

Sygn. akt VIII **Pa 67/18**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2018 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 30 sierpnia 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. P.

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w Z.

**o** zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 25 stycznia 2018 r. **sygn. akt** IV P 20/17

**oraz zażalenia** pozwanej na postanowienie zawarte w punkcie 2

**wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 25 stycznia 2018 r. **sygn. akt** IV P 20/17

1) oddala apelację;

2) oddala zażalenie;

3) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 250 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzi

Sygn. akt VIII Pa 67/18

# UZASADNIENIE

Powódka Z. P. domagała się ustalenia, że w miejscu pracy stosowany był wobec niej mobbing, uznania że pozwana (...) Spółka Akcyjna w Z. nie przeciwdziałała stosowaniu wobec niej mobbingu i zasądzenia od pozwanej kwoty 60.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za mobbing wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa oraz zasądzenia kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanej na stanowisku księgowej oraz że w dniu 31 grudnia 2014r. doręczono jej pismo pozwanej zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 lit. b k.p. Podała, że do 2009r. współpraca z pracodawcą układała się dobrze, ale sytuacja zmieniła się, kiedy jej przełożonym został P. K., który rozpoczął serię działań i zachowań polegających na systematycznym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu i poniżaniu jej wywołując u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i jej ośmieszenie doprowadzając do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników. Według powódki przejawami mobbingu były: brak podwyżek dla niej i E. R., przyznawanie premii tylko za dodatkową pracę nienależącą do jej obowiązków, złośliwe uwagi pod adresem podwładnych oraz wypowiedzi przełożonego, że „najchętniej zwolniliby wszystkie księgowe i zatrudnił młode osoby”, natomiast pod jej adresem, że „jest do niczego, nie ma z nią współpracy, wszystko robi źle i wolno”, złośliwe komentarze przełożonego w czasie szkoleń, powierzenie jej przez przełożonego zadania wykraczającego poza jej kwalifikacje i umiejętności tj. stworzenie tabeli przestawnej w programie komputerowym (...), a następnie do prowadzenia na ten temat szkolenia dla innych pracowników. Kolejnymi przejawami mobbingu według powódki były: przetrzymanie jej przez przełożonego w gabinecie i zlecenie pracy spoza zakresu jej obowiązków, zlecenie dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem pod groźbą odwołania urlopu, przesyłanie zleceń wykonania pracy mailem i wysyłanie „alarmów” z informacją o ilości czasu pozostałego na ich wykonanie, częste telefony przełożonego przy zamykaniu miesiąca (szybkie przeksięgowania), wprowadzenie obowiązku pisania tzw. dziennych kart pracy, po otrzymaniu których przełożony często krytykował wykonaną pracę, nietolerowanie sytuacji, w których pomagała współpracownikom, zakaz opuszczania miejsca pracy, zlecenie dodatkowej pracy po stwierdzeniu jej obecności w innym pokoju, stwierdzenie kierowniczkii działu, że nic się nie stanie jeśli zostanie zwolniona bo ma dwie córki, na które może liczyć, otrzymanie maila od kierowniczkii w czasie zwolnienia lekarskiego z artykułem dotyczącym możliwości zwolnienia. Według powódki na skutek tych zachowań stan jej zdrowia fizycznego i psychicznego uległ pogorszeniu. Wskazała, że na skutek nacisków przełożonych, aby przeszła do pracy do Stacji Diagnostycznej w Z. przy ulicy (...) jej samopoczucie pogorszyło się, miała wysokie ciśnienie i puls, nie mogła spać, skoncentrować się na pracy, a po otrzymaniu informacji dotyczącej zwolnienia poczuła się jeszcze gorzej, w efekcie czego trafiła do szpitala a później rozpoczęła leczenie w Ośrodku (...) w G. w związku z rozpoznaniem u niej reakcji depresyjno – lękowej na skutek zdarzeń w pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana (...) Spółka Akcyjna w Z., wniosła o oddalenie powództwa w całości i o obciążenie powódki kosztami postępowania. Potwierdziła, że rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 53 §1 lit. b k.p. jednocześnie wskazała, że odwołanie powódki od tego wypowiedzenia zostało oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Z. z dnia 09 października 2015r. w sprawie IV P 13/15. Pozwana podniosła, że już wtedy powódka pomawiała ją o rzekomy mobbing, którego ofiarą miała się stać w miejscu pracy. Zaprzeczyła, aby na terenie jej zakładu pracy miały miejsce znane jej przypadki mobbingu podała, że zapobiega tego typu zjawiskom oraz że przeprowadziła szkolenia kadry kierowniczej poświęcone zapobieganiu zjawiskom mobbingu. Odnosząc się do poszczególnych przejawów mobbingu opisanych przez powódkę wyjaśniła, że obowiązkiem przełożonego jest dbanie o właściwe i terminowe wykonanie obowiązków przez podwładnych nawet przez wysyłanie im tzw „alarmów”, czy zleceń wykonania z określonym terminem. Podniosła, że nie ma obowiązku podnosić wynagrodzeń wszystkim pracownikom, a przyznanie premii tylko za wykonanie dodatkowych zadań nie jest przejawem mobbingu. Odnosząc się do złośliwych uwag ze strony przełożonych wskazała, że powódka uzyskała o nich wiedzę od osób trzecich. W jej ocenie mobbingiem nie było również chodzenie po sali w czasie szkolenia i sprawdzanie postępów powódki jak i polecenie stworzenia tabeli przestawnej w programie komputerowym (...), a następnie do prowadzenia na ten temat szkolenia dla innych pracowników. W dalszej części podniosła, że nie istnieje prawny zakaz zlecenia pracownikowi dodatkowej pracy na dzień przed zaplanowanym urlopem. Wyjaśniła, że wprowadziła Dienne Karty Pracy na zalecenie zewnętrznego doradcy w ramach usprawnienia efektywności pracy. Odnosząc się do zakazu opuszczania stanowisk pracy i wzajemnej

