

Sygn. akt VI P 692/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Robert Badurski, Lidia Płuciennik

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. C., poprzednie nazwisko W.

przeciwko M. W.

o zapłatę zadośćuczynienia za mobbing, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w wyniku mobbingu, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego M. W. na rzecz powódki J. C. łącznie kwotę 21.420,46 zł (dwadzieścia jeden tysięcy czterysta dwadzieścia złotych czterdzieści sześć groszy), w tym kwotę:

1. 7.570 zł (siedem tysięcy pięćset siedemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing,
2. 1.500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w wyniku mobbingu,
3. 6.900 zł (sześć tysięcy dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy,
4. 5.450,46 zł (pięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych czterdzieści sześć groszy) netto tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od maja 2012 roku do sierpnia 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty:
  - a. 1.174,10 zł od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty,
  - b. 1.315,07 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty,
  - c. 1.800,00 zł od dnia 11 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty,
  - d. 1.161,29 zł od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty

i oddala powództwo w pozostałej części;

II. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu oraz kosztami sądowymi;

III. zasądza od pozwanego M. W. na rzecz pełnomocnika powódki radcy prawnego E. S. kwotę 1.040 zł (jeden tysiąc czterdzieści złotych) tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

IV. przyznaje pełnomocnikowi powódki radcy prawnemu E. S. wynagrodzenie w kwocie 1.660 zł (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt złotych) netto tytułem zwrotu pozostałych kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu i zleca wypłatę Skarbowi Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie;

V. nakazuje pobrać od pozwanego M. W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.189,95 zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt dziewięć złotych dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem kosztów sądowych;

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.488 zł (dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt osiem złotych).

Sygn. akt VI P 692/12

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 września 2012 roku J. W., obecne nazwisko C., wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w kwocie 3.378,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wydania orzeczenia do dnia zapłaty oraz o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę zapisu pkt 3, w którym wskazana została inna podstawa rozwiązania umowy o pracę, oraz pkt 2 poprzez wprowadzenie zapisu o stanowisku zatrudnienia – cukiernik. Powódka wniosła jednocześnie o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu. Jako pozwanego powódka wskazała M. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), (...).s. c. w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku cukiernika od dnia 1 grudnia 2004 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od dnia 16 kwietnia 2012 roku zmieniono jej wymiar czasu pracy na ¼ etatu. Powódka wskazała, że dnia 14 sierpnia 2012 roku rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, wskazując jako podstawę stosowanie wobec niej przez pracodawcę mobbingu. Powódka dodała, że wywiązywała się ze wszystkich swych obowiązków, zaś pracodawca zachowywał się wobec niej w sposób obelżywy i obraźliwy, co doprowadziło ją do rozwiązania umowy o pracę. Odnośnie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu w zakresie sprostowania świadectwa pracy powódka wskazała, iż dowiedziała się o nieprawidłowościach w świadectwie dopiero po zasięgnięciu porady w Państwowej Inspekcji Pracy.

Pismem z dnia 23 września 2014 roku strona powodowa ostatecznie zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w wysokości 25.000,00 zł, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w kwocie 6.900,00 zł, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wyniku stosowanego wobec powódki mobbingu w kwocie 1.680,00 zł, zaległego wynagrodzenia za pracę powódki w kwietniu 2012 roku w kwocie 500,00 zł, zaległego wynagrodzenia za pracę powódki w miesiącach od maja 2012 roku do sierpnia 2012 roku w kwocie 5.475,42 zł, zaległego wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2011 roku do maja 2012 roku w kwocie 12.488,63 zł oraz odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości 3.450,00 zł. Jednocześnie strona powodowa wcześniejszym pismem procesowym z dnia 26 marca 2014 roku wniosła o ustalenie, że w miejscu pracy powódki stosowany był mobbing, co wywołało u powódki rozstrój zdrowia.

**(pozew – k. 1 – 3, pismo procesowe z dnia 26.03.2014r. – k. 267, pismo procesowe z dnia 23.09.2014r. – k. 334 - 337)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swe stanowisko pozwany podniósł, że wydane powódce świadectwo pracy jest zgodne z prawdą, bowiem pracowała ona nie tylko jako cukiernik, gdyż w okresie od 1 czerwca 2006 roku do 31 sierpnia 2006 roku pracowała na stanowisku sprzedawcy. Według pozwanego okresy pracy powódki są prawidłowo zapisane w świadectwie pracy. Pozwany wskazał też, że powódka nigdy nie sygnalizowała, że czuje się obrażana, czy nękana lub w inny sposób mobbingowana, zaś on sam nigdy wobec niej nie stosował praktyk mobbingowych. Z tego też powodu uznał on zarzut powódki za niezgodny z prawem, a pozew w zakresie odszkodowania i sprostowania świadectwa pracy za bezzasadny.

**(odpowieź na pozew – k. 84 – 87)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. W. była zatrudniona u pozwanego M. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...); (...).s. c. w W. w okresie od dnia 1 grudnia 2004 roku do dnia 20 sierpnia 2012 roku. Początkowo powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2004 roku do 31 grudnia 2005 roku na stanowisku cukiernika na pełen etat. Następnie powódka zawarła z pracodawcą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2007 roku, a później umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2008 roku. Obie te umowy o pracę wskazywały jako stanowisko pracy powódki stanowisko cukiernika, obie również dotyczyły pracy powódki w pełnym etacie. Aneks do umowy o pracę z dnia 13 kwietnia 2012 roku warunki pracy powódki zostały zmienione w ten sposób, iż jej wymiar czasu pracy wynosił od tego dnia 1/4 etatu. Dnia 1 czerwca 2006 roku pracodawca zawarł z powódką porozumienie zmieniające, na mocy którego skierowana ona została do pracy na stanowisku sprzedawcy w okresie od 1 czerwca 2006 roku do 31 sierpnia 2006 roku.

**(dowód: świadectwo pracy – k. 11 - 12 i k. 3 części C a/o powódki, wydruk z CEIDG – k. 4, zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej – k. 56 – 56 verte, umowa o pracę z dnia 01.12.2004r. – k. 7 i k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 01.01.2006r. – k. 6 i k. 1 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 01.01.2008r. – k. 5 i k. 1 cz. B a/o powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 13.04.2012r. – k. 8 i k. 6 części B a/o powódki, porozumienie zmieniające z dnia 01.06.2006r. – k. 6 części B a/o powódki)**

Powódka dnia 6 sierpnia 2012 roku skierowała do pracodawcy pismo, w którym wskazała, iż z dniem 9 sierpnia 2012 roku wypowiedzi umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy. Pismem z dnia 14 sierpnia 2012 roku pracodawca wezwał powódkę do podania przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie umowy o pracę. W odpowiedzi powódka w piśmie z dnia 17 sierpnia 2012 roku wskazała, że przyczyną jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków poprzez stosowanie mobbingu.

**(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 06.08.2012r. – k. 1 części C a/o powódki, pismo pracodawcy z dnia 14.08.2012r. – k. 10 i k. 1 części C a/o powódki, pismo powódki z dnia 17.08.2012r. – k. 9 i k. 1 części C a/o powódki)**

Dnia 27 sierpnia 2012 roku powódka odebrała swoje świadectwo pracy wystawione jej przez pracodawcę. W świadectwie pracy w pkt 2 jest wpis, iż powódka w okresie od 1 czerwca 2006 roku do 31 sierpnia 2006 roku wykonywała pracę na stanowisku sprzedawcy, zaś w pozostałych okresach zatrudnienia jej stanowiskiem było stanowisko cukiernika. Z kolei w pkt 3 świadectwa pracy widnieje zapis, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na mocy art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy. Powódka nie zgodziła się z zapisami świadectwa pracy i pismem z dnia 28 sierpnia 2012 roku wniosła o jego sprostowanie tak, aby odzwierciedlało ono umowy, które były zawierane pomiędzy stronami. W odpowiedzi pracodawca wskazał, że świadectwo pracy prawidłowo uwzględniło wszystkie zawarte między stronami umowy, w tym również porozumienie zmieniające z dnia 1 czerwca 2006 roku.

