

Sygn. akt VIII **Pa 36/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Anna Krzyszkowska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 10 maja 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** R. Z.

**przeciwko** (...) Komplexowi (...)

**o** odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 13 grudnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 2/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 36/18

## UZASADNIENIE

Powód R. Z. domagał się zasądzenia od pozwanego (...) Komplexu (...) w Z., kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing z odsetkami ustawowymi od dnia 29 grudnia 2016r. oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 13.12.2017r. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Sąd I instancji ustalił, że powód pracuje u pozwanego od 1 grudnia 2005r. na stanowisku konserwatora – dozorca, a od 6 grudnia 2015r. dopuszczono go do pracy na stanowisku ratownika. Dyrektor pozwanego A. B. (1) od 2012 roku do 2014 roku częściej przebywała na basenie przy Alei (...), gdyż tam miała więcej obowiązków w związku z budową nowego obiektu. Od lutego 2014 roku jej gabinet został przeniesiony na Aleje (...), który stał się jej j główną siedzibą. Od tego czasu rzadziej bywała na basenie przy Placu (...).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w Z. N. w notatce służbowej z 8 sierpnia 2012r. zarzucił powodowi nie przestrzeganie zasad współżycia społecznego, niechętnie wykonywanie obowiązków służbowych, niewłaściwe zachowanie względem współpracowników, sugerował przeniesienie go na basen oraz rezygnację z wydzierżawiania mu garażu.

Jak ustalił Sąd Rejonowy od chwili powstania związku zawodowego, w październiku 2015r. pojawił się konflikt na linii powód dyrektor A. B. (1). W dniu 29 listopada 2015r. Zarząd Związku Zawodowego (...) podjął uchwałę nr 6 w sprawie mobbingu, zastraszania, wywierania presji, krzyku, szantażu oraz ograniczania i utrudniania wolności związkowej, w której zwrócił się do pracodawcy o zaprzestanie mobbingu, zastraszania, wywierania presji, krzyku szantażu oraz ograniczania i utrudniania wolności związkowej wobec pracowników, członków związku a szczególnie działaczy związkowych. Powód prowadził ze Związkiem Zawodowym (...) korespondencję w sprawie udzielenia wsparcia w związku z mobbingiem jaki miała wobec niego stosować dyrektor pozwanego A. B. (1). Jednocześnie związek zawodowy zwracał się do pozwanego pracodawcy o zaprzestanie praktyk mobbingowych wobec pracowników i członków związku zawodowego. Dyrektor pozwanego pismami z 8 stycznia i 3 lutego 2016r. zwróciła się do Związku o sprecyzowanie zdarzeń będących przejawami mobbingu, a w drugim z pism wyjaśniła, że nie doszło do mobbingu wobec B. K..

Państwowy Inspektor Pracy w wystąpieniu z 14 marca 2016r. zwrócił się do dyrektor pozwanego o podjęcie działań mających na celu przeciwdziałanie występowaniu w zakładzie zjawiska mobbingu. W kwietniu 2016r. dyrektor pozwanego A. B. (1) wprowadziła wewnętrzną procedurę antymobbingową. W obiekcie na Placu (...) pojawiła się skrzynka gdzie pracownicy mogli wrzucać informacje o przejawach mobbingu.

Według dalszych ustaleń Sądu I instancji, powód i W. G. dowiedzieli się od oskarżeniach dotyczących kradzieży klamek, kranu i złomu w toku postępowania sądowego zainicjowanego przez Z. N.. Ten ostatni, zgłosił dyrektor pozwanego A. B. (1) i J. P. (1) przecieki złącza rur w węźle cieplnym w kotłowni i zaproponował, że w przerwie technologicznej konserwatorzy dokonają wymiany rur. Z. N. dokonał wyboru materiałów i pomiaru rur oraz zapotrzebowania na pozostałe materiały. (...) te zostały zakupione. Rury zostały wymienione przez Z. N. i powoda, za co otrzymali oni wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że około 3-4 lata temu, Straż Pożarna dyrektor po przeprowadzonej kontroli stwierdziła, że powinno być drugie wyjście ewakuacyjne od strony natrysków dlatego dyrektor pozwanego A. B. (1) wezwała W. G. i powoda i poleciła im wykuc dziurę na drugim końcu natrysków i wstawić tam drzwi przeciwpożarowe. W. G. zażądał wskazania konkretnie, w którym miejscu ma być wykuta dziura, bo dotyczyło to ściany w ubikacji. Dyrektor wydelegowała panią H. i ta wskazała to miejsce, o którym mówiła pani dyrektor. Wykucie kończył pan P.. W. G. zakupił drzwi, jednak nie zostały one wstawione i dziura po około pół roku została zalepiona płytą gipsową. W. G. od pani dyrektor dostał polecenie, aby nie wstawiać tych drzwi.

Nadto, wg ustaleń Sądu Rejonowego w Zakładzie (...) na Placu (...) były wymieniane okna przez firmę zewnętrzną. Okna były wrywane i składowane przed budynkiem bez żadnego zabezpieczenia. Futryny miały być zutylizowane przez firmę, która wykonywał remont. Okna leżały na podwórku, przed zakładem pracy były ogólnodostępne, mogli brać je mieszkańcy Z.. Powód nie pytając przełożonych wziął dwie futryny 30 x 30, które pomagał pracownikom firmy remontowej wyrwać. Powód nie miał zarzutów w związku z wywozem futryn. Futryny brali wszyscy np. kąpielowe.