pomocy podała, że nie jest nagannym utrzymywanie przez zwierzchnika samodzielności i dyscypliny pracy. Odnośnie uwag kierowniczkę na temat zwolnienia powódki to były one związane z własnymi przemyśleniami kierowniczkę i nie miały nic wspólnego z mobbingiem. Odnośnie wiadomości mailowej przesłanej powódce wyjaśniła, że chodziło jej o rozważne korzystanie przez powódkę z przysługujących jej praw. W ocenie pozwanej zachowanie przełożonych powódki nie miało na celu poniżenia jej, ośmieszenia czy też wyizolowania, lecz podniesienie jej kwalifikacji i wydajności w pracy nie stosowano przy tym metod, które odbiegałyby od postępowania spotykanego u innych pracodawców. Odnosząc się do kwestii nacisków na powódkę i E. R., co do przejścia do pracy w Stacji Diagnostycznej wskazała, że ostatecznie nikt nie został do stacji przeniesiony, a E. R. nadal u niej pracuje zaprzeczyła, by w tej sprawie wywierała niedozwolony nacisk. Wskazała na sprzeczność twierdzeń powódki o stresie przeżywanym w związku z możliwością zwolnienia jej z wykazem rzekomych działań mobbingowych. Podniosła, że zapisy z kart informacyjnych leczenia powódki zawierają jedynie to, co powódka sama oświadczyła. Z kolei część schorzeń powódki jest zupełnie niezwiązana z zatrudnieniem u niej.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka Z. P. zatrudniona była u pozwanego od dnia 2 września 1996r. na podstawie dwóch kolejno zawartych umów o pracę na czas określony, pierwsza do dnia 30 listopada 1996r., druga od dnia 02 grudnia 1996r. do dnia 28 lutego 1997r., a od dnia 03 marca 1997r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze etatu, ostatecznie na stanowisku księgowej w dziale księgowości, w sekcji zagranicznej. W czerwcu 2013r. powódka otrzymała zaświadczenie o ukończeniu kursu M. E. na poziomie podstawowym/średniozaawansowanym, który został zorganizowany na zlecenie pozwanego pracodawcy.

W lutym 2014r. pojawiła się kwestia przejścia dwóch pracowników (powódki i E. R.) do innej spółki. Pracownicy nie wyraziły zgody na przejście. Z powodu odmowy nie doszło do ich zwolnienia

W lutym 2014r. po otrzymaniu informacji dotyczącej jej przejścia do innej spółki powódka źle się poczuła i trafiła do lekarza rodzinnego. Mimo wdrożonego leczenia ambulatoryjnego jej stan nie poprawiał się, w związku z czym w dniu 07 marca 2014r. skierowana została do Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej na Oddział Internistyczny, gdzie oprócz nadciśnienia tętniczego stwierdzono u niej hiperlipidemię mieszaną, kamieć pęcherzyka żółciowego, infekcję dróg moczowych, jaskrę obu oczu oraz zaburzenia adaptacyjno – reakcyjne – depresyjno – lękowe.

W lutym 2014r. powódka podjęła leczenie w Ośrodku (...) w G. w poradni leczenia nerwic oraz w poradni leczenia zaburzeń afektywnych, gdzie zgłaszała problemy w pracy – szef podejrzany o mobbing, obawy związane z zagrożeniem utratą pracy, otrzymanie wypowiedzenia, przegranie sprawy w sądzie, śmierć przyjaciela

W dniach 27 i 28 lutego 2014r. oraz w dniu 10 marca 2014r. w pozwanej spółce kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy, która przeprowadziła wśród losowo wybranych pracowników ankietę mobbingową. Dokonano analizy zebranych ankiet mobbingowych, sporządzono raport końcowy oceny występowania zjawiska mobbingu, w którym stwierdzono, że u pozwanej mogą występować zachowania i działania, które mogą nosić znamiona działań lub zachowań lobbingowych.

Pozwana spółka przeprowadziła szkolenie dla kadry kierowniczej pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy”

W dniu 03 marca 2014r. powódka drogą mailową poinformowała G. Ś., że nadal będzie przebywać na zwolnieniu lekarskim do dnia 14 marca 2014r. Tego samego dnia G. Ś. potwierdziła otrzymanie wiadomości, a dnia 06 marca 2014r. przesłała powódce artykuł zawierający informacje, kiedy pracodawca jest uprawniony do zwolnienia pracownika przebywającego na długotrwałym L4.

W okresach od dnia 31 marca 2014r. do dnia 20 czerwca 2014r. oraz od dnia 01 września 2014r. do dnia 21 listopada 2014r. i od dnia 16 lutego 2015r. do dnia 08 maja 2015r. powódka przebywała na Dziennym Oddziale (...) w Ośrodku

(...) CZP w G. w związku z niepokojem i lękiem dotyczącym przyszłości, referowanym mobbingiem w pracy, później zwolnieniem z pracy.

Pismem z dnia 08 października 2014r. powódka za pośrednictwem kierownika sekcji – G. Ś. zwróciła się do głównego księgowego P. K. o pisemne wyjaśnienie, dlaczego została pominięta przy podziale premii bilansowej, skoro na zwolnieniu lekarskim przebywa od 21 lutego 2014r. W odpowiedzi na zapytanie powódki główny księgowy pismem z dnia 24 listopada 2014r. poinformował ją, że brak jest przepisów obligujących pozwaną do wypłacania pracownikom księgowości dodatkowego wynagrodzenia w postaci tzw. bilansówki oraz że premia mobilizacyjna wypłacana jest za wykonywanie zadań poza normalnym zakresem obowiązków. Przełożony powódki wskazał, że nie uczestniczyła ona w okresie nasilenia prac w księgowości przypadającego na miesiące luty – kwiecień i że z tego powodu nie przyznano jej premii uznaniowej. Wyjaśnił również, że jej zaangażowanie w bieżące wykonywanie obowiązków zostało uwzględnione poprzez przyznanie premii motywacyjnej za poszczególne miesiące.