***(dowód: świadectwo pracy wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 3 części C a/o powódki, wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy wraz z odpowiedzią pracodawcy – k. 7 części C a/o powódki)***

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2008 roku przewidywała wynagrodzenie powódki na poziomie 1.126,00 zł brutto. Powódka w rzeczywistości otrzymywała od pozwanego wyższą pensję niż ta wpisana w jej umowie o pracę. Od grudnia 2011 roku powódka otrzymywała nawet do 2.300,00 zł netto, z czego 1.800,00 zł stanowiło jej wynagrodzenie miesięczne, zaś 500,00 zł stanowiło premię uznaniową. Z kolei w miesiącach maj 2012 roku i czerwiec 2012 roku powódce wypłacono mniejsze kwoty: w maju 2012 roku – 625,90 zł, zaś w czerwcu 2012 roku – 484,93 zł. Dnia 13 kwietnia 2012 roku w drodze aneksu do umowy o pracę zmienione zostały warunki zatrudnienia powódki – w miejsce zapisu umowy o pracę na cały etat, wymiar ten został jej zmniejszony do ¼ etatu, przy jednoczesnym pozostawieniu pozostałych warunków umowy bez zmian. Pomimo jednak tej zmiany, pozwany powiedział powódce, iż ma przychodzić do pracy normalnie oraz, że będzie dostawała dotychczasowe wynagrodzenie. Powódka faktycznie przez cały kwiecień 2012 roku pracowała w takich godzinach jak dotychczas. Zmiana etatu powódki na umowie o pracę była spowodowana chęcią zaoszczędzenia przez pozwanego na składkach ZUS i na zaliczce na podatek dochodowy.

***(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 1 części B a/o powódki, listy płac oraz potwierdzenia przelewów – k. 220 - 230, aneks do umowy o pracę – k. 6 części B a/o powódki, zapis rozmowy pomiędzy pozwanym i jego żoną a powódką – k. 49 – 53, zeznania powódki J. C. – k. 347 - 350)***

Powódka była obiektem kpin w pracy i ataków ze strony swojego szefa M. W. oraz jego żony. Powódka była wypytywana co robi po pracy, nazywana brudasem, bądź, że „jest patologiczna”, zdarzały się również ze strony żony pozwanego uwagi dotyczące orientacji seksualnej powódki. Pozwany również wyśmiewał powódkę przy innych pracownikach. Powódka skarżyła się swym znajomym, że bardzo źle znosi sytuację w pracy, zwłaszcza w ostatnim czasie tuż przed rozwiązaniem stosunku pracy, mówiła, że już nie wytrzymuje tego psychicznie. Bała się iść do pracy, często płakała, nie mogła spać, doszło nawet do tego, że wymiotowała w pracy. Obawiała się, że zostanie zwolniona, bądź nawet, że pracodawca podrzuci jej pieniądze, by ją oskarżyć o kradzież. Pozwany ostrzegał innych pracowników, żeby nie zadawali się z powódką. Zachowanie pozwanego i innych pracowników obniżyło samoocenę powódki, bała się ona, że nie znajdzie innej pracy ze swymi umiejętnościami. Wspomniane zachowanie pozwanego względem powódki miało miejsce już od 2004 roku.

***(dowód: zapis rozmowy pomiędzy pozwanym i jego żoną a powódką – k. 49 – 53, zeznania świadka E. B. – k. 187, zeznania świadka K. M. – k. 188 – 189, zeznania świadka P. B. – k. 189 – 190, zeznania świadka Ł. W. – k. 190 – 191, zeznania powódki J. C. – k. 347 - 350)***

Powódka w związku z atmosferą w pracy leczyła się u psychiatry, do czego została namówiona przez swe koleżanki. Została ona skierowana 14 maja 2012 roku do specjalistycznej poradni psychiatrycznej. Od 16 maja 2012 roku powódka przebywała pod opieką lekarską w (...) w W., w związku ze stwierdzonym epizodem depresyjnym oraz zaburzeniami adaptacyjnymi. W zaświadczeniu z poradni wpisano, iż powodem jej zgłoszenia się do lekarza były problemy w pracy.

***(dowód: zeznania świadka K. M. – k. 188 - 189, zaświadczenia dotyczące leczenia powódki – k. 142 – 143, skierowanie do poradni specjalistycznej – k. 145, opis lekarski – k. 43 – 43 verte)***

Zachowanie pozwanego, jego żony i niektórych innych pracowników wobec powódki, które trwało od 2004 roku do końca zatrudnienia powódki u pozwanego wywołało u powódki zaburzenia adaptacyjne – depresję o umiarkowanym stopniu nasilenia. W związku z tym powódka doznała uszczerbku na zdrowiu w wysokości 10%.

***(dowód: łączna opinia biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii – k. 405 – 414)***

Powódka, zgodnie z informacją o jej warunkach zatrudnienia, miała potwierdzać swoje przyście do pracy poprzez odnotowanie na liście obecności.

**(dowód: informacja o warunkach zatrudnienia – k. 2 cz. B a/o powódki)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów przedstawionych w aktach osobowych powódki, a także dowodów z: wydruku z CEIDG – k. 4, zaświadczenia o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej – k. 56 – 56 verte, opisu lekarskiego – k. 43 – 43 verte, zapisu rozmowy pomiędzy pozwanym i jego żoną a powódką – k. 49 – 53, zaświadczeń dotyczących leczenia powódki – k. 142 – 143, skierowania do poradni specjalistycznej – k. 145, list płac oraz potwierdzeń przelewów – k. 220 – 230.

Sąd odmówił wiarygodności przedstawionemu przez pracodawcę zaświadczeniu o wynagrodzeniu z k. 82 akt sprawy, bowiem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że w rzeczywistości powódce nie zostało zmienione wynagrodzenie na niższe wraz ze zmianą jej wymiaru czasu pracy na  $\frac{1}{4}$  etatu. Znajduje to również potwierdzenie w nagranej przez powódkę rozmowie z pozwanym i jego żoną, w której pozwany na końcu rozmowy przekazuje powódce kwotę 1.800,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę, już po zmianie etatu na  $\frac{1}{4}$ .

W zakresie ustaleń dotyczących zachowań pozwanego, jego żony i innych pracowników wobec powódki (nękanie powódki, straszenie zwolnieniem z pracy, obniżanie samooceny, wyśmiewanie powódki i nieprzychylnie przedstawianie powódki w oczach innych pracowników) Sąd oparł się na zeznaniach świadków: E. B. (k. 187), K. M. (k. 188 – 189 i k. 343), P. B. (k. 189 – 190) oraz Ł. W. (k. 190 – 191), uznając je za całkowicie wiarygodne w tym zakresie, spójne i zgodne ze sobą. Sąd oparł się również na zeznaniach samej powódki J. C. (k. 347 – 350), które potwierdziły ustalenia dokonane na podstawie zeznań wskazanych wyżej świadków. W ocenie Sądu zeznania tych świadków pozwalają na wiarygodne ustalenie zachowania pozwanego, jego żony i niektórych innych pracowników, ponadto widać z nich, że negatywne zachowania miały miejsce już od 2004 roku (na co wskazuje zatrudniona wówczas E. B.). Sąd miał na uwadze, iż każdy z wyżej wymienionych świadków był naocznym świadkiem poszczególnych negatywnych zachowań pozwanego. Co prawda świadek Ł. W. stwierdził, że „nie był świadkiem żadnej sytuacji”, jednak jednocześnie wskazał on dalej w swych zeznaniach, że pozwany mówił mu, żeby się z powódką nie zadawać i rozpozszeczniał negatywne opinie o powódce.