Była też sytuacja, że dyrektor pozwanego, A. B. (1) w trakcie obchodu obiektu natknęła się na powoda, który wykręcał klamki z drzwi. Na jej pytanie powód odpowiedział, że i tak niedługo wszystko będzie wyrzucone. Dyrektor nakazała powodowi z powrotem przykręcić klamki. Powód przykręcił klamki i sprawa ucichła. Po remontach zakładu kąpielowego pozostało dużo złomu. Był on składowany w garażach i na podwórku. Dyrektor pozwanego kazała złom wywieźć. Powód pożyczył ciężarówkę od znajomego i kilkakrotnie wywoził złom na złomnicę na ul. (...). Złom był sprzedawany, pieniądze były przywożone dyrektor. Dokumenty płatnicze były wypisane na powoda, który faktycznie przywoził złom na złomnicę. Powodowi pomagał Z. N., J. H., W. G..

Sąd Rejonowy ustalił również, że w trakcie remontu ubikacji zdemontowano stare sedesy złożono je do wentylatorowni. Sedesy zostały zabrane przez firmę remontową. Nadto, że w trakcie inspekcji z Urzędu Miejskiego, w obecności Prezydent Miasta dyrektor A. B. (1) pociągnęła powoda za rękaw i powiedziała ściszym głosem, że „to i tak skończy się w Sądzie”.

Powód dzierżawił od pozwanej garaż. Kiedy dyrektor pozwanego chciała podnieść czynsz powód zrezygnował z dzierżawy.

W. G., J. P. (2), E. GłanChaś nie byli bezpośrednimi świadkami sytuacji, w których dyrektor pozwanego A. B. (1) nazywałby powoda idiotą lub złodziejem. Dyrektor pozwanego zdarzało się krzyczyć na podwładnych. Powód nie skarżył się J. P. (2) na współpracę z dyrektor, w czasie gdy ten był zatrudniony u pozwanej. W rozmowie z E. C. przeprowadzonej i nagranej przez powoda w dniu 3 stycznia 2017r. powód wyraził chęć powrotu do pracy i wyraził znużenie pozostawianiem na długim zwolnieniu lekarskim. E. C. wyraziła zdziwienie chęcią powodu powoda do pracy po tym jak powiedział jej, że złożył pozew o mobbing. Zapytała go jak będzie mógł dalej pracować i spojrzeć w oczy dyrektor pozwanego.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanego nie wstrzymywano pracownikom urlopów. Urlop powoda został przesunięty na prośbę jego przełożonego Z. N. oraz że pracownicy we własnym zakresie odnawiali uprawnienia KPP. Powód grzecznościowo, z własnej inicjatywy mył samochody księgowej, dyrektor, jeden raz samochód J. P. (1). Zdarzało się, że grzecznościowo w okresie zimowym wynosił śmieci za sprzątaczkę, kilkakrotnie był delegowany do pracy na basenie przy Alei (...) podobnie jak i inni pracownicy. Powód pracował dodatkowo w firmie (...), jako kierowca karetki transportowej. Powód pali papierosy. W dniu 9 marca 2015r. powód w trakcie dyżuru w pracy u pozwanego przeszedł zawał mięśnia sercowego. Powód po przebytych zawale pozostaje pod opieką kardiologa, a od maja 2017r. pod opieką psychiatry, psychologa (rozpoznanie zaburzeń depresyjnych i lękowych mieszanych od grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o powołane dowody i za najbardziej istotny dowód na okoliczność istnienia mobbingu uznał dowód z przesłuchania powoda. Jak stwierdził Sąd Rejonowy z zeznań powoda nie wynika, aby pozwany stosował wobec niego mobbing, a pojedyncze sytuacje jakie opisał powód nie kwalifikują ich w żadnym stopniu do zaliczenia do mobbingu. Sąd zauważył, że w pozwanym zakładzie pracy istnieje bardzo silny konflikt pomiędzy przedstawicielami Związku Zawodowego (...) a pozostałymi zatrudnionymi i dyrektor A. B. (1) oraz, że powód nie był w zakładzie izolowany, trzymał się z pozostałymi pracownikami członkami związku zawodowego założonego przez Z. N..

Sąd I instancji oddalił wnioski : o dopuszczenie dowodu z nagrań głosowych A. B. (1) z rozprawy z Sądu Okręgowego w Gliwicach z uwagi na fakt, że naruszał on zasadę bezpośredniości nadto Sąd na okoliczności, których dotyczył ten dowód przesłuchał dyrektor pozwanego A. B. (1); powoda o dopuszczenie dowodu z pism pomiędzy nim a Z. N. z lutego 2017r. gdyż dotyczyły one wniosku o dopuszczenie dowodu z nagrań głosowych A. B. (1), który został oddalony; o zwrócenie się do PIP o udostępnienie ankiet dotyczących mobbingu u strony pozwanej na okoliczność ustalenia sposobu sformułowania pytań w ankiecie i w celu ustalenia kto został podany przez ankietowanych jako osoba która miała dopuszczać się mobbingu w jednostce pozwanego, bowiem okoliczności te nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu gdyż nie dotyczyły one bezpośrednio osoby powoda; o przedłożenie oryginału pisma z listopada 2015r. i 4 marca 2016r. oraz wniosek o powołanie biegłego grafologa na okoliczność czasu sporządzania tych pism, gdyż treść pism nie miała rozstrzygającego znaczenia w sprawie i dotyczyła okoliczności