W dniu 31 grudnia 2014r. powódce doręczono pismo pozwanej zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 lit. b k.p.

Pismem z dnia 27 czerwca 2016r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 60.000.zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną na skutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem stosowanym wobec niej w miejscu pracy. Pozwana pismem z dnia 25 lipca 2016r. odmówiła zapłaty zadośćuczynienia. (dowód wezwanie z dnia 27.06.2016r. k. 59 – 64, pismo pozwanej k. 65)

W pozwanym zakładzie obowiązuje system premiowy uregulowany w regulaminie wynagradzania Pracownikom przysługuje 1,5 % premii regulaminowej i do 3,5 % premii uznaniowej. Premia uznaniowa przysługiwała za wykonanie dodatkowych zadań.

K. S., E. R., G. Ś. nie były świadkami sytuacji, w których P. K. zastraszał, szykanował bądź krytykował powódkę oraz by mówił ,że zwolniąby starszych pracowników i zostawił tylko młodych.

P. K. nie obrażał powódki, oceniając jej pracę nie używał ostrych słów.

P. K. zlecał pracownikom przed urlopem dodatkowe prace. Nie było sytuacji by pracownik nie poszedł na zaplanowany urlop natomiast zdarzało się, że pracownicy sami przekładali zaplanowane urlopy.

Występowały sytuacje, że P. K. wzywał do siebie pracownika, aby ten wykonał przy nim zleczone mu wcześniej zadanie. Dotyczyło to sytuacji , gdy pracownik otrzymał polecenie wykonania zadania i nie było ono wykonywane lub gdy zadanie było złożone, wymagało kilkunastu czynności, które trzeba było wykonać po kolei i bezcelowe było chodzenie za każdym razem do pokoju pracownika.

Przez okres około roku w dziale, w którym pracowała powódka obowiązywały tzw. karty pracy, wprowadzone przez firmę zewnętrzną, w których pracownicy od momentu przyścia do pracy odnotowywali każdą czynność. karty te wypełniali wszyscy pracownicy

P. K. organizował wewnętrzne szkolenia. Niektóre szkolenia prowadził osobiście, częściowo szkolenia obejmowały obsługę programów komputerowych wykorzystywanych w dziale księgowości i wtedy odbywały się przy użyciu komputerów. Czasami przełożony powódki wybierał jednego z pracowników, który miał przygotować materiał i uczyć pozostałych pracowników. Zdarzało się, że pracownicy byli na tych szkoleniach odpytywani, ale nie było to w żaden sposób komentowane.

W pozwanej firmie przełożeni powódki korzystali z systemu przypomnień funkcjonującego w ramach programu O..

Przełożenie dzwonił do pracownika, czy wykonał zadanie zwłaszcza w sytuacji, gdy wcześniej wysłali e – mail, a zadanie ograniczone terminem ustawowym nie zostało wykonane. W sytuacji gdy pracownicy nie odebrali maila P. K. po około godzinie od jego wysłania dzwonił do pracownika.

Pracownicy mogli opuszczać swoje stanowiska pracy, by pomagać innym pracownikom.

P. K. wysłał pracownikom maile z informacjami na temat zmiany przepisów. Pracownicy zobowiązani byli zapoznać się z tymi zmianami.

W opinii podwładnych P. K. był osobą bardzo wymagającą, pracowitą, oczekującą bieżącej znajomości przepisów.

Powódka do września 2019r. ma przyznaną rentę.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.***

W zważeniach przytoczył Sąd Rejonowy art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. wskazując, że wprowadza on 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 nękanium 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 nękanium 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, L. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

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)

Sąd Rejonowy podniósł, że niezależnie od powyższego nie wystarczy 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 dotycząc 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/).

Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się więc 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 doznana 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 przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, że powódka była długotrwale poddana mobbingowi ze strony pozwanej lub jej pracowników.

Wskazane przez powódkę: brak podwyżek dla niej i E. R. oraz przyznawanie premii tylko za dodatkową pracę nienależącą do jej obowiązków nie mogły zostać uznane za przejaw mobbingu, w sytuacji gdy w pozwanym zakładzie obowiązuje system premiowy zapisany w regulaminie wynagradzania stanowiący, że pracownikom przysługuje 1,5 % premii regulaminowej i do 3,5 % premii uznaniowej. Premia uznaniowa przysługiwała za wykonanie dodatkowych zadań. Należy również zaznaczyć, że przyznanie premii uznaniowej jest całkowicie uzależnione od uznania pracodawcy w żadnym wypadku nie można tu mówić o obowiązku wypłaty takiej premii.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe zdanie Sądu I instancji nie wykazało, aby przełożenie kierowali złośliwe uwagi pod adresem podwładnych oraz by z ust P. K. padło stwierdzenie, że „najchętniej zwolniłby wszystkie księgowo i zatrudnił młode osoby” lub by pod adresem powódki powiedział, że „jest do niczego, że nie ma z nią współpracy oraz że wszystko robi źle i wolno”. Świadkowie nie potwierdzili również, żeby w czasie szkoleń przełożony kierował do powódki złośliwe komentarze, z resztą powódka sama na rozprawie wskazała, że P. K. bezpośrednio jej nie obrażał i że informację o takim zachowaniu miała od pani Ś. i K. B..

Przywołane przez powódkę okoliczności dotyczące powierzenia jej przez przełożonego zadania wykraczającego poza jej kwalifikacje i umiejętności tj. stworzenie tabeli przestawnej w programie komputerowym (...), a następnie prowadzenie na ten temat szkolenia dla innych pracowników nie stanowiło mobbingu. Stawianie pracownikowi wymagań zgodnych z jego kwalifikacjami i zakresem obowiązków dotyczących znajomości przepisów czy obsługi programów komputerowych niezbędnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie może być traktowane jako przejaw mobbingu, gdyż samodoskonalenie jest normalnym zjawiskiem występującym w organizacji pracy. Pracodawca ma prawo wymagać od pracownika określonych kwalifikacji lub wyrażenia zgody na ich uzupełnienie w czasie trwania stosunku pracy. W tym celu może skierować pracownika na specjalistyczne szkolenie i ma prawo oczekiwać, że wyrazi on zgodę na szkolenie podnoszące jego kwalifikacje.