Odnośnie z kolei do samego wpływu zaistniałej sytuacji na zdrowie powódki oraz związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem pozwanego, jego żony, czy niektórych innych pracowników, a stanem zdrowia powódki Sąd oparł się na opinii łącznej wydanej przez specjalistów z zakresu psychologii i psychiatrii (k. 405 – 414), posiadających specjalistyczną, wymaganą wiedzę, która pozwala im pod względem naukowym ocenić zaistniałą sytuację. Jednocześnie w ocenie Sądu nie są zasadne zarzuty co do opinii biegłych przedstawione przez stronę pozwaną, gdyż opinia została przeprowadzona rzetelnie, w oparciu o cały zebrany do chwili jej wydania materiał dowodowy. Biegli sądowi określili również, czy pogorszenie stanu zdrowia powódki nie było spowodowane inną, wewnętrzną, przyczyną, odpowiadając na to pytanie negatywnie i wskazując, że nie ma podstaw do uznania, iż reakcja powódki była spowodowana jej charakterem, czy też inną przyczyną wewnętrzną, a jednocześnie podkreślając, że reakcja powódki jest typowa w takich sytuacjach.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadków D. B. (k. 344), I. W. (k. 344 – 345), B. G. (k. 346), K. S. (k. 346 – 347) oraz T. P. (k. 191) w zakresie, w jakim świadkowie ci zeznają, że nie było jakiegokolwiek negatywnego zachowania pozwanego, jego żony, czy niektórych innych pracowników wobec powódki. Odnośnie zeznań świadków T. P., D. B. i I. W. Sąd zauważył, że świadkowie ci nadal są pracownikami pozwanego, wobec czego ich zeznania warunkowane są chęcią zachowania zatrudnienia. Ponadto Sąd zauważył, że w przypadku świadka I. W. pracowała ona przez większość czasu w punkcie na ul. (...), podczas gdy powódka świadczyła pracę w punkcie przy ul. (...). Dlatego świadek I. W. nie mogła zaobserwować zachowania względem powódki przez pozwanego (świadek pracuje w punkcie przy ul. (...)) dopiero teraz, nie pracowała tam w okresie zatrudnienia powódki). Odnosząc się z kolei do zeznań świadków B. G. i K. S., które nie są już pracownikami pozwanego, Sąd miał na uwadze, iż K. S. jest znajomą żony pozwanego, ponadto porównując zeznania obu tych świadków widać pomiędzy nimi sprzeczności, które również podważają ich

wiarygodność. Świadek B. G. zeznaje, że K. S. była jej zmienniczką, co z kolei kwestionuje sama K. S., która wskazuje, że nie miała żadnej zmienniczki. Głównym jednak powodem, dla którego Sąd odmówił wiarygodności wskazanym wyżej świadkom, kwestionującym naganne zachowania pozwanego i jego żony, jest zupełnie inny obraz wyłaniający się nie tylko z zeznań pozostałych wiarygodnych świadków i samej powódki, ale również znajdujący potwierdzenie w obserwacjach biegłych, czy w dokumentacji lekarskiej, wskazującej jednoznacznie na negatywne następstwa zdrowotne u powódki. W ocenie Sądu nie sposób przyjąć, jakoby powódka miała mieć zaburzenia depresyjne w związku z jakimikolwiek innymi niż praca wydarzeniami z jej życia, jak to sugerował w toku postępowania w swych pismach procesowych pozwany. Warto bowiem zauważyć, że w momencie, gdy powódka zgłosiła się do lekarza jedynym jej czynnikiem silnego stresu mogła być tylko praca, powódka bowiem zaczęła układać sobie życie, znalazła partnera, z którym razem zamieszkała, co również poprawiło jej bezpieczeństwo finansowe. W toku postępowania nie ujawniły się również żadne inne okoliczności, które mogłyby przemawiać za innym podłożem zmian w stanie zdrowia powódki. Ponadto z oceny przeprowadzonej przez biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii wynika wyraźnie, że powódka nawet po paru latach od wydarzeń z jej miejsca pracy u pozwanego nadal ma silne negatywne reakcje związane właśnie z sytuacją w pracy. Z powyższego w ocenie Sądu niewątpliwie wynika, że sytuacja w pracy powódki musiała być dla niej stresująca i negatywna, skoro nawet po kilku latach nadal ma ona objawy na tle nerwowym, gdy jest pytana o przedmiotowe zdarzenia. Jednocześnie należy podkreślić, że objawy te zdiagnozowali w trakcie rozmowy z samą powódką specjaliści z zakresu psychiatrii i psychologii, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę, pozwalającą im na prawidłowe zdiagnozowanie przyczyn stanu zdrowia osoby badanej. Powyższe w ocenie Sądu niezbitnie świadczy o tym, iż występowały negatywne zachowania wobec powódki, o których mówią świadkowie E. B., K. M., P. B. oraz Ł. W., co z kolei prowadzi do wniosku, iż należy odmówić wiarygodności zeznaniom świadków D. B., I. W., B. G., K. S. oraz T. P. w zakresie, w jakim świadkowie ci występowanie takich zachowań kwestionują.

Odnosnie twierdzeń powódki o pracy w godzinach nadliczbowych w czasookresie dochodzonym w sprawie należy stwierdzić, że nie zostały one poparte żadnymi dowodami. Sąd miał na uwadze, iż powódka wskazała, że pracowała w okresie letnim 180 godzin w miesiącu, a od września po 200 godzin w miesiącu, jednak nie wskazuje, czy miało to miejsce przez cały okres jej pracy u pozwanego, w szczególności nie wskazuje, czy miało to miejsce w okresie, który obejmuje jej roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto taki wymiar czasu pracy powódki nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd bowiem zauważył, że jedynym świadkiem, który wskazuje na wymiar czasu pracy powódki, jest K. M. (k. 343), która jednak wskazuje inne godziny (180 godzin w okresie letnim potwierdza wersję powódki, jednak dalej świadek wskazuje na 220 godzin w okresie zimowym, nie precyzując jednocześnie jaki to okres – jakie miesiące). Ponadto świadek K. M. pracowała u pozwanego jedynie do końca grudnia 2008 roku, wobec czego nie może mieć ona wiedzy co do godzin pracy powódki w okresie objętym żądaniem pozwu. Jednocześnie Sąd zauważył, że z zeznań świadka D. B. (k. 344) i świadka I. W. (k. 344 – 345) wynika, że świadkowie ci pracują po 8 godzin dziennie, a ewentualne nadgodziny odbierają w formie dni wolnych. W ocenie Sądu zeznania te dotyczą aktualnej sytuacji tych pracowników, a nie standardów przyjętych do końca zatrudnienia powódki i nie dotyczą one czasu pracy samej powódki. Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne zeznania tych świadków w zakresie, w jakim twierdzą oni, że pozwany nie zmuszał powódki do pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom świadka K. S. (k. 346 – 347) w zakresie jej twierdzeń odnoszących się do pracy w godzinach nadliczbowych i ich rozliczania, Sąd zauważył bowiem wewnętrzną niespójność zeznań świadka, który w jednym miejscu twierdzi, że gdy pracowała dłużej, to w zamian otrzymywała dzień wolny, by pod koniec zeznań stwierdzić, że otrzymywała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W kwestii ustalenia wysokości wypłacanego powódce wynagrodzenia Sąd oparł się na zeznaniach powódki J. C. (k. 347 – 350) oraz świadka Ł. W. (k. 190 – 191), z których wynika, że w rzeczywistości otrzymywała ona wyższe wynagrodzenie niż to wpisane w umowie o pracę. Sąd oparł się również na nagraniu, z którego zapis jest na k. 49 – 53 akt sprawy. Z nagrania wynika, że wynagrodzenie w rzeczywistości wypłacane powódce wynosiło 1.800,00 zł netto, zaś przy zaliczeniu uznaniowej premii wynosiło ono nawet 2.300,00 zł netto. Jednocześnie w związku z treścią nagrania Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wynika z jej zeznań, że kwota 2.300,00 zł netto, którą otrzymywała od grudnia 2011 roku, miała być kwotą miesięcznego wynagrodzenia bez premii uznaniowej. Sąd miał również na uwadze, iż także z zeznań świadka K. M. („ja przyszedłam i dostałam 1600 zł na rękę, a na umowie