powszechnie znanych; dopuszczenie dowodu z nagrań na okoliczność odmiennych zeznań składanych przez J. H. na rozprawie w dniu 29 maja 2017r. z uwagi, że okoliczności, co do których zeznawał świadek możliwe był do ustalenia w oparciu o pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy; powoda o dopuszczenie dowodu na okoliczność posiadania przez niego uprawnień i wyróżnień gdyż okoliczność ta nie miał znaczenia dla wydania rozstrzygnięcia w przedmiotowym postępowaniu; o dowód z dokumentacji fotograficznej, nagrań oraz pism z dnia 26 maja 2017r. dotyczących zdarzeń z dnia 22 maja 2017r. gdyż dotyczyły one okoliczności mających miejsce poza okresem objętym sporem; o dopuszczenie dowodu z pisma Prokuratury Okręgowej w Gliwicach z dnia 22 sierpnia 2017r. gdyż treść pisma nie dotyczyła okoliczności mających wpływ na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu; o dopuszczenie dowodu z dokumentacji medycznej żony powoda stojąc na stanowisku, że okoliczność, na którą zawnioskowano dowód nie ma wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu; powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, psychologa oraz kardiologa, gdyż jego dopuszczenie było zbędne w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził okoliczności stosowania wobec powoda mobbingu.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków Z. N., B. K. M. J., w których utrzymywali i, że dyrektor pozwanego krzyczała na powoda i wyzywała go od idiotów. Sąd wziął pod uwagę, że świadkowi byli członkami związku zawodowego skonfliktowanego z dyrektorem i resztą załogi, że powód chociaż dokonał nagrania rozmowy z E. C. w dniu 3 stycznia 2017r. to nie przedłożył podobnych nagrań z innych sytuacji, w których dyrektor krzyczała by na niego, poniżała lub wyzywała go, chociaż jak twierdził zachowania takie trwały kilka lat. Ponadto świadkowie prowadzili własne postępowania sądowe przeciwko pozwanemu i byli zainteresowani w negatywnym przedstawieniu osoby dyrektora pozwanego. Nadto w większości wskazali, że o sytuacjach podczas których dyrektor krzyczała na powoda słyszeli od samego powoda. Z kolei świadek strony powodowej - H. N. zeznała, że dyrektor krzyczała tylko czasami gdy pracownicy źle wykonali jej polecenia.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom Z. N. dotyczącym braku świadomości podpisania przez niego notatki dotyczącej powoda, uznając, że świadek jest osobą bardzo skrupulatną, dobrze zorientowaną w przepisach prawa pracy. Całokształt jego zachowań wskazuje, że nie podpisałby dokumentów bez wcześniejszego ich przeczytania, zwłaszcza tych pochodzących od pracodawcy. Jako niewiarygodne ocenił Sąd I instancji zeznania tego świadka dotyczące polecenia wywozu złomu i zatrzymania pochodzących z tego tytułu pieniędzy przez dyrektora oraz tego że później dyrektor rozpowszechniła informacje o tym, że to powód wraz ze świadkiem dokonali kradzieży złomu. Zeznania te stały bowiem w sprzeczności z zeznaniami świadka W. G. oraz powoda, z których wynikało, że powód i świadek o ewentualnych zastrzeżeniach dowiedzieli się dopiero w toku postępowań sądowych toczących się z inicjatywy Z. N., a nie od dyrektora pozwanego w miejscu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy powołał art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. 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. Dalej Sąd wskazał, że przepis art. 94<sup>3</sup> §1 w zw. z §2 k.p., wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne przy tym jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania

z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu (Goździewicz G., Komentarz do art. 943 kodeksu pracy, w: R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (M. Zieleniecki: komentarz do art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy, w: U. Jackowiak (red.): Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV).

Jako najczęstsze działania mobbingowe, Sąd Rejonowy wymienił: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogrożki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika etc. (R. P.: Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w pracy, Przegląd Sądowy 2004, nr 5, s. 122 i nast.).

Następnie Sąd Rejonowy przypomniał, że nie wystarczającym jest ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r. III PK 94/05). W sprawach dotyczących mobbingu obowiązują bowiem ogólne reguły dotyczące procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005r. II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (tak w wyroku SN z 5 grudnia 2006 roku II PK 112/06/).