Podnoszonej przez powódkę okoliczności przetrzymania jej przez przełożonego w gabinecie i zlecenia pracy spoza zakresu jej obowiązków nie potwierdziło postępowanie dowodowe. P. K. logicznie i wiarygodnie wyjaśnił, że dotyczyło to sytuacji, gdy wysłał pracownikowi polecenie wykonania zadania i nie zostało ono wykonane lub gdy zadanie wymagało kilkunastu czynności, które trzeba było wykonać po kolei i bezsensownym było chodzenie za każdym razem do pokoju pracownika. Wyjaśnienia przełożonego znalazły potwierdzenie w zeznaniach K. S., G. Ś., T. F., częściowo w zeznania I. P..

Co do podniesionej przez powódkę okoliczności zlecenia dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem pod groźbą odwołania urlopu, to należy wskazać, że pracodawca w każdym czasie może zlecić pracownikowi dodatkową pracę natomiast powódka w żaden sposób nie wykazała, by pracodawca komukolwiek odwołał urlop z powodu niewykonania dodatkowych zadań nałożonych przed urlopem.

Praca w godzinach nadliczbowych jest normalnym obowiązkiem pracownika, przewidzianym w przepisach prawa pracy więc nie może być traktowana jako przejaw mobbingu.

Kwestia ewentualnych roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogą mieć wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie o mobbing.

Sąd stwierdził również, że brak jest podstaw do uznania przesyłania zleceń wykonania pracy mailem i wysyłania „alarmów” z informacją o ilości czasu pozostałego na ich wykonanie, częstych telefonów przełożonego przy zamykaniu miesiąca (szybkich przeksięgowaniach), wprowadzenia obowiązku pisania tzw. dziennych kart pracy za przejawy mobbingu. Sąd miał przy tym na uwadze specyfikę pracy w dziale księgowym, w którym powódka była zatrudniona

i konieczność wykonania niektórych czynności w terminach niezależnych od pracodawcy, określonych ustawowo, o czym zeznali G. Ś., P. K. i D. P. (1), jak również fakt, że przełożony powódki był odpowiedzialny za to by proces pracy przebiegał sprawnie. Podkreślić należy, że niedotrzymanie tych terminów przez pozwaną spółkę rodziło określone konsekwencje prawne.

Sąd I instancji podał, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby przełożeni nie tolerowali sytuacji, w których powódka i pozostałe pracownice pomagały sobie, a także by ustanowiono zakaz opuszczania miejsca pracy oraz by za niestosowanie się do powyższych zakazów zlecano dodatkową pracę. G. Ś. wskazała wręcz odwrotnie, że wykonywanie pracy za kogoś innego było premiowane.

Stwierdzenie kierowniczkę działu, że nic się nie stanie jeśli powódka zostanie zwolniona bo ma dwie córki, na które może liczyć oraz otrzymanie maila od tejże kierowniczkę w czasie zwolnienia lekarskiego z artykułem dotyczącym możliwości zwolnienia. W ocenie Sądu również nie mogą być uznane za przejawy mobbingu. Zdarzenia te miały charakter incydentalny, ponadto Sąd nie dopatrywał się, by wyżej wskazane działania kierowniczkę nakierowane były na naruszenie osobistej godności powódki, jej izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu.

Sąd I instancji podkreślił, że miał świadomość, że sytuacja związana z utratą pracy była dla powódki stresująca, jednakże w sytuacji kiedy do zwolnienia powódki doszło na skutek jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy wyczerpującej okresy wskazane w art. 53 kp, to taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest uprawnieniem pracodawcy i nie może być kwalifikowane jako przejaw mobbingu.

Zaznaczył Sąd I instancji, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż wobec pracownika stosowany był mobbing spoczywał na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300). Powódka nie wykazała w żaden wiarygodny sposób, aby stosowano wobec niej mobbing.

Uzasadniając rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Rejonowy powołał się na art. 102 k.p.c. w związku z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Uznał, że należy odstąpić od obciążania powódki kosztami procesu mając na uwadze charakter roszczenia, z którym występowała, jej subiektywne przekonanie o zasadności powództwa, jak również sytuację materialną powódki i stan jej zdrowia oraz uznając, że w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek umożliwiający odstąpienie od obciążenia powódki kosztami. Hipoteza art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia Sądowi rozpoznającemu sprawę pewną swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jaki dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do odstąpienia od obciążania jej kosztami procesu. Przepis art. 102 k.p.c. stanowi, bowiem suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek. W ocenie Sądu zarówno charakter roszczenia, z jakim wystąpił powódka, jak i jej subiektywne przekonanie o zasadności zgłoszonych roszczeń, pozwalały zastosować w rozpoznawanej sprawie omawianą normę. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, czy przedawnienie, do drugich zaś - sytuację majątkową i życiową strony, przy czym całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 roku, I CZ 26/11).

### ***Powódka wywiodła apelację od powołanego wyżej wyroku zarzucając mu:***

1.naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

-art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, polegające na:

a) błędnym przyjęciu, że przełożeni nie kierowali pod adresem powódki złośliwych uwag i komentarzy, ani nie tolerowali sytuacji, w których powódka i pozostałe pracownice pomagały sobie; przełożony P. K. nie przetrzymywał powódki w gabinecie i nie zlecał pracy spoza zakresu jej obowiązków, nie zlecał dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem pod groźbą odwołania urlopu, ani nie zlecał zadań przerastających jej możliwości i kompetencje, a zdarzenia mobbingowe względem powódki miały charakter incydentalny, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i powódki prowadzi do wniosków przeciwnych;

b) bezkrytycznym przyznaniu pełnej wiarygodności zeznaniom przełożonym powódki: P. K., K. S. i G. Ś., podczas gdy zeznania tych świadków są nieobiektywne i niewiarygodne, albowiem to oni, zdaniem powódki, stosowali względem niej działania mobbingowe, a nadto byli lub są związani stosunkiem zawodowym z pozwaną;

c) częściowej odmowie wiarygodności zeznaniom T. F. i I. P. oraz ich pominięciu w zakresie traktowania powódki przez przełożonego P. K. podczas gdy zeznania te są spójne, logiczne, obiektywne oraz są zgodne z zeznaniami samej powódki;

-art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii na okoliczność ustalenia stanu zdrowia powódki, istnienia trwałego albo przemijającego uszczerbku na jej zdrowiu i jego wysokości, przyczyn rozstroju Strona | 2 zdrowia powódki oraz rokowań dla jej zdrowia na przyszłość oraz dowodu z przesłuchania świadków M. K. i K. M.;

2. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że :

-skoro przełożony P. K. nie obrażał powódki bezpośrednio i że informację o takim zachowaniu powódka miała od pozostałych pracowników, to takie zachowanie nie stanowiło przejawu mobbingu, podczas gdy unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą stanowi jedno z najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu;

-powierzenie powódce zadań wykraczających poza jej kwalifikacje i umiejętności, przetrzymywanie jej przez przełożonego w gabinecie, zlecenia jej dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem i w godzinach nadliczbowych oraz częste telefony, maile i „alarmy” mieściło się w zakresie dozwolonych działań w dziale księgowym, podczas gdy przełożony powódki P. K. podczas tych działań dopuszczał się zachowań naruszających godność pracowniczą powódki, a zatem jego działania stanowiły niedozwolony mobbing;

-zachowanie kierowniczkii działu G. Ś. względem powódki w dniach 17-20 lutego 2014 r., oświadczenie jej, że nic się nie stanie jeśli powódka zostanie zwolniona, bo ma dwie córki, na które może liczyć oraz wysłanie przez kierowniczkę do powódki maila z artykułem dotyczącym możliwości zwolnienia nie może być uznane za przejaw mobbingu, ponieważ miały one charakter incydentalny, podczas gdy poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu, gdy jest wielokrotne i ma długotrwały wpływ na psychikę;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. w związku z art. 94 ' §3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powódka była długotrwanie poddana mobbingowi ze strony pozwanej i jej pracowników, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że w stosunku do powódki stosowane było uporczywe i długotrwanie jej nękanie ze strony przełożonego P. K. w okresie styczeń 2010 r. - luty 2014 r., które to u powódki wywołało zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, rozstrój zdrowia, a także miało na celu poniżenie powódki i izolowanie jej z zespołu współpracowników - m.in. poprzez nieprzyznanie tylko jej podwyżki, kierowanie złośliwych uwag i komentarzy, że jest nieudolna i powinna się zwolnić, powierzenie jej zadania wykraczającego poza jej kwalifikacje i umiejętności, przetrzymywanie przez kilka godzin w gabinecie i zlecenie pracy poza zakresem obowiązków i przyglądanie się, jak ją wykonuje, zlecenia dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem pod groźbą odwołania urlopu, częste telefony, maile i „alarmy”, podważanie kompetencji pracowniczych powódki na szkoleniach, ciągle zastraszanie powódki możliwością jej zwolnienia; dyskryminowanie powódki ze względu na jej wiek; oczernianie powódki w rozmowach z innymi pracownikami, a także ze strony kierowniczkii G. Ś., w dniach 17-20 lutego 2014 r., oświadczenie jej, że nic się nie stanie jeśli powódka zostanie



zwolniona, bo ma dwie córki, na które może liczyć oraz wysłanie przez kierowniczkę do powódki maila z artykułem dotyczącym możliwości

***Powódka wniosła na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 kpc o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez:***

1. ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był wobec powódki Z. P. mobbing;
2. uznanie, że pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Z. nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powódki Z. P. mobbingu, czym naruszyła art. 9T' §3 i §4 k.p.;
3. zasądzenie od pozwanej (...)! (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Z. na rzecz powódki Z. P. kwoty 60.000 (słownie: sześćdziesiąt tysięcy) złotych v\ 'raz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od tej kwoty od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty;
4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych;
5. zwolnienie powódki w całości od wpisu od apelacji.

ewentualnie:

- uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

***W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.***

W ocenie pozwanego zaskarżony wyrok w zakresie oddalającym żądanie pozwu, odpowiada prawu. Ustalenia poczynione przez Sąd I instancji są zgodne z rzeczywistym stanem faktycznym, zaś w szczególności dokonana ocena prawna jest prawidłowa.

Zdaniem pozwanego nie dopuścił się on względem powoda jakichkolwiek działań lub zachowań, mających znamiona mobbingu. Pozwany nie podejmował bowiem jakichkolwiek poczynań dotyczących powoda lub skierowanych przeciwko powodowi, które mogłyby wywoływać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie powoda lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pozwany nie tylko nie dopuścił się względem powoda czynności mających znamiona mobbingu o charakterze uporczywym lub długotrwałym, ale nawet o charakterze jednorazowym. Przebieg postępowania dowodowego nie pozwala nawet na postawienie pozwanego zarzutu jakiegokolwiek działania o charakterze nieetycznym względem powoda, czy jakiegokolwiek innego pracownika.

Pozwana podniosła, że powódka nie podolała obowiązkowi dowodowemu wynikającemu z art. 6 Kodeksu cywilnego. Przytoczył pozwany orzeczenie Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 5 października 2007 roku (sygnatura akt II PK 31/07) oraz w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (sygnatura akt II PK 166/14, LEX nr 1712815),

Podkreślił pozwany, że to, że świadkowie powołani przez pozwanego pozostają w stosunku pracy z pozwanym nie stanowi przecież o tym, że zeznania takie są niejako „z góry” niewiarygodne.

***Pozwany wniosł zażalenie na postanowienie w sprawie kosztów procesu zawarte w pkt. 2 wyroku z dnia 25 stycznia 2018 roku Sądu Rejonowego w Z. IV Wydział Pracy.***

Zarzuć temu rozstrzygnięciu bezzasadne odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu, w sytuacji, w której powódka przegrała sprawę i wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego postanowienia oraz o zasądzenie od powódki Z. P. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w Z. kwoty 4.050,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego,

oraz

2) zasądzenie od powoda Z. P. rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w Z. kosztów postępowania odwoławczego, wywołanego wniesieniem zażalenia, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Żalący wskazał, że powódka dochodziła zapłaty kwoty 60.000.00 złotych, tytułem odszkodowania, w związku z rzekomym mobbingiem. Roszczenie powódki było nieuzasadnione. Pozwany, broniąc się przed żądaniem pozwu, domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego. Biorąc pod uwagę wartość przedmiotu sporu, pozwany posiadał roszczenie względem powódki, o zapłatę kosztów zastępstwa prawnego, na poziomie 4.050 złotych. Jest to stawka minimalna, ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Zatem kwota 4.050 złotych stanowi o wartości przedmiotu zaskarżenia w niniejszym zażaleniu.

Uzasadniając zażalenie podniósł, że Sąd I Instancji poprawnie wskazał w uzasadnieniu wyroku, że powódka nie wykazała, aby stosowano wobec Niej mobbing, co z kolei przemawiało na rzecz oddalenia powództwa o zapłatę odszkodowania. Co ważne, przed zainicjowaniem sprawy sądowej, powódka skierowała do pozwanego wezwanie do zapłaty (pismo z 27 czerwca 2016 roku). Pozwany zaś zajął stanowisko w piśmie z 25 lipca 2016 roku, odmawiając zapłaty i odpierając zarzuty powódki. Następnie, wobec zainicjowania sprawy sądowej, pozwany udzielił obszernego stanowiska, w odpowiedzi na pozew. Istotnym zdaniem żalącego jest to, że, że powódka była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika. Rola fachowego pełnomocnika nie sprowadza się jedynie do ubrania w wymaganą formę zarzutów pracownika (tu: powódki), a uzasadnienie zgłoszonego roszczenia. Nie można uznać, że w sprawie wystąpiła dysproporcja sił, środków i fachowej wiedzy między pracownikiem a pracodawcą. Powódka uzyskała zatem przed zainicjowaniem sprawy sądowej fachową poradę, na podstawie której powinna była ocenić szanse w sprawie sądowej. Pozwany nie zgadza się, aby subiektywne przekonanie powódki o zasadności roszczenia mogło przemawiać na rzecz zastosowania normy z art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego. Zarzuć, że przyjęta przez Sąd I instancji wykładnia art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego sprowadza się bowiem do przyjęcia reguły nieodpowiedzialności pracowników za wynik procesu i prowadzi do tej konkluzji, że pracownik może inicjować każdą sprawę sądową, zgłaszając nawet absurdalne roszczenia względem pracodawcy i nie obawiać się obciążenia kosztami sądowymi, skoro subiektywne przekonanie o słuszności roszczenia wystarczy, aby zastosować dobrodziejstwo z art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego. Powódka inicjując sprawę sądową wiedziała lub powinna była wiedzieć, że Jej roszczenie jest bezzasadne. Powódka, wsparta wiedzą fachowego pełnomocnika, w tym znając treść zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powinna była na długo przed datą wyrokowania cofnąć pozew, wiedząc że przegra sprawę. Pomimo tego powódka konsekwentnie prowadziła do końca sprawę. Podniósł, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest o tyle również krzywdzące dla pracodawcy, bo nie uwzględnia realiów rynku, gdzie z jednej strony wzrasta roszczeniowość pracowników, co skutkuje inicjowaniem zupełnie niepotrzebnych spraw sądowych, zaś z drugiej strony konkurencja na rynku jest bardzo duża i każdy niepotrzebny wydatek pracodawcy (na przykład na obronę przed absurdalnymi roszczeniami) zmniejsza konkurencyjność pracodawcy na rynku. Interesy pozwanego pracodawcy, zatrudniającego przeszło 500 pracowników, z pewnością zostały naruszone zaskarżonym rozstrzygnięciem, które można podsumować pokutującym w orzecznictwie założeniem, że pracodawca powinien ponieść każde koszty pomocy prawnej, tylko dlatego, że dysponuje większymi środkami, niż pracownik. To nie jednak skala działalności, a możliwość przewidzenia faktu przegranej sprawy i brania takiego ryzyka przed zainicjowaniem sprawy sądowej, powinny zostać wzięte pod uwagę przez Sąd I instancji, przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu.

Żalący wskazał dalej, że powódka miała możliwość weryfikacji roszczenia przez fachowego pełnomocnika, w celu ustalenia potrzeby prowadzenia procesu, skazanego na niepowodzenie. Powódka miała możliwość uniknięcia

prowadzenia procesu. Powódka z pełną świadomością prowadziła spór sądowy, co nie powinno pozostawać bez wpływu na rozstrzygnięcie o kosztach procesu. W związku z czym, nie zgodził się z twierdzeniami Sądu I instancji, iż z uwagi na subiektywne przekonanie powoda o zasadności zgłoszonych roszczeń, sytuację w jakiej znalazła się powódka jak i stan zdrowotny, należy odstąpić od obciążania kosztami, gdyż weryfikacji wskazanych stanów powinien dokonać profesjonalny pełnomocnik powoda, przed wystąpieniem z powództwem.

Pozwany pracodawca zmuszony został do poniesienia kosztów obrony przed niezasadnym roszczeniem powódki. W toku sprawy pozwany złożył kilka pism procesowych, zaangażował kilku swoich pracowników oraz wynajął kancelarię prawną, celem obrony przed niezasadnym roszczeniem. Sąd I instancji zdaje się pomijać również i ten fakt, że nieobecność pracowników w pracy, spowodowane stawiennictwem w Sądzie, nie pozostaje bez wpływu na koszty działalności pozwanego pracodawcy. Jest to zatem kolejny argument na rzecz konieczności zasądzenia kosztów, stanowiących pośrednio także formę rekompensaty zaangażowania finansowego pozwanego pracodawcy w sprawę sądową.

Podkreślił pozwany że zaskarżone rozstrzygnięcie o kosztach procesu skutkuje całkowitym brakiem odpowiedzialności za wynik procesu w sprawach pracowniczych. Przy takim stanowisku Sądu I instancji, pracownicy mają możliwość składania pozwów o zapłatę, ze świadomością, że nie ponoszą żadnych konsekwencji swojego działania, nawet w przypadku najbardziej nieuzasadnionego roszczenia. Z pewnością taka linia orzecznicza nie powinna uzyskać akceptacji, jako jawnie naruszająca interesy pracodawców, którzy zmuszeni są ponosić koszty obrony przez takimi roszczeniami pracowników. Względę słuszności, do których odwołuje się Sąd I instancji, nakazują analizować, czy w konkretnej sprawie pozwany pracodawca dał powód do wytoczenia powództwa, czy zajął stanowisko w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty, czy swoim zachowaniem dał powód do wytoczenia sprawy. W ocenie niżej podpisanego pełnomocnika, odpowiedzi na te pytania są negatywne, co wzmacnia stanowisko o zasadności oczekiwania zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, tym bardziej w stawce minimalnej.

### ***Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:***

Apelacja strony pozwanej nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd I instancji przyjął te ustalenia w całości za własne. Ponadto, Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku, albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny. Stanowisko Sądu Rejonowego jest pełne i nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca.

Pozwany zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, co do okoliczności, że przełożeni nie kierowali pod adresem powódki złośliwych uwag i komentarzy, ani nie tolerowali sytuacji, w których powódka i pozostałe pracownice pomagały sobie; przełożony świadek P. K. nie przetrzymywał powódki w gabinecie i nie zlecał pracy spoza zakresu jej obowiązków, nie zlecał dodatkowej pracy przed zaplanowanym urlopem pod groźbą odwołania urlopu, ani nie zlecał zadań przerastających jej możliwości i kompetencje, a zdarzenia mobbingowe względem powódki miały charakter incydentalny, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i powódki prowadzi do wniosków przeciwnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym w znacznej części z zeznań samej powódki. Zeznała ona, że świadek P. K. bezpośrednio

jej nie obrażał, że słyszała o negatywnych wypowiedziach dotyczących osób po pięćdziesiątce od świadka G. Ś.. Podała, że nie słyszała od świadka P. K., żeby zarzucał, że nie ma właściwego wykształcenia, ta informacja była zasłyszana od innego pracownika, nie wzywał powódki na „dywanik”, ewentualnie pisał maile których wskazywał, że powódka popełniła błąd przy księgowaniu faktur i musiała to wówczas powódka przeksięgować Powódka otrzymała premię trzy razy za dodatkowe prace , ale inni pracownicy również nie zawsze ją dostawali. Dostała powódka dwukrotnie dodatkową pracę do wykonania, za to , że opuszczała swój pokój . Tak postępował przełożony w stosunku do wszystkich pracowników . Powódka czasami zostawała w pracy dłużej by wykonywać dodatkowe obowiązki. Przytoczone zeznania są zeznaniami powódki .

Nieuprawnione jest zarzucanie Sądowi Rejonowemu braku wszechstronnej oceny dowodów. W uzasadnieniu Sąd ten szczegółowo przytoczył , którym zeznaniom i dlaczego nie dał wiary. Podał, że oparł się na dowodach z dokumentów i zeznaniach świadków K. S., E. R., G. Ś., P. K. i przesłuchaniu prezesa zarządu pozwanej spółki (...) oraz częściowo na zeznaniach świadka T. F., które miały emocjonalny charakter oraz częściowo świadka I. P. skłóconej z kierownictwem i współpracownikami, w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jednocześnie zauważył, że zeznań świadka T. F. nie potwierdziła nawet sama powódka i nie sposób oprzeć się wrażeniu, że świadek wyolbrzymiała każde zdarzenie, nadając mu dużą rangę, co nie znalazło potwierdzenia w zeznanych pozostałych świadków. Najistotniejszy w kontekście ustalenia, czy zjawisko mobbingu w ogóle miało miejsce był dowód z zeznań powódki. Jednakże w ocenie Sądu I instancji nie dał on podstaw do tego by przyjąć, że pozwana lub jej pracownicy stosowali wobec powódki mobbing, a zachowania, które powódka wiązała z mobbingiem nie wyczerpywały jego znamion. Sąd uwzględnił je w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Jednocześnie zauważył słusznie Sąd Rejonowy, że powódka niemal każdą sytuację z udziałem przełożonego P. K., nawet zwrócenie jej uwagi w wykonywaniu obowiązków traktowała jako przejaw mobbingu.

Zarzuca apelująca, że Sąd I instancji bezkrytycznie przyznał pełną wiarygodność zeznaniom przełożonych powódki: P. K., K. S. i G. Ś. podczas gdy zeznania tych świadków są nieobiektywne i niewiarygodne, albowiem to oni, zdaniem powódki, stosowali względem niej działania mobbingowe . Wedle powódki działania mobbingowe stosował świadek K. , a pod koniec zatrudnienia świadek Ś.. Świadkowi B. –S. nie stawiała powódka takiego zarzutu. Osoba ta pracowała z powódką do 2011r. , a po 2011r. nie miała z nią częstego kontaktu. Zeznaniom świadka P. K. i świadka G. Ś. Sąd dał wiarę ponieważ są one ze sobą spójne, podczas gdy zeznania świadków T. F. nie były spójne z zeznaniami nawet samej powódki , natomiast świadek E. R. zeznała, że relacje powódki były ze świadkiem P. K. normalne tak jak z szefem, natomiast ze świadkiem G. Ś. w miarę normalne do czasu kiedy nie zaistniała sytuacja związana z przejściem do innych spółek dwóch pracowników pozwanej.

Zeznania słuchanego za pozwanego prezesa zarządu D. P. (2) żaden sposób nie odnosiły się bezpośrednio do zarzutów stawianych przez powódkę . Nie był świadkiem żadnych z zarzucanych sytuacji mobbingowych , ale też w żadnej mierze jego zeznania nie pozostają w opozycji do zeznań kogokolwiek, gdyż nie był uczestnikiem opisywanych zdarzeń.

Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (por. Głądoch M. artykuł PIZS 2006/4/18 Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy. Teza 3).

W świetle ogółu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd II instancji doszedł do przekonania, iż żadna z okoliczności wskazanych w pozwie obiektywnie nie wskazuje na mobbing, a tym samym i ich suma takiej oceny nie usprawiedliwia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia prawa materialnego art. 94<sup>3</sup> § 1,2,3 KP. Wskazać należy, iż zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może domagać się od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Skoro

zatem nie został spełniony warunek wskazany w tym przepisie ( istnienie mobbingu) to tym samym nie zachodziła potrzeba dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lekarza celem ustalenia rozstroju zdrowia i związku tego rozstroju z mobbingiem, skoro nie został on stwierdzony. Dowód taki byłby bowiem przydany dopiero w sytuacji uznania, że zostały wykazane zachowania opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. W wyroku z dnia 26 listopada 2013 r. sygn. akt: II PK 180/13 Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Natomiast gdy dowody potwierdzają mobbing, to taki dowód nie jest wykluczony.

Z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika, że określone w tym przepisie zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry. Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy także oddalił ten wniosek. Zasadnie również Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków M. K. i K. M. z przyczyn dla których oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego. Powódka wniosowała o słuchanie tych świadków na okoliczność następstw stosowanego mobbingu.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu Rejonowego że nie można uznać za zachowanie mobbingowe doręczenia pracownikowi artykułu , informacji o podstawach rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. jak też komentarza o tym, że powódka ma dwie córki i ma na kogo liczyć w sytuacji zwolnienia.

Odnosząc się do zarzutu nieuzasadnionej niechęci do powódki to , zdaniem Sądu Okręgowego z ustaleń dotyczących tego, że powódka jest pracownikiem przeciętnym , ale nie było na nią skarg nie można wywodzić, że zachowania położonych nacechowane są niechęcią do powódki jako osoby, a nie miały na celu zapewnienia realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Niekoniecznie pracodawca musi krytykować pracownika by zachęcić go do rozwoju, może go też motywować.

Sąd Okręgowy podziela konstatację Sądu Rejonowego, gdzie zaznacza on , że powódka bez wątplenia była w pracy narażona na stres, ale wynikał on w dużej mierze ze specyfiki zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy i terminów związanych z pracą w księgowości. Nie można nie zauważyć, że na te okoliczności pozwana nie miała wpływu, a kwestia zmieniających się przepisów, konieczność doskonalenia zawodowego z tym związana była od niej niezależna. Jednocześnie każde naruszenie przepisów podatkowych, terminów miało wpływ na działanie pozwanej spółki i mogło narażać ją na konsekwencje prawne. W tym stanie rzeczy uzasadnione było zachowanie świadka P. K., który musiał tych terminów dochować i w tym przedmiocie podejmował stosowne czynności nadzorcze, a w szczególności przypominał pracownikom o obowiązku wykonania określonych czynności.

Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że świadek P. K. nie dopuścił się wobec powódki zachowań o charakterze mobbingu tj. incydentalne niewłaściwe zachowania pozwanego nie wyczerpały przesłanki uporczywości i długotrwałości. Silne subiektywne przekonanie powódki o krzywdzie związanej z sytuacją pracowniczą, pozostaje bez znaczenia dla prawnej oceny mobbingu. „Niektórzy pracownicy np. uznają za mobbing wszystkie negatywne sytuacje, z jakimi spotykają ich w pracy. Wystarczy, że sprawiają im one przykrość albo stwarzają poczucie dyskomfortu.” ( z uzasadnienia wyroku Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 16 czerwca 2016r. sygn. akt III APa 13/16)

Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 lipca 2003 r. (sygn. akt I PK 330/02, Legalis nr 215296), „zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować”.

Zatem pracodawca jeśli działa w granicach prawa nie ponosi odpowiedzialności za brak satysfakcji pracownika.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn apelacja powódki jako nieuzasadniona, podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

Odnosząc się do zażalenia na postanowienie o kosztach zawarte w wyroku Sąd Okręgowy oddalił je na podstawie art. 397 k.p.c. uznając, że Sąd Rejonowy słusznie zastosował art. 102 k.p.c. powołując się na charakter roszczenia, z którym występowała powódka, jej subiektywne przekonanie o zasadności powództwa, jak również sytuację materialną powódki i stan jej zdrowia oraz uznając, że w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek umożliwiający odstąpienie od obciążenia powódki kosztami. Sąd Okręgowy w pełni popiera taką argumentację na tym etapie postępowania. Natomiast właśnie z uwagi na to by nie doszło do sytuacji, że pracownicy nie ponoszą żadnych konsekwencji swojego działania, jak podniósł żalący, Sąd obciążył powódkę kosztami postępowania przed sądem II instancji w części. Orzekł jednak Sąd ponownie na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z par. 9 i par. 10 – Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r. ( Dz. U. z 2015r. poz. 1804), gdyż nie mógł zastosować art. 98 k.p.c. oznaczającego poniesienie przez powódkę kosztów w całości z uwagi na jej trudną sytuację materialną. Powódka jednak wywodząc apelację wiedziała już jaki materiał dowodowy został w sprawie zgromadzony i mogła realnie ocenić swoje szanse na wygranie procesu.

(-) SSR del Anna Capik – Pater (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia