka. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, iż obowiązek naprawienia szkody ma charakter złożony, albowiem z uwagi na jego kompensacyjną rolę, powoduje daleko idące zbliżenie prawa karnego do prawa cywilnego. Oznacza to z jednej strony konieczność uwzględnienia norm prawa określających zasady kompensacji na podstawie art. 415 k.c. Ponieważ przepisy prawa karnego nie zawierają postanowień dotyczących ustalania zakresu obowiązku naprawienia szkody, to z pewnością należy posiłkowo odwołać się do przepisu art. 361 § 2 k.c., z którego wynika zasada pełnego odszkodowania. Odpowiedzialność J. S., E. G. oraz B. P. za szkodę wyrządzoną przestępstwem w stosunku do powódki opiera się na przepisach art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Natomiast pozwany ponosi odpowiedzialność za niewypłacenie wynagrodzenia wskutek czynu niedozwolonego pracownika na podstawie art. 120 § 1 k.p. Odpowiedzialność pracodawcy i skazanych za przestępstwo pracowników wynika z innej podstawy prawnej, skazanych na podstawie deliktu, pracodawcy zaś w oparciu o przepisy dotyczące odpowiedzialności pracodawcy wobec osoby trzeciej. Jest to odpowiedzialność in solidum. Polega ona na tym, iż jedna i ta sama osoba ma wierzytelność o to samo świadczenie do dwóch lub więcej osób z różnych tytułów prawnych, a z przepisów ustawy ani z umowy art. 369 k.c. nie wynika, by pomiędzy tymi podmiotami zachodziła solidarność bierna. Brak jest bowiem źródła tej wspólnej odpowiedzialności, gdyż nie ma umowy ani przepisu ustawowego, który powodowałby powstanie zobowiązania solidarnego. Innymi słowy chodzi o równoległą odpowiedzialność wielu osób za tą samą szkodę (uchwała pełnego składu Izby Cywilnej z dnia 8.10.2010, III CZP 25/10 (OSNC z 2011 Nr 2, poz. 13 = LEX nr 603374)). W przypadku odpowiedzialności na zasadach in solidum analogicznie stosuje się także przepisy art. 371 k.c. – art. 373 k.c.

W wyroku skazującym w sprawie II K 5/18, Sąd Okręgowy orzekł środek kompensacyjny, którym zobowiązał oskarżone do naprawienia szkody w całości, poprzez zapłatę solidarnie na rzecz pokrzywdzonej ustalonej kwoty. W toku procesu E. G. oraz B. P. zapłaciły powódce tytułem naprawienia szkody po 6.500 zł, razem 13.000. Powódka ma prawo do pełnej kompensaty szkody, a uzyskała ją już do kwoty 13.000 zł, pozostało do zapłaty wyrównanie wynagrodzenia w kwocie 6.515,83 zł wymagalne w okresie zatrudnienia u pozwanego.

Sąd I instancji zasadnie nie uwzględnił zarzutu przedawnienia roszczenia, bowiem jego uwzględnienie narusza zasady współzycia społecznego polegające na prawie pracownika do otrzymania należnego wynagrodzenia. Powódka dochodziła roszczeń za lata 2011-2012. Wiedzę o przysługującym jej wynagrodzeniu pozyskała z postępowania karnego w 2014 r., stąd wytoczenie powództwa o wynagrodzenie dnia 2 października 2015 r. nie jest spóźnione, gdyż nie upłynął 3-letni okres przedawnienia określony w art. 291§1 k.p. Przy ocenie, czy zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa rozstrzygające znaczenie mają okoliczności konkretnego przypadku zachodzące po stronie poszkodowanego oraz osoby zobowiązanej do naprawienia szkody. W wyroku z dnia 1 marca 2016 r., sygn. akt I PK 85/15 Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, że w szczególności znaczenie ma rodzaj uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany, przyczyna opóźnienia w dochodzeniu roszczenia i czas trwania opóźnienia, a także zachowanie obydwu stron stosunku zobowiązaniowego. Stosowanie art. 5 k.p. podobnie jak art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 29/13. Lex 151101, z 4 października 2011 r. I PK 48/11, lex 1125243). W świetle okoliczności sprawy powódka nie miała wiedzy o przysługującym jej wynagrodzeniu aż do wszczęcia postępowania karnego.

Dlatego Sąd Okręgowy na skutek apelacji pozwanego na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i zasądził od Domu Pomocy Społecznej w M. na rzecz powódki 6.515,83 zł netto tytułem wynagrodzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty.

Apelacja powódki okazała się zasadna o tyle, że Sąd I instancji nieprawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego.

W myśl art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. 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. Mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt II PK 166/14, LEX nr 1712815). W orzecznictwie przyjmuje się, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. 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, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Zgodnie z przepisem art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Powyższy przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych, podobnie jak i art. 23 k.c., który jednak zawiera przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi zdrowie i cześć. Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08). W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności i zdrowia), pracownik może dochodzić

roszczeń w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub (po wykazaniu dodatkowych przesłanek) na podstawie art. 94<sup>3</sup> k.p. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., III APa 47/18, LEX nr 2612789).

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny prawnej Sądu I instancji, że wobec powódki nie był stosowany mobbing. Sąd I instancji nie wyprowadził poprawnych wniosków z zebranego materiału dowodowego. Nie wziął pod uwagę, że dyrektor pozwanego wiedząc o bardzo trudnej sytuacji życiowej powódki zmuszała ją do prac, czynności, które naruszały jej godność pracowniczą. Powódka była zmuszana do prac niezgodnych z jej zakresem obowiązków, jak :opiekowaniem się psami, pracą fizyczną przy myciu pensjonariuszy ponad jej siły, zbieraniem wiązanek, stroików z cementarza. Dyrektor pozwanego (...) wykorzystwała podległość służbową oraz przymusowe położenie powódki, uzależniając jej dalsze zatrudnienie od wykonywania poleceń naruszających prawo tj. prowadzenia sklepiku i podpisywanie paragonów za zakupy, których mieszkańcy (...) faktycznie nie dokonywali. Pracodawczyni wykorzystywała też zatrudnienie powódki do swoich prywatnych spraw. Słusznie podkreśliła apelująca, że zakład pracy powinien być miejscem wolnym od zachowań nieetycznych, a także że zachowania współpracowników nie mogą być nakierowane na wyrządzanie krzywdy innym pracownikom i mieszkańcom. Czas trwania naruszeń praw pracowniczych powódki, stopień intensywności, nasilenia złej woli spowodował, że powódka była osobą zastraszoną obawiającą się każdego dnia, że zostanie zwolniona i utraci jedyny dochód.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie dawał podstawy do stwierdzenia, że w stosunku do powódki stosowany był mobbing. Sąd Rejonowy pominął, że o atmosferze zastraszania, którą wprowadziła w (...) dyrektor J. S. świadczy okoliczność, że pracownicy pomimo ewidentnych nieprawidłowości i działań dyrektor o charakterze przestępczym, przez długi czas nigdzie ich nie zgłaszali, nawet unikali rozmów na ten temat. O tym, że atmosfera w pracy była nieprawidłowa, świadczy okoliczność, że większość pracowników, ale też niektórzy ze świadków zatrudnionych w tej placówce podjęli leczenie psychiatryczne na skutek tego, czego doświadczyli w miejscu pracy. Nie była to zatem jedynie kwestia subiektywnego odczucia powódki. Powódka udowodniła, że była ofiarą mobbingu stosowanego przez pracodawcę, jednakże istotnie opinia biegłego psychiatry nie wykazała, aby z powodu mobbingu doszło u powódki do rozstroju zdrowia. W tym miejscu na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 09 marca 2011 r. w sprawie II PK 226/10 oraz z dnia 02 października 2009 r. w sprawie III PK 105/09. Zgodnie z powyższym, jeżeli stwierdzono brak podstaw prawnych do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, to nie wyklucza to dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał takiego rozstroju zdrowia ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa 11<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 23 i art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Chodzi tu bowiem o sytuację, w której istnienie mobbingu nie jest poddawane w jakkolwiek wątpliwość, zatem naruszane są dobra osobiste pracownika ale zachowanie mobbera nie jest na tyle negatywne, aby wywoływało rozstrój zdrowia. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904).

Katalog dóbr osobistych wskazany jest w treści art. 23 kodeksu cywilnego, zgodnie z treścią tego przepisu, dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Wskazany katalog dóbr osobistych jest katalogiem otwartym (poprzez użycie przez ustawodawcę określenia „w szczególności”). Tym samym każde dobro osobiste, nawet nie wskazane wprost w powyższym przepisie, podlega ochronie prawnej na gruncie przepisów kodeksu cywilnego, zaś dobra osobiste pracownika – na gruncie k.c. na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Również, zgodnie z treścią powołanych wyżej wyroków Sądu Najwyższego, dopuszczając możliwość zasądzenia odszkodowania za niepowodujące rozstroju zdrowia działania mobbingujące, konieczne jest albo niebudzące wątpliwości ustalenie stosowania działań mobbingujących albo wykazanie naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu które wszakże podlegają ochronie prawa pracy w drodze

odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 kodeksu pracy. W realiach niniejszej sprawy, jak wskazano wyżej, działania pracodawcy naruszały o dobra osobiste powódki takie jak: zdrowie, godność, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, iż działania pracodawcy były działaniami mobbingującymi bez stwarzania rozstroju zdrowia powódki ale naruszającymi jej dobra osobiste. Na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd przyznał powódce zadośćuczynienie za naruszanie dóbr osobistych. Oceniając zarówno możliwość zasądzenia, jak i wysokość odpowiedniej sumy pieniężnej, sąd musi wziąć pod uwagę kompensacyjny charakter zadośćuczynienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00; z dnia 11 października 2002 r., I CKN 1032/00, z dnia 28 września 2005 r., I CK 256/05). Zadośćuczynienie pieniężne stanowi formę rekompensaty z tytułu szkody niemajątkowej, określanej również jako krzywda, która przejawia się w ujemnych doznaniach (cierpieniach) fizycznych i psychicznych wywołanych naruszeniem czci i godności pracowniczej. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Przy ocenie więc "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy.

Na podstawie art. 386 §1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt 2, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty. Zasądzona tytułem zadośćuczynienia kwota stanowi odczuwalną wartość ekonomiczną w stosunku do wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę. Stanowi też stosowną rekompensatę za rodzaj naruszonych dóbr. W wyroku z dnia 8 sierpnia 2001 r., I CKN 18/99, OSNC 2002 nr 5, poz. 64, Sąd Najwyższy orzekł, że zadośćuczynienie przysługuje z odsetkami od dnia opóźnienia, czyli wezwania do zapłaty (art. 445 i 481 § 1 k.c.), a nie od dnia jego zasądzenia. W orzecznictwie występuje też pogląd odmienny, jak choćby wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1997 r., I CKN 361/97, L.pl nr (...), zgodnie z którym: zasądzając zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, przewidziane w art. 445 § 1k.c. sąd bierze pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar szkody. Do okoliczności tych należy także wpływ czasu między zdarzeniem powodującym szkodę a uzyskaniem odszkodowania. W takim przypadku zasądzenie odsetek za okres poprzedzający wyrok prowadziłoby do podwójnego odszkodowania, co byłoby niedopuszczalne. W ocenie Sądu Okręgowego odsetki za opóźnienie w spełnieniu tego świadczenia należą się do wezwania do zapłaty tj. od dnia następnego po doręczeniu pozwu.

Podniesiony przez pozwanego zarzut naruszenia art. 100 i 102 k.p.c. przy wyrokowaniu o kosztach postępowania jest nieuzasadniony. W orzecznictwie sądowym i piśmiennictwie prawniczym utorowała sobie drogę wykładnia, zgodnie z którą do kręgu okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek art. 102 k.p.c. należą nie tylko fakty związane z samym przebiegiem procesu. Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27.11.2013, I ACa 725/13, LEX nr 1409197).

Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., III CZ 25/12, LEX nr 1214589, niezasadna (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2012 r., V CZ 6/12, LEX nr 1232632), oczywiście narusza reguły zastosowania art. 102 k.p.c. (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., V CZ 26/12, LEX nr 1231638) i może być dokonywana jedynie wyjątkowo (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, LEX nr 1232622). W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do ingerencji w dokonaną ocenę Sądu Rejonowego, bowiem powołane powyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie interpretacji pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych" w sprawach z zakresu prawa

pracy i ubezpieczeń społecznych w pełni uzasadnia zastosowanie art. 102 k.p.c. w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka złożyła pozew do sądu pracy będąc przekonana o słuszności swoich roszczeń. Ocena prawna tego, czy powódce przysługiwały od pozwanego dodatki specjalne czy też nagrody wskazane w listach płac, które faktycznie nie zostały im wypłacone, była skomplikowana. W zakresie tego roszczenia sprawa miała charakter nietypowy, precedensowy. Powódka była osobą pokrzywdzoną na skutek przestępczych działań dyrekcji (...), co potwierdził sąd karny. Dobra osobiste powódki w postaci jej godności pracowniczej, ochrony zdrowia zostały naruszone przez pracodawcę.

Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek przemawiający za nieobciążeniem strony powodowej kosztami procesu w postaci kosztów zastępstwa prawnego, zarówno za I jak i II instancję. Tezę taką uzasadnia zasada słuszności proklamowana analizowanym przepisem art. 102 k.p.c. przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności tej sprawy, dotyczącym jej przedmiotu i sposobu prowadzenia postępowania, a w szczególności przekonania strony powodowej o zasadności dochodzonych żądań, ich skomplikowanej oceny prawnej, jak i ich sytuacji osobistej, zdrowotnej.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił w pozostałej części apelację powódki i pozwanego.

Ewa Solecka Hanna Parzybut-Dan Piotr Czerkawski