była najniższa krajowa”) wynika, że u pozwanego funkcjonowała praktyka wypłacania w rzeczywistości wyższego wynagrodzenia niż wpisane w umowie o pracę.

Sąd pominął dowód z zeznań pozwanego, gdyż będąc prawidłowo wezwanym do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony, nie stawiał się na rozprawie i nie usprawiedliwiał swojego niestawiennictwa (k. 380 i k. 459). Zdaniem Sądu niezasadny był wniosek o przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego psychologa i psychiatry, gdyż wszystkie okoliczności sprawy zostały wyjaśnione treścią pisemnej i ustnej opinii biegłych sądowych, zaś jego uwzględnienie spowodowałoby przewlekanie procesu (k. 459).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są liczne roszczenia zgłoszone przez powódkę dotyczące zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także roszczenia związane ze stosowaniem wobec powódki mobbingu, a mianowicie roszczenie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, roszczenie o wypłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wyniku mobbingu, roszczenie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka podniosła również roszczenie o ustalenie, iż w stosunku do niej stosowany był mobbing, a także o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenie odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

Poniższe rozważania należy rozpocząć od kwestii mobbingu i związanych z tym mobbingiem roszczeń powódki, czyli roszczenia o zadośćuczynienie i roszczenia o wypłacenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wyniku mobbingu.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia o zadośćuczynienie jest regulacja z art. 94<sup>3</sup> § 3 KP, zgodnie z którą pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jak widać z powyższej regulacji przesłankami zasądzenia takiego zadośćuczynienia są: występowanie mobbingu skierowanego przeciwko danemu pracownikowi, wystąpienie u danego pracownika rozstroju zdrowia oraz związek przyczynowy pomiędzy samym mobbingiem a rozstrojem zdrowia.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na to, czym według prawodawcy jest mobbing. Odpowiednia regulacja znajduje się w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP, zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu, doszło do spełnienia wskazanych wyżej ustawowych znamion mobbingu. Powódka była bowiem wielokrotnie nazywana przez pozwanego brudasem, robione były insynuacje dotyczące jej orientacji seksualnej, czy jej rodziny, nazywano ją patologiczną. Niewątpliwe zachowania te miały na celu poniżenie i ośmieszenie powódki. Określenia te były nie tylko wypowiedzane do powódki wprost, ale również za jej plecami, w otoczeniu innych jej współpracowników. Nie ulega zdaniem Sądu wątpliwości, że wyrażanie takich opinii wśród pozostałych pracowników ma na celu izolowanie powódki w grupie. Potwierdzają to choćby zeznania Ł. W., który wprost przyznał, że pozwany mówił mu, żeby się z powódką nie zadawać.

Z zeznań świadków, koleżanek powódki z pracy, wynika, że takie, wskazane wyżej, zachowanie wobec powódki trwało już od 2004 roku i miało charakter ciągły, o czym świadczy potwierdzenie podobnych zdarzeń tak przez pracownice pracujące w 2004 roku, jak i w 2006 roku, czy w 2008 roku u pozwanego. Komentarze pod adresem powódki były kierowane przez pozwanego, jak również przez jego żonę. Oznacza to, iż zachowanie mobbingowe miało charakter ciągły, długotrwały, uporczywy.

Z rozważań powyższych wynika, iż wobec powódki rzeczywiście były stosowane przez pozwanego zachowania o cechach mobbingu. Oznacza to, iż spełniona jest pierwsza z przesłanek zasądzenia zadośćuczynienia żądanego przez powódkę. Kolejną przesłanką jest rozstrój zdrowia. Z ustaleń zawartych w opinii biegłych sądowych specjalistów z

zakresu psychologii i psychiatrii wynika, że powódka doznała rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych – depresji o umiarkowanym stopniu nasilenia. Jednocześnie biegli sądowi wskazali zgodnie, że uszczerbek na zdrowiu powódki wynosi 10%. W swej opinii biegli wypowiedzieli się również odnośnie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem, a stwierdzonym rozstrojem zdrowia wskazując jednoznacznie, iż zdiagnozowany stan zdrowia powódki wynika właśnie z wymienionych wyżej działań noszących znamiona mobbingu, jednocześnie biegli wykluczyli, by rozstrój zdrowia powódki był wywołany jakąkolwiek przyczyną wewnętrzną – jej usposobieniem, osobowością, czy chorobą somatyczną.

Jak wynika z powyższego w niniejszej sprawie zostały spełnione wszystkie trzy przesłanki określone w art. 94<sup>3</sup> § 3 KP, co oznacza, iż roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia na rzecz powódki jest zasadne. Należy w tym miejscu przejść do wysokości zadośćuczynienia. Niewątpliwie odpowiednie zastosowanie w tej materii znajdują poglądy wypracowane na gruncie zadośćuczynienia z art. 445 § 1 Kodeksu cywilnego. Z reguły wysokość zadośćuczynienia powinna odpowiadać rozmiarowi ustalonej krzywdy. W przedmiotowej sprawie Sąd wziął pod uwagę wskazania z łącznej opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii, którzy zgodnie orzekli, że całkowita remisja choroby u powódki jest wątpliwa, oraz że w 80-100% przypadków depresja ma charakter nawracający. Jednocześnie Sąd zauważył, że dochodzona kwota 25.000,00 zł jest kwotą dość wysoką, zaś powódka w przedmiotowej sprawie podniosła również w związku z mobbingiem inne roszczenia, które także mają charakter pieniężnej kompensacji. Z kolei w opinii biegłych wskazano, iż uszczerbek na zdrowiu powódki wynosi 10%. Mając na uwadze wskazane powyżej okoliczności, w ocenie Sądu odpowiednią jest kwota 7.570,00 zł, która została ustalona w oparciu o wyliczenie kwoty, jaką powódka mogłaby otrzymać tytułem odszkodowania w związku z ustalonym u niej 10% uszczerbkiem. W tym przedmiocie Sąd na podstawie art. 300 KP w zw. z art. 363 § 2 KC oparł się więc na regulacji z obwieszczenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 lutego 2015 roku w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (Monitor Polski z 2015 roku, poz. 251), która wskazuje, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 marca 2016 roku kwota za jeden procent uszczerbku na zdrowiu wynosi 757,00 zł. Wobec czego Sąd zdecydował się odpowiednio oprzeć na w/w unormowaniach i tytułem zadośćuczynienia w związku ze stosowanym wobec powódki mobbingiem zasądził kwotę 7.570,00 zł odpowiadającą 10%. W pozostałym zaś zakresie tego roszczenia powództwo nie podlegało uwzględnieniu. Odnośnie ustawowych odsetek od tej kwoty pełnomocnik powódki wniósł o ich zasądzenie od dnia wniesienia pozwu, Sąd miał jednak na uwadze, iż roszczenie o zadośćuczynienie zostało wniesione dopiero pismem z dnia 28 marca 2014 roku (data na kopercie), które zostało nadane na adres kancelarii pełnomocnika pozwanego również tego samego dnia, tj. 28 marca 2014 roku. Jednocześnie z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że strona pozwana najpóźniej dowiedziała się o tym roszczeniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2014 roku (k. 299 i k. 332), stąd też od tego dnia Sąd zasądził na rzecz powódki odsetki ustawowe od wskazanej kwoty.

Kolejnym roszczeniem związanym z mobbingiem jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w wyniku mobbingu. Podstawa dla tego roszczenia znajduje się w art. 94<sup>3</sup> § 4 KP, który stanowi, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Z analizy treści tej regulacji wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wystąpi wówczas, gdy w wyniku mobbingu pracownik rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę w drodze swego jednostronnego oświadczenia woli. W grę wchodzić więc mogą jedynie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za wypowiedzeniem, albo też rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, a więc sposoby rozwiązania umowy o pracę określone w art. 30 § 1 pkt 2 i 3 KP. W przedmiotowej sprawie powódka dnia 6 sierpnia 2012 roku skierowała do pracodawcy pismo, w którym wskazała, że rozwiązuje z nim umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 KP, a więc bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jednocześnie w piśmie z dnia 17 sierpnia 2012 roku wskazała ona, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków poprzez stosowanie mobbingu. Jak więc widać z powyższej analizy ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd w niniejszej sprawie, powódka rozwiązała umowę o pracę w wyniku stosowania mobbingu, to bowiem właśnie zachowania o charakterze mobbingowym stanowiły przyczynę jej oświadczenia woli w tym przedmiocie. Powyższe z kolei oznacza, iż spełnione zostały również przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego



pracodawcy, a co za tym idzie, roszczenie powódki i w tym przedmiocie jest zasadne, w związku z czym należy przejść do kwestii wysokości odszkodowania. Powódka wnosila o zasądzenie jej z tego tytułu kwoty 1.680,00 zł. Warto zauważyć, że powódka nie wykazała konkretnej wysokości szkody uzasadniającej przyznanie jej tytułem tego odszkodowania właśnie kwoty 1.680,00 zł, w związku z czym Sąd uznał, iż zasadnym jest, wobec spełnienia przesłanek ustawowych zasądzenia tego odszkodowania, zasądzenie jego tytułem najniższej kwoty, jaka może być zasądzona zgodnie z brzmieniem przepisu art. 94<sup>3</sup> § 4 KP, a więc kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ocenie Sądu miarodajne jest tutaj minimalne wynagrodzenie za pracę, jakie obowiązywało na dzień rozwiązania stosunku pracy, a więc w 2012 roku, które wówczas wynosiło 1.500,00 zł brutto (Dz. U. z 2011 roku, Nr 192, poz. 1141). Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 KP, oddalając powództwo w tym przedmiocie w pozostałym zakresie. Odnośnie odsetek ustawowych aktualne są w tym przedmiocie rozważania dotyczące odsetek od sumy zasądzonej tytułem zadośćuczynienia.

Kolejnym roszczeniem rozpatrywanym przez Sąd w niniejszej sprawie jest również roszczenie odszkodowawcze, tyle że związane z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Podstawą dla zasądzenia dochodzonego przez powódkę odszkodowania w tym przypadku jest regulacja z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż powódka wskazała w piśmie z dnia 17 sierpnia 2012 roku jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę właśnie ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, a mianowicie stosowanie wobec powódki praktyk mobbingowych. Z rozważań zamieszczonych wyżej, odnośnie samego mobbingu, wynika że pozwany faktycznie dopuścił się wobec powódki zachowań wyczerpujących znamię mobbingu, a także zezwalał innym pracownikom na takie zachowania. Wobec powyższego należy uznać, iż pracodawca naruszył jeden ze swych podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak bowiem wprost wynika z regulacji art. 94<sup>3</sup> § 1 KP pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Z kolei w doktrynie ustalony jest pogląd, który wskazuje mobbing jako kwalifikowany delikt prawa pracy, co oznacza, iż stanowi on ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> KP (tak też: M. Tomaszewska, Komentarz do art. 94(3) Kodeksu pracy, w: K. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, WKP, 2012).

Zgodnie z podanym już na wstępie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, pracownikowi przysługuje w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę z winy pracodawcy, odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W toku postępowania Sąd ustalił, iż powódkę z pozwanym łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Oznacza to, iż okres wypowiedzenia takiej umowy, mając na uwadze staż pracy powódki u pozwanego, wynosi 3 miesiące (co wynika z art. 36 § 1 pkt 3 KP), stąd też powódka zasadnie domagała się trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem przysługującego jej odszkodowania.

W toku postępowania pojawiła się jeszcze jedna sporna kwestia, dotycząca wysokości faktycznie przysługującego powódce wynagrodzenia, od którego będzie liczone przedmiotowe odszkodowanie. Z ustalonego bowiem stanu faktycznego wynika, iż w drodze porozumienia zmieniającego powódkę zostały zmienione warunki pracy w ten sposób, iż zamiast całego etatu miała ona pracować jedynie na 1/4 etatu. Warto jednak zauważyć, że zmiana warunków pracy nie dotyczyła jednoczesnej zmiany wysokości wynagrodzenia. Należy też zauważyć, że wynagrodzenie jest jednym z podstawowych elementów stosunku pracy (art. 22 KP), nie można więc jego wysokości domniemywać, powinna ona wynikać wprost z ustaleń umownych pomiędzy stronami. W toku postępowania nie zostało udowodnione, że w ramach ww. aneksu zmieniającego umowę o pracę została również zmieniona wysokość wynagrodzenia, należy więc uznać, iż powódka za okres, w którym świadczyła pracę w wymiarze 1/4 etatu powinna otrzymać wynagrodzenie w pełnej, wynikającej z wiążącej ją umowy o pracę wysokości. Jednocześnie Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez pozwanego list płac, że powódka nie podpisywała list płac za miesiące od maja do sierpnia 2012 roku, co również może wskazywać na brak jej zgody na wpisana w tych listach wysokość wynagrodzenia, bowiem w rzeczywistości

wynagrodzenie to było wyższe. Nie przekonuje argumentacja pozwanego, który wskazuje na przelewy, jakie były wykonywane na konto powódki, bowiem jak wynika z zeznań licznych świadków, rozliczanie się z pensją u pozwanego polegało na wręczeniu pieniędzy w kantorku. Mając na uwadze zeznania powódki, z których wynika, że pozwany chciał zmienić jej etat jedynie w związku z oszczędnością na składkach ZUS i zaliczkach na podatek PIT, nie ulega wątpliwości, że kwoty z list płac były przelewane na konto w celu ich udokumentowania, lecz faktycznie powódka otrzymywała do ręki wynagrodzenie wyższe niż na przedmiotowych listach, a więc wynagrodzenie w wysokości takiej jak przed zmianą wymiaru czasu pracy na ¼ etatu. Również z zeznań świadka P. B. (k. 189 – 190) wynika, że powódka miała do wyboru albo zaakceptowanie zmiany wymiaru czasu pracy na ¼ etatu albo obniżenie wynagrodzenia, co świadczy o tym, że zmiana etatu nie szła u pozwanego w parze ze zmniejszeniem wynagrodzenia.

W tym jednak miejscu należy zauważyć, że sporne jest również samo ustalenie wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę przed zmianą jej etatu. Jak bowiem wynika z argumentacji powódki, miała ona w rzeczywistości otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż to wskazane w umowie o pracę. Aby prawidłowo rozstrzygnąć kwestię wysokości wynagrodzenia za pracę faktycznie wypłacanego powódce należy przejść do ustalenia treści stosunku pracy istniejącego między powódką a pozwanym. Jak bowiem wynika z art. 22 § 1 KP, który stanowi: „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”, określenie wysokości wynagrodzenia jest koniecznym elementem stosunku pracy. Jednocześnie warto wskazać na linię orzeczniczą opowiadającą się za ustaleniem treści umowy o pracę również w oparciu o czynności dorozumiane (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2009 roku, sygn. akt I PK 105/09). Sam więc fakt wypłacania powódce wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę wskazuje na faktyczną treść stosunku pracy, różniącą się w tym zakresie od wyrażonych na piśmie postanowień umownych. Wobec powyższego Sąd ustalił, iż w rzeczywistości powódka otrzymywała wynagrodzenie wyższe niż to zapisane w treści umowy o pracę. Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z wyżej wskazanymi rozważaniami, w ocenie Sądu zmiana umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy powódki (z całego etatu na ¼ etatu) nie pociągnęła za sobą również zmiany wysokości jej wynagrodzenia i była jedynie zmianą potrzebną na rzecz zmniejszenia kosztów związanych ze składkami ZUS i z zaliczką na PIT. Z zeznań powódki oraz świadka Ł. W. wynika jednoznacznie, że powódka otrzymywała wyższe wynagrodzenie niż kwota 1.500,00 zł brutto, którą miała wpisana w treści umowy o pracę. Sąd zwrócił ponadto szczególną uwagę na przedstawione nagranie, którego zapis znajduje się na k. 49 – 53 akt sprawy. Z nagrania, a konkretnie z jego końcowej części, wynika że powódka otrzymywała od pozwanego kwotę 2.300,00 zł netto (otrzymywała bowiem te pieniądze w kantorku u pozwanego, nie odprowadzała później od tego jakichkolwiek składek, gdyż obowiązek rozliczeń z ZUS ciąży na pracodawcy), jednak jednocześnie pozwany w tej rozmowie wskazuje, że kwota 2.300,00 zł netto jest kwotą wynagrodzenia z premią i jednocześnie w tej rozmowie wskazuje, że premia jego zdaniem powódce się nie należy, wobec czego wypłaca jej jedynie 1.800,00 zł netto. Z powyższego wynika więc, że kwota 1.800,00 zł netto (po ubruttowaniu wyniesie ona 2.488,00 zł) stanowi kwotę wynagrodzenia wypłacanego powódce do ręki co miesiąc przez pozwanego, zaś dodatkowe 500,00 zł netto stanowi premię uznaniową.

Z przedstawionych wyżej rozważań wynika, że podstawą dla obliczenia odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP będzie w/w kwota 2.488,00 zł. Zatem w ocenie Sądu odszkodowanie należne powódce z tytułu rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powinno wynieść 7.464 zł (3 razy 2.488 zł). W swym stanowisku procesowym powódka określiła rozpatrywane roszczenie odszkodowawcze na kwotę 6.900,00 zł (k. 336 verte akt sprawy). Mając więc na uwadze treść przepisu z art. 321 § 1 KPC – Sąd nie może zasądzać ponad żądanie – Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP kwotę 6.900,00 zł. W zakresie odsetek ustawowych powódka wniosła o ich zasądzenie od dnia doręczenia pozwu, co miało miejsce w dniu 23 października 2012 roku (z.p.o. - k. 135 akt sprawy), jednak odsetki ustawowe mogą być w tym przypadku naliczane dopiero do dnia następnego po dniu doręczenia, a więc od 24 października 2012 roku.

W tym miejscu należy przejść do roszczenia powódki o wypłatę na jej rzecz zaległego wynagrodzenia za pracę w miesiącach maj 2012 roku – sierpień 2012 roku. Wynagrodzenie rzeczywiście wypłacane powódce wynosiło 1.800,00

zł netto. Jednocześnie na podstawie potwierdzeń przelewów przedłożonych przez pozwanego na k. 222, 225 i 230 Sąd ustalił, iż wypłacone powódce kwoty netto wyniosły: w maju 2012 roku – 625,90 zł, zaś w czerwcu 2012 roku – 484,93 zł. Powyższe oznacza więc, że powódka dostała wynagrodzenie w wysokości mniejszej niż powinna je otrzymać. I tak w maju 2012 roku wynagrodzenie to było mniejsze o 1.174,10 zł ( $1.800,00 \text{ zł} - 625,90 \text{ zł} = 1.174,10 \text{ zł}$ ), w czerwcu 2012 roku o 1.315,07 zł ( $1.800,00 \text{ zł} - 484,93 \text{ zł} = 1.315,07 \text{ zł}$ ), w lipcu 2012 roku powódka nie otrzymała żadnego wynagrodzenia od pozwanego (brak jest dokumentacji dotyczącej przelewu, a z listy płac z k. 226 wynika, że kwota do wypłaty wyniosła 0,00 zł), w związku z czym za ten miesiąc należy się jej 1.800,00 zł netto do wypłaty, z kolei w sierpniu 2012 roku również nie otrzymała ona żadnego wynagrodzenia (kwota 398,75 zł jest określona w przelewie z k. 230 akt sprawy jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), wobec czego za ten miesiąc należy się jej proporcjonalnie obliczone wynagrodzenie za 20 dni jakie przepracowała (stosunek pracy zakończył się z dniem 20 sierpnia 2012 roku, zgodnie ze świadectwem pracy, które w tej części nie jest przez powódkę kwestionowane). Wobec powyższego odpowiednie wynagrodzenie dla powódki za pracę w sierpniu 2012 roku powinno wynieść  $20/31 \times 1.800,00 \text{ zł} = 1.161,29 \text{ zł}$  netto. Mając na uwadze powyższe, kwoty wynagrodzenia netto które powódka powinna otrzymać wynoszą:

- za miesiąc maj 2012 roku - 1.174,10 zł,
- za miesiąc czerwiec 2012 roku - 1.315,07 zł,
- za miesiąc lipiec 2012 roku - 1.800,00 zł,
- za miesiąc sierpień 2012 roku - 1.161,29 zł,

co razem dają kwotę 5.450,46 zł. Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z dnia 23 września 2014 roku wskazał, że tytułem tego roszczenia powódka domaga się zapłaty kwoty 5.475,42 zł, w związku z czym Sąd oddalił w pozostałej części powództwo w zakresie tego roszczenia (co do pozostałej kwoty 24,96 zł). Sąd miał na uwadze, iż w toku postępowania żadna ze stron nie wykazała, aby powódka przebywała w tym okresie na zwolnieniu lekarskim (brak jakichkolwiek zwolnień lekarskich, brak zgodnego stanowiska stron co do charakteru nieobecności powódki).

Odnosnie roszczenia powódki o wypłatę na jej rzecz kwoty 500,00 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2012 roku Sąd zwrócił uwagę, iż jak wynika z argumentacji przedstawionej w piśmie procesowym z dnia 23 września 2014 roku roszczenie to jest oparte na tym, iż w rzeczywistości powódka otrzymała w kwietniu 2012 roku kwotę 1.800,00 zł netto tytułem wynagrodzenia (co znajduje potwierdzenie w nagranej rozmowie powódki z pozwanym i z jego żoną – k. 49 – 53 akt sprawy) zamiast kwoty 2.300,00 zł netto. Jak już jednak wskazano wyżej, przy analizie kwestii wysokości wynagrodzenia przysługującego powódce, w ocenie Sądu wynagrodzenie powódki w kwocie 2.300,00 zł netto było wynagrodzeniem z doliczoną już premią uznaniową, zaś kwota wynagrodzenia za pracę bez tej premii wynosiła właśnie 1.800,00 zł netto, co wynika ze wskazanej wyżej nagranej rozmowy. Wobec powyższego należy stwierdzić, że premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego i nie może być przedmiotem skutecznego powództwa, i w konsekwencji należy w tym zakresie powództwo oddalić.

Powódka podniosła również roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z treścią regulacji zawartej w art. 151 § 1 Kodeksu pracy, pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Z kolei art. 129 § 1 KP mówi, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Są to maksymalne dopuszczone normy czasu pracy. Z ustaleń stanu faktycznego wynika, że powódka pracowała z taką właśnie normą czasu pracy (8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo) w okresie zatrudnienia na pełen etat, czyli od początku swego zatrudnienia u pozwanego do dnia 15 kwietnia 2012 roku włącznie. Z kolei od 16 kwietnia 2012 roku norma czasu pracy powódki została zmieniona na  $\frac{1}{4}$  etatu. Powódka podniosła, że mimo obowiązującej 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy i 40-godzinnej normy tygodniowej w rzeczywistości świadczyła pracę poza tymi godzinami, czyli pracowała w godzinach nadliczbowych. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że zgodnie z przedstawioną

powódce informacją o warunkach zatrudnienia (k. 2 cz. B a/o powódki) miała ona potwierdzać swoje przyście do pracy poprzez listę obecności. Lista ta powinna stanowić podstawę do sporządzenia ewidencji czasu pracy, z kolei art. 149 § 1 KP wskazuje wyraźnie, że pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika, która to ewidencja służy do ustalenia prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz powinna być na żądanie pracownika mu udostępniona. W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie przedstawiła żadnej ewidencji czasu pracy powódki, pomimo zobowiązania jej do tego przez Sąd zarządzeniem wydanym na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2014 roku (k. 300 akt sprawy). Wobec powyższego należy przyjąć, iż pracodawca zaniechał swego obowiązku prowadzenia dokumentacji w postaci ewidencji czasu pracy. Jednocześnie warto w tym miejscu przytoczyć powszechnie aprobowany pogląd orzecznictwa, zgodnie z którym zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku, sygn. akt II PK 231/11, wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 roku, sygn. akt II PK 369/09). Należy więc uznać, iż brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę nie prowadzi do odwrócenia ciężaru dowodu, nadal to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik jednak nie jest ograniczony jakimkolwiek zamkniętym katalogiem środków dowodowych, którymi może się posłużyć w celu wykazania swej pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego nie można w sposób automatyczny, w związku z brakiem ewidencji czasu pracy, przyjąć przedstawianych na k. 338 akt sprawy wyliczeń sporządzonych przez powódkę. Należy niewątpliwie uznać, iż w tej sprawie Sąd powinien ustalić na podstawie zebranego materiału dowodowego, czy - a jeśli tak to w jakim rozmiarze - powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie nie wynika, jakoby powódka pracowała w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez nią okresie, warto bowiem zaznaczyć, iż domagała się ona zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2011 roku do kwietnia 2012 roku. Strona powodowa nie zdołała w toku postępowania jakimikolwiek środkami dowodowymi wykazać, że w tym okresie rzeczywiście powódka pracowała w nadgodzinach. Co prawda świadek K. M. wskazała w swych zeznaniach, że powódka pracowała w okresie letnim 180 godzin w miesiącu, a w okresie zimowym po 220 godzin w miesiącu, jednak Sąd miał na uwadze, iż zeznania świadka mogą mieć zastosowanie jedynie co do ustalenia czasu pracy powódki do końca grudnia 2008 roku, wtedy bowiem świadek K. M. zakończyła pracę u pozwanego; Nie sposób więc uznać, iż przez kolejne cztery lata powódka pracowała w takich samych godzinach. Mając więc na uwadze powyższe Sąd doszedł do wniosku, że strona powodowa nie zdołała wykazać, iż rzeczywiście powódka pracowała we wskazanych godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia 2011 roku do kwietnia 2012 roku, tym samym więc jej twierdzenia w tym przedmiocie są nieudowodnione, zaś roszczenie, wobec braku udowodnienia spełnienia jego przesłanek, niezasadne.

Jednocześnie należy również zauważyć, że powódka od dnia 13 kwietnia 2012 roku pracowała w wymiarze  $\frac{1}{4}$  etatu, według zmienionych jej warunków pracy. Z ustaleń zaś wynika, że pracowała w kwietniu 2012 roku tak jak dotychczas, czyli po osiem godzin dziennie. Wobec powyższego, mając na uwadze, że strona powodowa wносиła o zasądzenie również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2012 roku należy rozpatrzyć, czy praca 8 godzin dziennie po zmianie wymiaru czasu pracy na  $\frac{1}{4}$  etatu skutkować może uznaniem, iż powódce należy się wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednoznacznie kwestię tę rozstrzyga regulacja z art. 151 § 5 KP, zgodnie z którym strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 KP. Jak wynika z ustaleń poczynionych w toku niniejszej sprawy strony stosunku pracy nie ustaliły pomiędzy sobą takiego limitu dopuszczalnej liczby godzin pracy, co oznacza, iż nawet pomimo pracy powódki po osiem godzin dziennie, nie sposób uznać, iż należy się jej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Zastosowanie może mieć jedynie regulacja odnosząca się do zwykłego wypłacenia wynagrodzenia za przepracowane godziny pracy, bez jednak dodatku z art. 151<sup>1</sup> § 1 KP (podobny pogląd przedstawiony został w orzecznictwie – wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku, sygn. akt I PK 315/07, postanowienie SN z dnia 27 marca 2012 roku, sygn. akt III PK 77/11). W związku z powyższym, nie sposób również więc i na tej podstawie uznać za zasadne roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tym miejscu należy przejść do roszczeń powódki związanych z wydaniem jej świadectwa pracy, które zdaniem powódki powinno podlegać sprostowaniu. Powódka podniosła w związku z tym świadectwem pracy dwa roszczenia: o jego sprostowanie oraz o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości 3.450,00 zł. Zgodnie z regulacją z art. 97 § 2<sup>1</sup> KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa; w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy pisemnie w dniu 28 sierpnia 2012 roku, zaś samo świadectwo pracy otrzymała ona w dniu 27 sierpnia 2012 roku. Powyższe wskazuje więc, że zmieściła się ona w siedmiodniowym terminie wskazanym przez ustawodawcę na złożenie do pracodawcy wniosku o sprostowanie wadliwego świadectwa pracy. Następnie pismem z dnia 30 sierpnia 2012 roku (odebrany przez powódkę dnia 4 września 2012 roku) pracodawca odmówił sprostowania w zakresie wskazanym przez powódkę. W związku z tym siedmiodniowy termin na wniesienie powództwa do Sądu o sprostowanie świadectwa pracy upływał dla powódki z dniem 11 września 2012 roku. Jednocześnie Sąd ustalił, że powódka właśnie w tym dniu wniosła stosowne powództwo, co wskazuje na fakt, iż zachowała ona termin. Wobec powyższego należy w tym miejscu przejść do merytorycznej analizy roszczenia powódki. Domaga się ona sprostowania świadectwa pracy w zakresie jego pkt 2 w ten sposób, aby został zmieniony zapis o jej zatrudnieniu przez pewien okres na stanowisku sprzedawcy, a zamiast tego żeby było wpisane ciągle zatrudnienie na stanowisku cukiernika, oraz pkt 3 poprzez ujawnienie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy – art. 55 § 1<sup>1</sup> KP. Zgodnie z treścią art. 97 § 2 zd. 1 KP w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Regulacje te uszczegóławia unormowanie zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 282, ze zm.). Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia w pkt 3 lit. a świadectwa pracy pracodawca powinien wpisać jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 KP, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – dodatkowo wskazać stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. Jak z kolei wynika z analizy treści świadectwa pracy wręczonego powódce pracodawca wpisał w nim, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika art. 30 § 1 pkt 3 KP. W ocenie Sądu takie sformułowanie jest prawidłowe w świetle wyżej wskazanego załącznika. Wobec tego w ramach pkt 3 świadectwa pracy nie powinno zostać sprostowane. Z kolei odnośnie pkt 2 świadectwa pracy Sąd ustalił, że powódka w okresie od 1 czerwca 2006 roku do 31 sierpnia 2006 roku rzeczywiście pracowała na stanowisku sprzedawcy w placówce na ul. (...) w W.. Powódka podpisała odpowiednie porozumienie zmieniające dnia 1 czerwca 2006 roku, w związku z czym należy uznać, iż pracodawca prawidłowo, zgodnie z dokumentacją pracowniczą, wypełnił również i pkt 2 świadectwa pracy. Mając zaś na uwadze powyższe rozważania należy oddalić roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, świadectwo to jest bowiem sporządzone zgodnie z odpowiednimi regulacjami prawnymi i odpowiada ustalonemu stanowi faktycznemu w zakresie zatrudnienia powódki u pozwanego.

W związku z uznaniem przez Sąd, iż wydane powódce świadectwo pracy jest sporządzone prawidłowo, odpada tym samym przesłanka przemawiająca za ewentualnym zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Podstawą dla takiego roszczenia jest regulacja z art. 99 § 1 KP, która wskazuje, iż roszczenie odszkodowawcze może być skutecznie wniesione jedynie w sytuacji, gdy w wyniku wydania niewłaściwego świadectwa pracy pracownik poniósł jakąś szkodę. W przedmiotowej zaś sprawie, nie tylko nie zostało wykazane, aby pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę, ale przede wszystkim wręczone mu świadectwo pracy jest prawidłowe i właściwie wypełnione. W związku z powyższym również i roszczenie odszkodowawcze związane z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy podlega oddaleniu.

Odnośnie roszczenia powódki o ustalenie, iż w miejscu jej pracy był wobec niej stosowany mobbing należy wpierv zauważyć, że podstawą dla takiego roszczenia jest art. 189 KPC, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak wynika z analizy tej

regulacji wskazuje ona na możliwość żądania ustalenia istnienia bądź nieistnienia prawa lub stosunku prawnego, zaś ustalenie, że wobec powódki był stosowany mobbing nie mieści się w tych granicach. Stosowanie mobbingu nie może być bowiem traktowane jako jakikolwiek stosunek prawny, czy też prawo, ewentualne prawa mogą dopiero wynikać z ustalenia istnienia określonej okoliczności faktycznej, którą właśnie może być stosowanie mobbingu wobec pracownika. Mając więc na uwadze powyższe należy w ocenie Sądu uznać, iż powódka nie mogła skutecznie wnieść o ustalenie, iż był wobec niej stosowany mobbing, stąd też powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu. Na marginesie jedynie należy wskazać, że okoliczność faktyczna, czy wobec powódki był stosowany mobbing podlegała i tak ustaleniu przez Sąd w kontekście roszczeń powódki dotyczących zasądzenia na jej rzecz odszkodowań i zadośćuczynienia.

Mając na względzie powyższą argumentację i rozważania prawne dotyczące wszystkich podniesionych w niniejszej sprawie roszczeń Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na uwadze regulację zawartą w art. 98 K. postępowania cywilnego. Sąd miał na uwadze, że powódka wygrała co do roszczenia związanego z zadośćuczynieniem za mobbing, jednak nie została na jej rzecz zasądzona cała żądana przez nią tym tytułem kwota, oraz o do roszczeń odszkodowawczych, a także co do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Powódka przegrała jednocześnie co do roszczeń dotyczących sprostowania świadectwa pracy i odszkodowania związanego ze świadectwem pracy, a także co do roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd jednak mając na uwadze, iż główne roszczenie powódki, dotyczące zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, a także kolejne roszczenia związane z tym mobbingiem, zostały uznane za zasadne (pomimo zasądzenia jedynie części dochodzonej tytułem zadośćuczynienia kwoty), uznał, iż w przedmiotowej sprawie zastosowanie powinien znaleźć przepis art. 102 KPC i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego oraz kosztami sądowymi. Sąd miał też na uwadze ciężką sytuację materialną powódki, która uzasadniała zwolnienie jej od kosztów sądowych, mając więc na względzie zasady słuszności Sąd zastosował regulację z art. 102 KPC.

Odnośnie zaś kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych na rzecz pełnomocnika powódki od strony pozwanej Sąd zasądził tym tytułem kwotę 1.040 zł, mając na uwadze regulację z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku poz. 490). Łączna wartość dochodzonych przez powódkę roszczeń wyniosła 55.494,05 zł, z tego zasądzone zostało 21.420,46 zł, czyli 38,60%. Wobec powyższego, przy zastosowaniu stawki wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 2.700,00 zł, odpowiadającej wps, (§ 11 ust. 2 wskazanego rozporządzenia) i wykonaniu odpowiednich obliczeń Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz pełnomocnika powódki kwotę 1.040,00 zł (2.700 zł razy 38,60%), a w pozostałej zaś części, czyli co do kwoty 1.660,00 zł koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zostały przyznane ze Skarbu Państwa.

Sąd nakazał również pobrać od pozwanego kwotę 1.071,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, bowiem została ona postanowieniem Sądu z dnia 19 marca 2014 roku (k. 265 akt sprawy) zwolniona w całości od kosztów sądowych. Kwota opłaty od pozwu została obliczona jedynie od wartości przedmiotu sporu co do roszczeń, które zostały na rzecz powódki zasądzone (5% razy 21.420,46 zł). Ponadto Sąd nakazał również zwrot od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kosztów opinii biegłych, które były przeprowadzone na okoliczność stosowania mobbingu i uszczerbku na zdrowiu powódki, a które wykazały, że pozwany mobbing taki stosował, co do zasady więc wszystkie roszczenia związane z mobbingiem zostały przez niego przegrane. Koszty wydania opinii biegłych wyniosły w tym postępowaniu łącznie 1.118,95 zł (postanowienie z dnia 06.05.2015r. - k. 423).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z regulacją z art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC, do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, które w toku niniejszej sprawy zostało przez Sąd ustalone w wysokości 2.488,00 zł brutto.