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. W pierwszym sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 943 § 1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 943 § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu I instancji, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powód był długotrwale poddany mobbingowi ze strony pozwanego, jako że ze poszczególne zdarzenia, które powód uznał za przejawy mobbingu nie miały charakteru uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Dalej Sąd podniósł, że cechą mobbingu jest jego „uporczywość” i „długotrwałość” oraz że nie może być zdarzeniem jednorazowym. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje proceder przez dłuższy czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 3 § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Sąd Rejonowy uznał, że zdarzenia, na które wskazywał powód miały charakter pojedynczych incydentów pojawiających się w kilkuletnim przedziale czasowym. Powód próbował, co prawda wykazać, że w przerwach pomiędzy tymi zdarzeniami dyrektor pozwanego A. B. (1) krzyczała na niego, wyzywała go od idiotów, podważała jego kompetencje, jednak zdaniem Sądu, powód nie przedstawił przekonujących dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Nie mogły nimi bowiem być zeznania świadków Z. N., B. K. M. J., którzy byli członkami związku zawodowego

skonfliktowanego z dyrektorem i resztą załogi i którzy prowadzili własne postępowania sądowe przeciwko pozwanemu i byli zainteresowani w negatywnym przedstawieniu osoby dyrektora pozwanego. Z kolei świadek strony powodowej - H. N. zeznała, że dyrektor krzyczała tylko czasami, gdy pracownicy źle wykonali jej polecenia. Według oceny Sądu, większość z opisanych zdarzeń w żaden sposób nie może być potraktowane jako nękanie, czy zastraszanie.

Odnośnie okoliczności dotyczących oskarżenia powoda o kradzież sedesów, klamek, okien czy złomu, Sąd I instancji zauważył, że powód nie mógł czuć się mobbingowany z ich powodu w miejscu pracy, gdyż o tym, że dyrektor pozwanego wysuwa takie podejrzenia dowiedział się dopiero na rozprawach z procesów sądowych Z. N., nadto dyrektor pozwanego podejrzewała powoda o próbę kradzieży klamek, na której sama bezpośrednio go przyłapała. Zdarzenie to spowodowało jednak, że utraciła do powoda w tym zakresie zaufanie czego efektem była uzasadniona w tych okolicznościach rewizja przyczepki, którą z kolei powód subiektywnie odebrał jako poniżanie go nie łącząc wcześniejszego zdarzenia z rewizją.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że powód dopatrywał się mobbingu w związku z oddelegowaniem go do remontu kotłowni, jednakże jak wykazało postępowanie dowodowe, to nie dyrektor pozwanego zdecydowała o tym, że powód został skierowany do tych prac bezpośrednio po powrocie ze zwolnienia chorobowego ale jego bezpośredni przełożony Z. N.. W zaistniałej sytuacji nie sposób więc stwierdzić, że doszło do mobbingu powoda ze strony dyrektora pozwanego A. B. (1). Kolejnym zdarzeniem jakie powód potraktował jako przejaw mobbingu, było nakazanie wybicia dziury na drugim końcu natrysków i wstawienia tam drzwi przeciwpożarowych, a następnie cofnięcie tego polecenia. Powyższe nie było wynikiem celowego działania dyrektora pozwanego nastawionym na zlecenie powodowi wykonania bezcelowego zadania ale pomyłki popełnionej przez inspekcję straży pożarnej, po której dyrektor pozwanego wydała polecenie. Powód podał również, że w trakcie inspekcji z Urzędu Miejskiego, w obecności Prezydenta Miasta dyrektora A. B. (1) pociągnęła go za rękaw i powiedziała mu ścisłym głosem, że „to i tak skończy się w sądzie”, jednakże późniejsze zeznania powoda, że nie ma 15 lat nie ma zamiaru bać się sądu nie wskazują, by w związku z takim zachowaniem dyrektor czuł się poniżony czy szykanowany.

Zdaniem Sądu Rejonowego, za przejaw mobbingu nie może być uznane również jednorazowe przesunięcie urlopu wypoczynkowego, czy kilkukrotne skierowanie do pracy na innym obiekcie pozwanego. Działania te nie miały notorycznego charakteru i związane były z potrzebami organizacyjnymi pozwanego, zaś urlop powoda został przesunięty na prośbę jego przełożonego Z. N.. Sąd podkreślił, że pozwany w tym zakresie działał zgodnie z przepisami, które uprawniają pracodawcę zarówno do przesuwania urlopów jak i do skierowania pracownika do wykonania pracy w inne miejsce. Zdaniem Sądu Rejonowego częstotliwość tych zdarzeń nie wskazuje by dyrektor pozwanego szykanowała w ten sposób powoda.

Sąd I instancji nie dopatrywał się również mobbingu wobec powoda w rezygnacji przez niego z dzierżawy garażu. Powód zrezygnował, bowiem z dzierżawy samodzielnie po tym jak pozwany podwyższył mu czynsz, który w ocenie Sądu nawet po podwyżce miałby symboliczny charakter.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że pracownicy pozwanego we własnym zakresie odnawiali uprawnienia KPP, co powód sam przyznał w swoich zeznaniach. W związku z powyższym trudno tu mówić o mobbingu czy dyskryminacji, skoro zasada ta dotyczyła wszystkich pracowników a nie tylko powoda. Okoliczność, że powód uważał, że pracodawca winien pokryć koszty odnowienia uprawnień jest jedynie wynikiem jego subiektywnej oceny. Fakt, że powód mył samochody księgowej, dyrektor, czy w okresie zimowym wynosił śmieci za sprzętaczki nie może być traktowany jako mobbing, skoro jak wynikało z zeznań świadków czynił to grzecznościowo, z własnej inicjatywy.

Zdaniem Sądu I instancji również uwaga świadka E. C. o tym, że powód powinien poszukać innej pracy, nie świadczy o mobbingu z jej strony wobec powoda. Treść nagrania wskazuje raczej, że sugestia świadka wynikała z przekonania, że w zaistniałej sytuacji byłoby to najlepsze rozwiązanie.

Końcowo Sąd Rejonowy zaznaczył, że z przedstawionej dokumentacji medycznej wynika, że powód leczenie w poradni zdrowia psychicznego podjął dopiero na początku grudnia 2016r. tuż przed wytoczeniem pozwu przeciwko pozwanemu w dniu 30 grudnia 2016r., mimo że jak twierdził zdarzenia mobbingowe pojawiły się w 2014r. Zdaniem

Sądu, powyższe wskazuje, że powód raczej podjął leczenie u psychiatry i psychologa na potrzeby niniejszego powództwa. Również przebyty w pracy zawał serca, bezpośrednio po którym powód wskazywał, że przestraszył się cienia osoby którą zobaczył podczas obchodu na nocnej zmianie nie wskazuje by doszło do niego na skutek mobbingu ze strony dyrektora pozwanego, nadto zdaniem Sądu nie można pominąć, że powód jest wieloletnim palaczem. Samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż wobec pracownika stosowany był mobbing spoczywał na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300).

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie wykazał w żaden wiarygodny sposób, aby stosowano wobec niego mobbing, wobec czego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc, §9 pkt. 2 w związku z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800, ze zm)

**Apelację od wyroku wniosła strona powodowa**, przy czym powód w apelacji osobistej zarzucił:

1) obrazę prawa materialnego tj;

- art. 94<sup>3</sup>§ 1 i 2 kp poprzez błędne ustalenie, że u pozwanego nie wystąpiło zjawisko mobbingu, które to ustalenie finalnie skutkowało oddaleniem powództwa,

- art. 32 ust. 1 oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji, poprzez ich nie zastosowanie tj. ustalenia przez Sąd rażącej dysproporcji w ocenie przydatności dowodowej z zeznań świadków Z. N., B. K., M. J., z racji przynależności tych osób do organizacji związkowej i ich ewentualnym zainteresowaniem w negatywnym przedstawieniu dyrektora pozwanego, podczas gdy pozostali świadkowie pozwanego należeli do drugiej organizacji związkowej funkcjonującej na terenie pozwanego, zaś wobec tych osób Sąd nie wysnuł rażąco błędnego twierdzenie, że ich przynależność związkowa skutkuje ich zainteresowaniem w negatywnym przedstawieniu powoda;

2) obrazę przepisów prawa procesowego tj;

- art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie błędnych ustaleń faktycznych oraz prawnych sprawy, które nie dają się pogodzić z zasadami logiki oraz zebrany materiał dowodowy, w szczególności w zakresie nie stwierdzenia przez sąd, że powód był długotrwale i uporczywie poddawany mobbingowi, brakiem uzasadnienia przyczyn odmowy przyznania przez Sąd I instancji należytej mocy dowodowej zeznaniom świadków Z. N., B. K., M. J. oraz ewidentną sprzecznością pomiędzy ustaloną przez Sąd datą rozpoczęcia leczenia psychiatrycznego na dzień 30.12.2016r., podczas gdy dokumenty medyczne w sposób niewątpliwy wskazywały powyższą chwilą na 28.06.2016r.;

-art. 278§1 kpc w zw. z art. 232 kpc w zw. z art. 227 kpc w zw. z art. 13§2 kpc poprzez oddalenie wniosku powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, psychologii, kardiologii na okoliczność związku pomiędzy zachowaniami mobbingowymi pracodawcy, a stanem zdrowia powoda, który to dowód był niezbędny dla prawidłowego ustalenia czy schorzenia, o jakich niewątpliwie stanowił zgromadzony materiał dowodowy, pozostawały w związku z zachowaniem pozwanego i jaki był stan zdrowia powoda w okresie toczącego się powództwa i okresu go poprzedzającego;

– art. 328 kpc poprzez sporządzenie pisemnych motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia dotkniętych wewnętrzną sprzecznością, w szczególności Sąd I instancji raz „honoruje” przynależność związkową jako okoliczność niwecząca wartość dowodową z zeznań świadków, a wobec kolejnych dowodów z zeznań świadków takiej korelacji nie widzi, następnie pomija zeznania naocznych świadków i uznaje, że zjawisko mobbingu nie miało miejsca u pozwanego, a także w uzasadnieniu wyroku z jednej strony wskazuje, że powód nie wykazał działań mobbingowych nie przedkładając innych nagrań, zaś z drugiej strony dostarczając nagranie, w którym do „doradza” mu odejście z pracy, traktuje powyższe jako działanie powoda polegające na nagrywaniu kolegów i koleżanek z pracy.

W oparciu o powyższe zarzuty, powód wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie po uzupełnieniu postępowania dowodowego o dowód z opinii biegłego zgodnie z tezą dowodową wskazaną w pozwie o zmianę wyroku, uwzględnienie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje.

Pełnomocnik powoda w apelacji zarzucił:

- 1) naruszenie art. 94<sup>3</sup>§ 1kp poprzez przyjęcie, że u pozwanego nie wystąpiło zjawisko mobbingu w stosunku do powoda,
- 2) naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz rozpoznanie sprawy na niepełnym materiale dowodowym w wyniku nie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, psychologii, kardiologii na okoliczność związku pomiędzy zachowaniami mobbingowymi pracodawcy, a stanem zdrowia powoda,
- 3) nie rozpoznanie wszystkich okoliczności stanu faktycznego niezbędnych do wydania orzeczenia.

Stawiając powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie wyroku, uwzględnienie powództwa, zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.***

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne, za wyjątkiem daty rozpoczęcia leczenia psychiatrycznego powoda .

Sąd II instancji jest uprawniony do ponownej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i na tej podstawie ustalił nadto, że powód w okresie od 27.11.2013r. wielokrotnie zgłaszał się do lekarza rodzinnego z różnym dolegliwościami – wizyty w dniach: 27.11.2013r., 6.02.2014r., 13.03.2014r., 6.02.2015r., 2.03.2015r., 2.4.2015r., 15.05.2015r., 14.09.2015r., 17.12.2015r., 2.3.2016r, 10.06.2016r. i ani razu w wywiadzie nie wskazywał problemów z samopoczuciem.

W trakcie wizyty w dniu 14.06.2016r. ten sam lekarz w wywiadzie odnotował, że powód cierpi na „przewlekłe zaburzenia lękowo-depresyjne, pogorszenie nastroju” i wystawił mu skierowanie do przychodni zdrowia psychicznego. W dniu 28.06.2016r. powód zgłosił się do PZP w Z. zgłaszając obniżenie nastroju i złe samopoczucie, jednakże w ..

U lekarza POZ w dniach 28.06. i 2.08.2016r. powód zgłaszał jedynie dolegliwości kręgosłupa. Następnie w dniu 9.12.2016r. powód zgłosił się do lekarza POZ po skierowanie do psychologa. W dokumentacji z PZP słowo „mobbing” zostało użyte przez lekarza przeprowadzającego wywiad w trakcie wizyty w dniu 8.12.2016r.



Nadto, Sąd Okręgowy ustalił, że powód nie korzystał ze zwolnień lekarskich w 2014r., przebywał na urlopie przez 31 dni w tym od 1 do 17 lipca; natomiast w 2015r. świadczył pracę przez 109 dni /nominalny czas pracy 252 dni/, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 142 dni - w okresach od 10.03. do 30.06.2015r., od 25.9. do 9.10.2015r. a na urlopie wypoczynkowym był w dniach 17- 28.08.2015r. i 12-16.10.2015r.

W roku 2016 powód przepracował 125 dni z nominalnych 252 dni pracy, przebywał na zwolnieniu lekarskim w dniach 18- 30.06.; urlopie wypoczynkowym w dniach 11.07- 29.07.; 23-30.09.; i ponownie na zwolnieniu lekarskim w dniach 3.10. – 31.12.

Podniesione w apelacji strony powodowej zarzuty są bezzasadne.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy i rzetelny postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku. Ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W konsekwencji, zarzuty apelującego dotyczące naruszenia tegoż przepisu stanowią jedynie niedopuszczalną polemikę z niewadliwymi ustaleniami Sądu I instancji.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia że pozwany dopuścił się wobec niego zachowań mobbingowych w okresie objętym pozwem. Sąd Okręgowy w tym miejscu podkreśla, że na powodzie spoczywał również ciężar skonkretyzowania zdarzeń, które uważa za mobbing, bowiem w tych granicach – zgodnie z zasadą kontradiktoryjności - sąd pracy rozpoznaje sprawę. Konkretyzacja zdarzeń, uważanych za mobbingowe winna polegać na podaniu dat, okoliczności, które umożliwią stronie pozwanej zajęcie stanowiska w sprawie, złożenie ewentualnych wniosków dowodowych przykładowo na okoliczność, że zdarzenia te nie miały miejsca bądź miały inny przebieg, a sądowi orzekającemu weryfikację twierdzeń stron. Nadto, Sąd II instancji stoi na stanowisku, że zakresem rozpoznania niniejszej sprawy jest tylko okres od daty wskazanej w pozwie, czyli od 1.01.2014r. do daty wniesienia pozwu czyli 2.01.2017r., a zatem jakiegokolwiek zdarzenia, które ewentualnie miały miejsce poza tym czasookresem, nie mają wpływu na treść rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Powód w pozwie, pismach procesowych jak i zeznaniach nie wskazuje żadnych dat zdarzeń, które w jego ocenie stanowią mobbing stosowany przez pozwanego i nie jest rzeczą sądu ustalanie, kiedy zdarzenia te miały miejsce, jako, że powód reprezentowany jest przez profesjonalnego pełnomocnika. Dotyczy to w szczególności zarzutów ośmieszania, wyzywania, nękania, zastraszania powoda przez dyrektora pozwanego, które co do czasu i okoliczności nie zostały sprecyzowane. Analiza zeznań wszystkich świadków nie pozwala na ustalenie, czy w okresie objętym pozwem takie sytuacje wystąpiły. Dotyczy to również świadków Z. N., B. K. i M. J.. Zaznaczyć należy, że jedynie M. J. zeznała, że była świadkiem, iż A. B. (2) krzyczała na powoda ale nie wiadomo kiedy to miało miejsce i z jakich przyczyn. B. K. podał, że był świadkiem sytuacji gdy dyrektor zwróciła powodowi uwagę, że zbyt wolno naprawia szafki na obuwiu – jednakże ponieważ powód nie zgłaszał tego zdarzenia za mobbing – a zatem brak podstaw do oceny tego zdarzenia. Z. N. zeznał ogólnie, że dyrektor pozwanego zastraszala, krzyczała na pracowników, w tym na powoda, ale nie podał żadnych konkretnych okoliczności takich zachowań w stosunku do powoda ani kiedy miały miejsce. Odnośnie pozostałych zarzutów powoda opisanych w pozwie, ww. świadkowie nie posiadali własnej wiedzy na ich temat, albo dowiedzieli się o nich od powoda /w większości/ albo od innych pracowników pozwanego. Celem dopuszczenia dowodu z zeznań świadków jest przede wszystkim pozyskanie

wiadomości o znanych im faktach, a nie pozyskanych informacjach z drugiej ręki. Jeśli chodzi o Z. N., zasadnie Sąd I instancji odmówił wiary jego zeznaniom w przedmiocie notatki służbowej z 2012r., jednakże nie ma to znaczenia dla rozpoznawanej sprawy, bowiem nie dotyczy okresu objętego pozwem. Nielogiczne są zeznania tego świadka, że nie chciał by powód wykonywał prace remontowe w kotłowni w drugiej połowie 2015r., bowiem jak podał, sam dobierał sobie pracowników do wykonania zleconych prac. Gdyby nie chciał współpracować z powodem przy tych pracach, to dobrałby sobie innego pracownika, nadto prace te były wykonywane w ramach godzin nadliczbowych, a zatem powód mógł odmówić ich wykonania.

Z. N., B. K. i M. J., podobnie pozostałe słuchane osoby, nie byli świadkami, by A. B. (2) zarzucała powodowi kradzież czegokolwiek z zakładu pracy, albo obciążała go za wybicie w złym miejscu wejścia ewakuacyjnego. Argumentacja Sądu I instancji w tym stanie rzeczy zasługuje na uwzględnienie, a przy czym przy ocenie zeznań tych świadków, Sąd ten nie mógł pominąć faktu, że świadkowie ci są skonfliktowani z dyrektorem pozwanego. W tych okolicznościach, zasadnie Sąd I instancji odmówił wiarygodności zeznaniom świadków Z. N., B. K. i M. J..

Jak stanowi art. 328 § 2 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Utrwalonym w orzecznictwie jest, że zarzut naruszenia tego przepisu może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie ma miejsca, bowiem obszernie i szczegółowo uzasadnienie Sądu I instancji zawiera wszystkie wymagane prawem elementy, a zatem zarzuty apelującego są bezpodstawne. Sąd Rejonowy szczegółowo wskazał na podstawie jakich dowodów i dlaczego ustalił stan faktyczny sprawy, podał jakim dowodom i z jakiej przyczyny nie dał wiary, a następnie dokonał prawidłowej subsumcji przepisów prawnych.

Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego tj. art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 kp. Sąd II instancji w całości podziela stanowisko i trafne rozważania Sądu I instancji w tym zakresie, wobec czego nie ma potrzeby powtarzania w tym miejscu przytoczonych już przepisów prawa i ich oceny. Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie udowodnił, że dyrektor pozwanego w okresie objętym pozwem go ośmieszała, wyzywała, nękała czy zastraszała, bowiem nie potwierdzili tego słuchani w sprawie świadkowie. Ocenę zeznań świadków w tym zakresie Sąd przedstawił już wyżej. Jeśli chodzi o zarzuty kradzieży, to przeprowadzone postępowanie dowodowe niezbitnie wykazało, że dyrektor pozwanego w okresie objętym pozwem nie wysuwała żadnych oskarżeń wobec powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeszukanie przyczepy pracownika, która jest garażowana na terenie zakładu pracy, mieści się w ramach uprawnień pracodawcy. Powód nie był obwiniany o wybicie drugich drzwi ewakuacyjnych w złym miejscu i jak wynika z ustaleń faktycznych, było ono wynikiem wadliwej decyzji pozwanego. Zdarzenie, że dyrektor pozwanego w trakcie inspekcji z Urzędu Miejskiego, w obecności Prezydent Miasta pociągnęła powoda za rękaw i powiedziała ściszym głosem, że „to i tak skończy się w Sądzie” jest bez znaczenia dla oceny żądania powoda, bowiem okoliczności tej nie wskazywał w pozwie, a nadto nie wiadomo czy miało miejsce w okresie objętym pozwem. Przy czym z zeznań świadków i stron, nie sposób ustalić czy wypowiedź A. B. (1) była groźbą skierowaną do powoda – skoro nie zainicjowała przeciwko niemu żadnego postępowania – czy tylko stanowiła obawę, że w związku z ustaleniami komisji może być wszczęte jakieś postępowanie. Brak podstaw do uznania za mobbing ze strony dyrektora pozwanego wyrażenie zgody na pracę powoda w godzinach nadliczbowych przy remoncie kotłowni, bowiem to Z. N. zaproponował powodowi podjęcie się tej pracy, a powód pracy tej się podjął. Jak to wyżej wskazano, powód mógł odmówić wykonania tej pracy, nadto zgodnie z zaświadczeniem lekarskim nie miał przeciwwskazań do pracy fizycznej konserwatora. Jeśli chodzi o kwestie wstrzymywania urlopu powoda, to w latach objętym pozwem korzystał on z urlopów: w 2014r. przez 31 dni, w tym od 1 do 17 lipca; w 2015r. przez 16 dni - od 17 do 28 sierpnia i od 12 do 16 października; w 2016r. przez 21 dni - od 11 do 29 lipca oraz od 23 do -30 września. W trakcie zeznań powód podał, że w ciągu 10 lat pracy raz nie otrzymał urlopu w zaplanowanym terminie, ale nie podał kiedy to miało miejsce, a zatem brak podstaw do oceny tego zarzuty. Natomiast co do wniosku Z. N. o nieudzielenie powodowi urlopu w 2012r., to okres ten nie jest objęty pozwem. Z tych przyczyn,

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu I instancji, że wyżej opisane zdarzenia w żaden sposób nie mogą być uznane za mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, natomiast inne nie zostały udowodnione przez powoda.

Ustalony stan faktyczny, zdaniem Sądu Okręgowego, w sposób niewątpliwy wskazuje, że dyrektor pozwanego nigdy nie obciążała powoda za wybite drzwi ewakuacyjnych w złym miejscu, w okresie objętym pozwem nie oskarżała go o kradzież, nie wstrzymywała udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Zarzuty powoda w tym zakresie są zupełnie bezpodstawne i podważają skutecznie wiarygodność jego zeznań o innych działaniach mobbingowych ze strony dyrektora pozwanego. Szczególnie dotyczy to zarzutów ciągłego, uporczywego nękania, wyzywania, zastraszania, ośmieszania, bowiem w nikt tych twierdzeń powoda nie potwierdził w toku postępowania. Przykładowo W. G., który często współpracował z powodem nie opisał żadnego zdarzenia, w trakcie którego A. B. (1) zwracała się niestosownie do powoda. Nie można pominąć, że w latach 2015 i 2016 powód przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich (128 dni i 90 dni) oraz że dyrektor pozwanego dyrektor pozwanego w tym okresie sporadycznie przebywała w miejscu świadczenia pracy przez powoda, co z pewnością skutkowało ograniczeniem bezpośrednich kontaktów pomiędzy powodem a przełożoną.

Z analizy dokumentacji lekarskiej przedstawionej przez powoda wynika, że od 27.11.2013r. wielokrotnie zgłaszał się do lekarza rodzinnego z różnym dolegliwościami – wizyty w dniach: 27.11.2013r., 6.02.2014r., 13.03.2014r., 6.02.2015r., 2.03.2015r., 2.4.2015r., 15.05.2015r., 14.09.2015r., 17.12.2015r., 2.3.2016r., 10.06.2016r. – i ani razu w wywiadzie nie wskazywał problemów z samopoczuciem. Natomiast w dniu 14.06.2016r. ten sam lekarz w wywiadzie odnotował, że powód cierpi na „przewlekłe zaburzenia lękowo-depresyjne, pogorszenie nastroju” i wystawił mu skierowanie do przychodni zdrowia psychicznego. W dniu 28.06.2016r. powód zgłosił się do PZP w Z. zgłaszając obniżenie nastroju i złe samopoczucie. U lekarza POZ w dniach 28.06. i 2.08.2016r. powód zgłaszał jedynie dolegliwości kręgosłupa. Następnie w dniu 9.12.2016r. powód zgłosił się do lekarza POZ po skierowanie do psychologa. W dokumentacji z PZP słowo „mobbing” zostało użyte przez lekarza przeprowadzającego wywiad w trakcie wizyty w dniu 8.12.2016r., a pozew wg podanej daty został sporządzony w dniu 29.12.2016r. W tych okolicznościach, Sąd Rejonowy miał podstawy do ustalenia, że leczenie powoda u psychiatry i psychologa z przyczyn mobbingu, rozpoczęło się w tym miesiącu. Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie dopuścił się wobec powoda działań mobbingowych, a zatem pozwany nie ponosi odpowiedzialności za ewentualny rozstrój zdrowia powoda. Dlatego zasadnie Sąd I instancji oddalił wnioski o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność rozstroju zdrowia powoda. W ocenie Sądu Okręgowego, przekonanie powoda, że przyczyną niewątpliwego rozstroju zdrowia jest zachowanie dyrektora pozwanego, w okolicznościach sprawy nie ma żadnych obiektywnych podstaw. Należy podzielić argumentację przytoczoną w uzasadnieniu wyroku przez Sąd Rejonowy dotyczącą dwuetapowego postępowania w sprawie dotyczącej żądania zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Dopiero po ustaleniu zjawiska mobbingu, Sąd korzystając z wiadomości specjalnych biegłych ustalał spowodował rozstrój zdrowia u pracownika, natomiast wnioski z opinii nie mogą służyć do ustalenia czy do mobbingu doszło czy nie.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, podzielając w niniejszej sprawie ustalenia Sądu pierwszej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji, jako pozbawionej podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt. 2 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, §10 ust. 1 pkt 1, § 2 pkt.5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800)

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia