

Sygn. akt VIII **Pa 129/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 18 maja 2018 r. **sygn. akt** IV P 424/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 735 zł (siedemset trzydzieści pięć złotych) tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 129/18

UZASADNIENIE

Powódka W. K. domagała się od (...) Sp. z o.o. w P. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia, odszkodowania w wysokości wynagrodzenia w kwocie 13.918,21 zł oraz zapłaty zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w kwocie 36.000 zł, gdyż w związku ze stosowaniem mobbingu nastąpił u niej rozstrój zdrowia.

Uzasadniając żądanie powódka podała, iż pozwana pismem z dnia 16 sierpnia 2017 roku rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 30 lipca 2015 roku. Umowę rozwiązano w trybie art. 53 k.p., jako przyczynę podając nieobecność pracownika w okresie od 15 listopada 2016 roku do 12 września 2017 roku spowodowaną chorobą powódki. Podała, iż we wskazanym w piśmie pracodawcy okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z szeregiem chorób. Wskazała następnie, że jako osoba niepełnosprawna winna mieć odmienne warunki pracy, od tych występujących u pozwanej. Wskazała, iż w okresie zwolnienia była przez pozwaną szykanowana, pomijana przy wpłacie premii. Powódka zarzuciła pozwanej, iż rozwiązując z nią umowę o pracę naruszyła zasady współzycia społecznego i nadużyła prawa podmiotowego.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż stanowisko pracy powódki było kierownicze, samodzielne, bardzo wymagające i odpowiedzialne, nakierowane na kontakt z klientem i w związku z tym stresujące. Pozwana zaprzeczyła, aby powódka była pracownikiem wieloletnim. Podała, że powódka kilkakrotnie naruszyła obowiązki służbowe, nie poinformowała pozwanej w chwili zawierania umowy o pracę o swojej niepełnosprawności. Pozwana zarzuty wskazane w pozwie a skierowane pod swoim adresem uznała za bezzasadne i niczym nie poparte, a rzekome naruszenie zasad współzycia społecznego przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za niezgodne z prawdą.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2018 r. Sąd Rejonowy w T. G. Wydział IV Pracy (sygn. akt IV P 424/17) oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd I instancji ustalił, że powódka od 11 marca 1996 roku do 24 maja 2015 roku była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) S.A. w K..

Powódka dnia 7 maja 2015 złożyła u pozwanej życiorys i roku podanie o przyjęcie do pracy na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych.

Strony dnia 22 maja 2015 roku zawarły umowę o pracę, mocą której powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych. Umowa była zawarta na okres próbny od dnia 25 maja do 31 lipca 2015 roku. Od dnia 1 sierpnia 2015 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 9.000 zł oraz premią roczną do wysokości 60% wynagrodzenia rocznego. Czas pracy powódki wynosił 40 godzin tygodniowo.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w związku z nabyciem przez pozwaną w maju 2015 roku kopalń (...) i (...) zmieniła ona, na prośbę ówczesnego prezesa zarządu, schemat organizacyjny w części dotyczącej pionu handlowego. Zlikwidowano stanowisko Dyrektora ds. Marketingu i sprzedaży i utworzono stanowiska Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu i Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży. Na stanowisko Zastępcy Dyrektora Handlowego ds. Marketingu powołana powódkę, G. S. została Zastępcą Dyrektora Handlowego ds. Sprzedaży.

Do obowiązków powódki u pozwanej należało między innymi, prócz obowiązków wynikających z art. 100 i 211 kp, również analizowanie potrzeb rynku węgla w poszczególnych segmentach i opracowywanie propozycji efektywnych rozwiązań marketingowych, pozyskiwanie potencjalnych klientów, prowadzenie negocjacji handlowych, opracowanie strategii cenowych i ofert handlowych, badanie jakości obsługi i zadowolenia klienta. Powódka miała za zadanie kontraktowanie węgla wydobywanego przez pozwaną. Strategię sprzedaży tworzył zarząd w osobie między innymi A. K. (1).

Do zadań Zespołu (...) u pozwanej należało między innymi: planowanie strategiczne i operacyjne w zakresie sprzedaży węgla z uwzględnieniem relacji popytowo – podaźowych, chłonności segmentów rynku krajowego, zawartych umów z odbiorcami węgla. Opracowywanie planów sprzedażowych miesięcznych, rocznych i wieloletnich; analiza zapytań ofertowych, potrzeb klientów, cen węgla na rynkach zbytu; utrwalanie współpracy z odbiorcami; opracowywanie cenników węgla obowiązujących w kopalniach (...) S.A. Do zadań Zespołu (...) należała między innymi: bieżąca

współpraca z odbiorcami strategicznym; udział w negocjacjach handlowych z odbiorcami węgla; przyjmowanie, rejestracja i weryfikacja zamówień; kierowanie zamówień do realizacji do D. Marketingu; nadzór nad realizacją sprzedaży węgla do klientów strategicznych; współpraca z D. (...); sporządzanie raportów i analiz.

Sąd I instancji ustalił również, że pracując u pozwanej powódka zarządzała zespołem składającym się z kilku pracowników, podlegała jej między innymi świadek A. C., która na swoją prośbę przeniosła się do innego działu oraz M. H.. Powódka zajmowała się głównie pozyskiwaniem potencjalnych klientów, prowadzeniem negocjacji handlowych oraz opracowaniem ofert handlowych. Posiadając prokurę samoistną oraz stosowne pełnomocnictwo mogła samodzielnie podejmować wszelkie decyzje w zakresie kontraktacji węgla. Realizując swoje obowiązki powódka brała udział w spotkaniach handlowych, co wiązało się z delegacjami. Podróżowała na obszarze całego kraju. Średnio w miesiącu odbywała kilka spotkań służbowych.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódka przez pierwsze miesiące po zatrudnieniu sama tworzyła dział marketingu, który zbudowała od podstaw.

G. S. podlegała prezesowi, powódka wiceprezesowi. Obowiązki obu pań nie pokrywały się, a powódka nie podlegała G. S.. Dział powódki przygotowywał materiały niezbędne do wysyłki, warunki sprzedaży, umowy i przekazywał do działu G. S., która już nie mogła niczego zmieniać, a jedynie zrealizować zamówienie.

Sąd I instancji ustalił także, że wykonując swoje obowiązki powódka omawiała z współpracownikami bieżące tematy, zamówienia i realizowane przez nich zadania. Spotykała się z nimi często po godzinie 6:00 rano. Spotkania takie trwały kilka godzin, później pracownicy wracali do pracy i wykonywali swoje bieżące obowiązki. Powódka organizowała pracę podwładnych z pionu Marketingu oraz własną. Pracownicy powódki często zostawali po godzinach, z pracy wychodzili około 19:00 – 20:00. Zdarzało się, że powódka zostawała w miejscu pracy do godziny 20:00, bardzo często przychodziła już około 6:00, zanim pojawili się jej podwładni. Około godziny 8:00 odbywały się już spotkania u prezesa. Powódka współpracowała głównie z wiceprezesem ds. handlowych, wcześniej z dyrektorem ds. handlowych M. G. (1).

Powódka była osobą bardzo ambitną i wymagającą, zadania realizowane przez jej zespół były wykonywane perfekcyjnie, zdarzało się, że podnosiła głos na współpracowników. Pojawiały się nieporozumienia z G. S.. Powódka utrzymywała dyscyplinę pracy na wysokim poziomie.

U pozwanej powódka nie podpisywała umowy o zakazie konkurencji.

Powódka od lutego 2004 roku jest osobą niepełnosprawną, z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Winna być zatrudniana w warunkach pracy chronionej. Pierwsze orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydano powódce dnia 1 lipca 2010 roku. Przyjmując się do pracy u pozwanej, powódka poinformowała ją o swojej niepełnosprawności.

Dnia 12 maja 2015 roku powódka uzyskała orzeczenie lekarskie, iż nie ma przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku Kierownika ds. Klientów Strategicznych.

Powódka od dnia 15 listopada 2016 roku do dnia 15 maja 2017 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś w okresie od dnia 15 maja do dnia 12 września 2017 roku przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd I instancji ustalił również, że u powódki stwierdzono w 2008 roku chorobę H., w styczniu 2017 roku doszło u niej do erozji rogówki oka lewego, powódka leczy się psychiatrycznie. Cierpi na rwę kulszową, przepuklinę międzykręgową. Powódka pracując w (...) miała wypadek, była na zwolnieniu lekarskim, które przerwała. Powódka miała również wypadek samochodowy, doznała urazu kręgosłupa i miednicy. Obecnie korzysta z pomocy psychologa i psychiatry, zanim zaczęła pracę u pozwanej nie korzystała z takich porad.

Podczas nieobecności w pracy, wynikającej z przebywania na zwolnieniu lekarskim, powódce zablokowano dostęp do poczty firmowej, wcześniej nie było u pozwanej takiego przypadku. Powódka była pierwszym pracownikiem,

któremu uniemożliwiono dostęp do poczty. Pominięto powódkę przy wypłacie rocznej premii za 2016 rok, wskazując na jej uznaniowy charakter oraz podkreślając niestaranność powódki w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pracodawca jednocześnie wyjaśnił, iż na spotkaniu z powódką w dniu 27 lipca 2017 roku nie dokonano żadnych ustaleń.

Powódka nadal posiada mienie pozwanej, a to: modem Wi –Fi GSM, tablet z kartą sim do Internetu oraz telefon z kartą sim. W jednym z pism pozwana zaproponowała powódce, iż kierowca pozwanej może odebrać należące do niej przedmioty w dniu 26 października 2017 roku o godzinie 12:00. Do odbioru nie doszło.

Po interwencji pełnomocnika powódki pozwana sprostowała wydane powódce świadectwo pracy i wypłaciła ekwiwalent za urlop dodatkowy w wymiarze 1 dnia.

Powódka w związku z wykonywaniem obowiązków otrzymała szereg premii w kwocie od 1.000 do 15.000 zł., które były wypłacane w 2016 roku.

Powódka w piśmie z dnia 3 sierpnia 2017 roku poinformowała pracodawcę, iż przewiduje stawienie się w pracy w ostatnim kwartale 2017 roku.

Dnia 16 sierpnia 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę pracodawca wskazał upływ terminów określonych w art. 53 § 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy.

Powódka nie była jedynym pracownikiem pozwanej, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 53 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka miała obawy, iż zostanie zwolniona z pracy.

Pozwana pytała pracownice podległe powódce, czy stosowała wobec nich mobbing, lecz informacje takie się nie potwierdziły.

Pracodawca był zadowolony z pracy powódki, z jej wkładu w rozwój działu handlowego. Uważał powódkę za osobę sprawną, dynamiczną. Zauważał jednak konflikt powódki z G. S., brak porozumienia, w sprawie współpracy obu pań interweniował wiceprezes pozwanej A. M. (1).

U pozwanej przed zwolnieniem powódki pojawiła się konieczność przekontraktowania prawie 40% zawartych przez dział handlowy umów z odbiorcami. Pozwana nie była w stanie sprostać wymaganiom kontraktów. U pozwanej funkcjonował plan rzeczowo – finansowy, który wskazywał jaki węgiel jest w stanie wydobywać pozwana, jakie jego ilości i parametry może oferować odbiorcom. Większość umów przekontraktowano, pozwana nie ponosiła z tego tytułu kar finansowych.

Związek Zawodowy (...) w (...) Sp. z o.o. nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę oraz poinformował pozwaną, że podejmuje się obrony powódki. Organizacja związkowa wypowiedziała się w zakresie zwolnienia powódki w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – w marcu 2017 roku oraz w trybie art. 53 § 4 w związku z art. 52 § 3 kodeksu pracy – w sierpniu 2017 roku.

W związku z zamiarem zwolnienia powódki w marcu 2017 roku w związku ze zmianą schematu organizacyjnego pracodawcy. Powódka w piśmie skierowanym do pozwanej wyraziła gotowość do pracy na innym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków wynagrodzenia.

Pozwana prowadzi działalność między innymi w zakresie wydobycia węgla kamiennego, jego sprzedaży i transportu. Umowę zmieniającą spółki (...) Sp. z o.o. w P. zawarto przed notariuszem dnia 10 września 2015 roku.

Decyzją Ministerstwa Środowiska z dnia 8 maja 2015 roku na pozwaną przeniesiono koncesję z dnia 11 stycznia 2007 roku oddzielną (...) S.A. w K. na wydobycie węgla kamiennego ze złoża (...).

U pozwanej Ministerstwo (...) przeprowadziło kontrolę zewnętrzną. Dnia 28 marca 2017 roku do Ministra Koordynatora ds. Służb Specjalnych złożono zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 258 § 1 i 3 kk w zw. z art. 65 § 1 kk i art. 296 § 1, 2 i 3 kk. Pozwana nie mogła zapoznać się z wynikami kontroli, które to wyniki zabezpieczyła Prokuratura Okręgowa w Gliwicach prowadząca śledztwo w sprawie nadużycia przez Zarząd pozwanej zaufania w obrocie gospodarczym na szkodę spółki. Pełnomocnika pokrzywdzonej spółki (...) zgłosił w piśmie z dnia 18 lipca 2017 roku w Prokuraturze Okręgowej w Gliwicach swój udział w sprawie.

W pionie Handlowym, D. Sprzedaży i Rozliczeń oraz w dziale Marketingu we wrześniu 2016 roku przeprowadzono kontrolę doraźną. Kontrolę przeprowadził Kierownik D. (...). Kontrola obejmowała okres od 1 stycznia 2015 roku do 22 sierpnia 2016 roku. skontrolowano dział powódki, G. S. oraz A. K. (2). Kontrola wykazała między innymi, iż zawierane umowy nie były poprzedzone weryfikacją oferty handlowej, możliwościami produkcyjnymi, kontrakty nie odpowiadały mocom wydobywczym i wydobywanym surowcom.

U pozwanej w procesie sprzedaży brały udział komórki organizacyjne w Pionie Handlowym podległym Wiceprezesowi ds. Handlowych, któremu podlegała powódka.

Dnia 2 listopada 2016 roku rada nadzorcza pozwanej odwołała dotychczasowych prezesów, pełniącym obowiązki prezesa zarządu został K. H..

Sąd Rejonowy ustalił również, że powódka w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz pomiędzy rehabilitacjami próbowała się kontaktować z K. H., zjawiał się również u pozwanej. W kwietniu 2017 roku powódka pojawiła się u pracodawcy, przekazała zwolnienie lekarskie oraz odebrała bon żywnościowy na kwotę 320 zł ważny do 31 maja 2017 roku. Udała się na rehabilitację, bon stracił ważność. W czerwcu 2017 roku powódka pojawiła się ponownie u pozwanej i rozmawiała z prezesem. Odebrała wcześniej pismo od pozwanej z informacją, że biuro zarządu będzie przeniesione do P. i powódka powinna pojawić się podczas przenosin w celu zabezpieczenia dokumentów ze swojego biura.

Wreszcie Sąd I instancji ustalił, że powódka nie ma nadal zdolności do pracy, otrzymała rentę do 1 maja 2019 roku.

Sąd I instancji nie dał wiary twierdzeniom strony powodowej, iż w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 1 września 2017 roku był w stosunku do powódki stosowany początkowo przez G. S., a później również przez dyrektora G. W., mobbing. Nie potwierdził tego pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Zdaniem Sądu Rejonowego świadkowie, w tym również zawnioskowani przez stronę powodową nie wskazywali, by powódka była w miejscu pracy poddawana mobbingowi.

Z materiału dowodowego wynika, iż G. S. nie była przełożoną powódki. Współpracowała z nią jedynie, realizowała przygotowane przez dział powódki zamówienia. Obie panie nie wydawały sobie wzajemnie żadnych poleceń i nie kontrolowały wzajemnie swojej pracy, ich działania się uzupełniały. Nie jest zatem możliwym, by G. S., czy nawet G. W. w jakikolwiek sposób mogli stosować wobec powódki mobbing, w żaden sposób nie zastraszali powódki, nie nękali, nie poniżali, nie ośmieszali i nie wykluczali z zespołu współpracowników. Zdaniem Sądu I instancji prawdą jest, iż między G. S. i powódką istniał konflikt, być może spowodowany powołaniem G. S. na stanowisko wyższe od stanowiska powódki. Pracodawca dostrzegał, iż obie panie miały trudności w porozumieniu się, co doprowadziło do kilkukrotnych interwencji wiceprezesa pozwanej w tej sprawie. Zarówno współpracownicy powódki, jak i jej przełożeni nie potwierdzili w swoich zeznaniach, by powódka była szykanowana, wykluczana, izolowana, czy umniejszono jej wartości. Świadkowie twierdzili, iż powódka była bardzo dobrym, sumiennym, ambitnym pracownikiem. Podkreślali, iż wiele od siebie wymagała, ale wymagała również wiele od współpracowników. Wszyscy zgodnie potwierdzali, iż dostrzegano wkład powódki w rozwój firmy pozwanej. To, iż powódka była u pracodawcy doceniana znajduje również potwierdzenie w wypłacanych powódce przez pozwaną premiach. Choć rzeczywiście premii za 2016 roku powódka nie otrzymała, to jednak trudno uznać to za formę mobbingu, skoro premia miała charakter uznaniowy, a spółka musiała przekontraktować wiele zawartych przez powódkę umów w celu uniknięcia konsekwencji finansowych w przypadku niemożności wywiązania się z kontraktów.

Na potwierdzenia swojego stanowiska powódka wskazywała również niewypłacenie jej równowartości bonu żywnościowego, brak interesowania się pracodawcy jej stanem zdrowia, pisma do niej kierowane przez pracodawcę oraz pozbawienie jej dostępu do poczty firmowej w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Niemniej jednak w ocenie Sądu Rejonowego wszystkie te okoliczności nie stanowią jednak przejawów mobbingu, a jedynie ich subiektywna ocena dokonywana przez powódkę sprawia, iż powyższe wydaje jej się działaniem pracodawcy nakierowanym na zastraszenie jej osoby i ukazanie jej w złym świetle, jako pracownika niegodnego zaufania, małowartościowego i zbędnego. Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca skierował do powódki, w okresie jej nieobecności w pracy, jedynie kilka pism i to w większości odpowiedzi na pisma powódki. Dalej Sąd I instancji wskazał, że w pismach tych nie szykanowano powódki, nie wytykano jej błędów, nie umniejszano jej roli i pozycji u pozwanej. Pisma dotyczyły spraw bieżących, a to chociażby bonu żywnościowego, czy przeprowadzki siedziby pozwanej, w której powódka powinna uczestniczyć.

W ocenie Sądu I instancji powódka uznawała formalne przyczyny zwolnienia, jednak twierdziła, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Niemniej jednak ani sama powódka, ani jej pełnomocnik nie wskazali, aby pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego zwalniając, zgodnie zresztą z możliwością, jaką dawały mu przepisy prawa pracy, powódkę.

Sąd I instancji oddalił wnioski dowodowe strony powodowej złożone na rozprawie w dniu 18 maja 2018 roku, jako nieistotne dla wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji oddalił powództwo.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 53 § 1 pkt 1 lit. b pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy wskazał, iż przesłanki wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b zostały spełnione, co zresztą nie było kwestionowane przez stronę powodową.

Spór między stronami sprowadzał się do ustalenia, czy pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę we wskazanym wyżej trybie naruszyła zasady współżycia społecznego, czy stosowała wobec powódki mobbing, co spowodowało rozstrój zdrowia powódki.

Zdaniem Sądu I instancji podnoszone przez stronę powodową okoliczności nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wskazał, że powódka nie była nigdy poddana w miejscu pracy mobbingowi, a jej rozstrój zdrowia nastąpił zanim w ogóle przyjęła się do pracy u pozwanej. Okoliczność, iż powódka zmuszona jest obecnie korzystać z porad psychologa i leczy się psychiatrycznie w ocenie Sądu I instancji nie jest spowodowane stosowanymi wobec powódki ewentualnymi działaniami noszącymi znamiona mobbingu. Podkreślić należy, iż praca powódki, na stanowisku kierowniczym, gdzie powódka zarządzała zespołem ludzkim i odpowiadała za kontrakty o znacznej wartości finansowej, była bardzo stresująca, odpowiedzialna i w związku z tym obciążająca. Prawdą jest, iż powódka wiele poświęciła dla rozwoju firmy powódki, niemalże samodzielnie, od podstaw tworzyła u niej dział handlowy. Wskazał jednak, że przyjmując ofertę pracy u pozwanej wiedziała, na jakim stanowisku zostanie zatrudniona. Jako osoba z bogatym i wieloletnim doświadczeniem w branży górniczej musiała zdawać sobie sprawę ze specyfiki pracy i obciążenia, jakie ona stanowiła. Jako osoba bardzo ambitna i obowiązkowa zostawała w pracy do późnych godzin popołudniowych chcąc wszystkiego dopilnować. Nie oznacza to jednak, iż w przypadku nie radzenia sobie ze stresem w pracy i obowiązkami pracowniczymi, to pracodawca miałby odpowiadać za ewentualny rozstrój zdrowia psychicznego swoich pracowników. Powódka początkowo sama zajmowała się realizacją zamówień i pozyskiwaniem klientów, w miarę rozwoju działu otrzymała pomoc i pracę mogła dzielić na współpracowników.

Tym samym w ocenie Sądu I instancji powódka nie była nadmiernie obciążona, co mogłoby spowodować niemożność podołania obowiązkom pracowniczym i w konsekwencji rozstrój zdrowia psychicznego.

Nie uszło uwadze Sądu I instancji, iż działania pracodawcy skierowane w stosunku do powódki podczas jej nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim nie miały charakteru złośliwego i uporczywego. Pisma kierowane do powódki nie miały na celu jej poniżenia, czy pozbawienia poczucia wartości, a stanowiły zupełnie normalny i przyjęty zwyczajowo sposób komunikacji między pracodawcą a nieobecnym pracownikiem. Nadto pisma miały charakter informacyjny i nie mogły zostać w żaden sposób uznane za formę mobbingu powódki.

Biorąc powyższe pod uwagę, w sytuacji zaistnienia przesłanek do rozwiązania z powódką umowy o pracę w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 lit. b oraz nie wykazaniu przez powódkę jakie zasady współżycia społecznego naruszyła pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę, Sąd I instancji oddalił powództwo. Podobnie powództwo w zakresie żądania zapłaty zadośćuczynienia, wobec braku zaistnienia mobbingu wobec powódki również oddalono.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na mocy art. 98 k.p.c w zw. § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych przy uwzględnieniu zmian z dnia 3 października 2016 roku.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona powodowa. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału procesowego, polegającą na przyjęciu, że nie doszło do żadnych niewłaściwych zachowań po stronie pozwanej, a polegających na moobingowaniu powódki u pozwanego pracodawcy oraz naruszeniu zasady równego traktowania pracowników, a rozstrój jej zdrowia nastąpił zanim w ogóle przyjęła się do pracy u pozwanej,

2. naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności:

a) art. 233 kpc w związku z art. 227 kpc przez ustalenie stanu faktycznego bez rozważenia tych okoliczności, które doprowadziły do rozstroju zdrowia u powódki i które nosiły cechy działań mobbingowych, a to:

- nakłaniania nowego Prezesa Zarządu pozwanej, K. H. do podpisania przez pracowników podległych powódce, oświadczeń o stosowaniu przez powódkę mobbingu,
- przedstawiania przez pracowników pozwanej, a to G. W., G. S. oraz A. M. (2), powódki na forum zakładu pracy, jako osoby dopuszczającej się przestępstwa oszustwa i niegospodarności, ściganych przez Prokuraturę, (...) i Ministerstwo (...);
- odcięcia powódce, już trzeciego dnia od udania się na zwolnienie lekarskie, dostępu do poczty elektronicznej,
- pominięcia jedynie powódki od wypłaty premii tzw. dyrektorskiej,

b) art. 235 w zw. z art. 263 kpc poprzez jego niezastosowanie i nieprzesłuchanie świadka B. M. i K. M.,

c) z art. 328 § 2 kpc przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd Rejonowy oparł się jedynie częściowo na dowodach z przesłuchań świadków, przy całkowitym pominięciu sprzecznych z zeznaniami innych świadków, zeznań K. H.,

3. naruszenia prawa materialnego, a to:

a) art. 94³ § 1, §2 oraz §3 kp przez błędną wykładnię i przyjęcie, że działania pozwanej nie nosiły znamion mobbingu, podczas gdy nawet krótkotrwale, ale intensywne zastraszanie oraz poniżanie pracownika, a także izolowanie powódki z zespołu współpracowników, wywołujące ogromny stres, poczucie niepewności, zaniżenia samooceny przydatności zawodowej, może być w pełni wystarczające, aby wyczerpać znamiona mobbingu zwłaszcza, że skarżąca uważała się za nieprzydatną do pracy, czuła się wyobcowana, wręcz wyalienowana z grona pracowników, czuła się szykanowana,

przez stworzenie wokół osoby powódki atmosfery podejrzliwości, przypisanie jej przynależności do jakiejś grupy przestępczej, co skutkowało doprowadzeniem do stanów lękowych u powódki i to tak poważnych, że wymagana była pomoc medyczna, zaś postawiona diagnoza to Epizod depresyjny, zaburzenia adaptacyjne.

a nadto

błędnym przyjęciu, że skoro G. S. i G. W. nie byli przełożonymi powódki (choć ze schematu organizacyjnego dołączonego do akt sprawy oraz z zeznań świadków i przesłuchania strony wynika, że byli przełożonymi) to mobbing nie miał miejsca w stosunku do skarżącej oraz uznaniu, iż pracodawca będący mobberem ma działać z określonym celem (zamiarem) w postaci doprowadzenia do poniżenia lub ośmieszenia pracownika, co wskazuje na konieczność przypisania mobberowi winy umyślnej,

b) art. 94³ § 3 kp przez błędną wykładnię i oddalenie żądania zadośćuczynienia w związku z przyjęciem, że u skarżącego nie doszło do rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, podczas gdy z załączonych do akt sprawy dokumentacji medycznej można w sposób jednoznaczny ustalić, że do rozstroju zdrowia doszło,

c) art. 56 § 1 kp przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wobec niewykazania przez skarżącego mobbingu, bezzasadne jest roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy,

d) art. 444 kc i art. 445 kc w związku z art. 415 kc oraz art. 300 kp przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że posądzenie powódki przez pozwanego pracodawcę o działania przestępcze, wyalienowanie powódki z zespołu pracowników nie doprowadziło do jej rozstroju zdrowia, mimo przedstawienia szczegółowej dokumentacji medycznej,

e) art. 8 kp w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp przez ich błędną wykładnię, skutkujące brakiem ustalenia, że pozwany rozwiązując ze skarżącą umowę o pracę bez wypowiedzenia uczynił to z naruszeniem zasad współzycia społecznego oraz z zamiarem obejścia prawa, a w konsekwencji brak ustalenia, że rozwiązanie ze skarżącą umowy o pracę bez wypowiedzenia było sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współzycia społecznego,

f) art. 18 § 1 pkt 1 kp w związku z art. 18 § 1 kp przez ich niezastosowanie, co skutkowało brakiem ustalenia istnienia przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na rozwiązaniu ze skarżącą stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp, mimo, iż u tego samego pracodawcy inni pracownicy przebywali na zwolnieniach dłużej od skarżącej bez takiego skutku, a rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą zostało uzasadnione postawieniem powódce wyimaginowanych zarzutów, a nadto, że wyłącznie powódka nie otrzymała premii za rok 2016 (tzw. premii 60%), podczas gdy inni pracownicy, w tym G. S., premię taką otrzymali,

a nadto, w zakresie kosztów postępowania:

- art. 102 kpc poprzez jego niezastosowanie i obciążenie powódki kosztami postępowania, mimo występowania szczególnie uzasadnionych wypadków na odstąpienie od obciążania powódki kosztami.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, a także pominięcie nowych faktów i dowodów przedstawionych przez powódkę w apelacji z uwagi na fakt, że mogła je powołać w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódka jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonych roszczeń, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 k.p.c.

Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. 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. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania i ocenę prawną roszczeń dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Sąd II instancji wskazuje, że powódka nie kwestionuje dochowania przez pracodawcę wymogów z art. 53 kp. Powódka nie zgadza się natomiast z tym, że rozwiązano z nią umowę o pracę, ponieważ uważa, iż jej niezdolność do pracy wiąże się z sytuacją, która miała miejsce w zakładzie pracy. Sąd II nie zaprzecza temu, że powódka jest osobą schorowaną. Z akt sprawy jednoznacznie wynika, że cierpi ona na wiele schorzeń. Niemniej jednak schorzenia te w przeważającej części powstały przed jej zatrudnieniem u pozwanej. Ponadto powódka początkowo nie wskazuje, jakie zachowania poczytuje za mobbingowe. Co więcej twierdzi, że stosowano wobec niej mobbing od 1 stycznia 2016 r. do 1 września 2017 r., a Pani G. S. dopuszczała się tych zachowań od 14 listopada 2016 r. Tak naprawdę to od listopada 2016 r. powódka nie chodziła do pracy, ponieważ była na zwolnieniu lekarskim. Samodzielnie i dobrowolnie nawiązywała

kontakt z pracodawcą. Robiła to wyłącznie z własnej inicjatywy. W tym miejscu Sąd II instancji wskazuje, że gdyby powódka zachowywała się jak chory pracownik, który przebywa na zwolnieniu lekarskim, to nie szukałaby kontaktu z zakładem pracy próbując dojść do równowagi psychicznej. Istotą zwolnienia lekarskiego jest powrót do dobrego stanu zdrowia. Jeżeli powódka w trakcie pobytu na zwolnieniu lekarskim postępowałaby we właściwy sposób, to informacje z zakładu pracy nie docierałyby do niej. Powódka nie wiedziałaby co dzieje się w zakładzie pracy. Jednocześnie z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że zdenerwowanie powódki wynikało z tego, że dowiadywała się ona co się dzieje w zakładzie pracy, coraz większe obawy narastały. Twierdzi powódka, że pracodawca stosuje wobec niej mobbing, ponieważ np. odcina jej dostęp do poczty służbowej czy wyników sprzedaży. Sąd II instancji wskazuje, że nie są to działania mobbingowe. Co więcej, zaznacza, czy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, zatem pracodawca nie mógłby od niej żądać sprawdzania poczty czy analizy innych danych. Podobna sytuacja dotyczyła samochodu służbowego, który został powódce zabrany podczas gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Sąd II instancji przyznaje, że powódka mogła czuć się tym dotknięta, lecz samochód służbowy jest potrzebny aktywnemu pracownikowi do tego, aby wykorzystywać go w celach zawodowych, celach związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Skoro powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, to nie mogła otrzymywać zadań związanych z wykonywaniem obowiązków w tym z użyciem samochodu służbowego. Tym samym pracodawca miał podstawę, aby zabrać jej ten pojazd i w ocenie Sądu II instancji zachowanie pracodawcy nie było zachowaniem mobbingowym.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie przedstawiła stosownych dowodów, które wskazują na stosowanie wobec niej mobbingu przez pracodawcę. Zdaniem Sądu, na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w związku mobbingiem pozostają niesłuszne, zaś zachowanie przełożonego i współpracownika nie wyczerpuje dyspozycji art. 94³ § 2 k.p.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/o8), jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Dla oceny czy dane zachowanie może być traktowane jako mobbing nie jest jednak istotne to, jakie skutki wywołało zdarzenie. Należy przy tym zauważyć, że zjawisko mobbingu bywa niekiedy trudne do zdiagnozowania, gdyż pewne zachowania w danych okolicznościach mogą być traktowane jako mobbing albo nie. W każdym jednak razie osoba wskazująca na istnienie mobbingu powinna powodować konkretne sytuacje, które w jej ocenie świadczą o mobbingu. Muszą to być umiejscowione w czasie i miejscu zachowania, możliwe do opisanie.

Sąd podziela ustalenia Sądu i instancji również w zakresie , w którym wskazuje na to, że świadek G. S. podlegała prezesowi, a powódka wiceprezesowi, jak też , że powódka nie podlegała świadkowi G. S.. Konkluzja taka wynika z lektury Regulaminu Organizacyjnego oraz potwierdzającej ją zeznań świadków: M. G. (1), A. M. , G. S., A. M. (1), R. W., M. G. (2) i samej powódki, która zeznała, że podlegała bezpośrednio Panu K.. Kwestia podległości powódki nie ma znaczenia dla potencjalnej możliwości wystąpienia mobbingu, gdyż to pracodawca ma czuwać na tym by w jego zakładzie zachowania mobbingowe nie miały miejsca niezależnie od pozycji mobbera i mobbingowanego.

Odnosząc się z kolei do twierdzeń powódki dotyczących wątków pochodzących z innych spraw, to Sąd II instancji wskazuje, że fakty te nie wypłynęły w tym postępowaniu, a Sąd II instancji ocenia materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji. Tym samym nie mogą one być oceniane w tym postępowaniu. W niniejszej sprawie przed Sądem Rejonowym przesłuchano niemalże dwudziestu świadków. Zeznania były obszernie i szczegółowe. Pozwoliło to na ustalenie w oparciu o nie i dodatkowo materiał dowodowy z dokumentów pełnego obrazu sprawy umożliwiającego wydanie orzeczenia. Przeprowadzenie dowodu z zeznań kolejnych osób prowadziłoby dodatkowo jedynie do przedłużenia postępowania. Z tych też względów Sąd oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z protokołów przesłuchań z akt sprawy Sąd Rejonowy w T. G. sygn. akt IV P 451/17 i IV P 448/17.

Sąd i instancji oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne rozwiązanie umowy o pracę dlatego, że pracodawca nie naruszył art. 53k.p. rozwiązując tę umowę. Kwestia wykazania bądź nie mobbingu w tym przypadku nie miała znaczenia powódka wносиła bowiem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

o pracę, a nie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy w związku z mobbingiem, gdyż to nie ona rozwiązała umowę wskazując na mobbing. Sąd oddalił powództwo w tym zakresie również dlatego, że nie dopatrył się naruszenia zasad współżycia społecznego. Słusznie wskazał Sąd I instancji, że powódka nie wskazała jakie zasady współżycia społecznego miałyby zostać naruszone przez pozwaną, ani jakie prawo podmiotowe powódki zostało naruszone. Lakoniczne odniesienia się do przepisów o dyskryminacji i wskazanie nieprecyzyjnie podstawy prawnej nie wyczerpuje tego wymogu. Ponadto jak wynika z zeznań świadka A. M. (2) byli pracownicy, z którymi pozwana rozwiązała umowę o pracę właśnie w związku z długotrwałym przebywaniem na zwolnieniu lekarskim.

Jednocześnie Sąd II instancji zaznacza, że pracodawca miał podstawy by wstrzymać powódce wypłatę premii uznaniowej, ponieważ w 2017 r. w komórce, w której ona pracowała trwała kontrola. Racjonalny pracodawca w takich sytuacjach może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty premii do momentu zakończeniu czynności związanych z kontrolą, tym bardziej, jeżeli chodzi o premię uznaniową.

Kolejny zarzut dotyczył nakłaniania pracownic podległych powódce do podpisania oświadczeń o stosowaniu przez powódkę mobbingu. Sąd II instancji nie kwestionuje tego, że powódka była dobrym, sumiennym i wykwalifikowanym pracownikiem. Była ona również wymagająca w stosunku do podwładnych. Mogło to wywołać niezadowolenie pracowników. Niemniej jednak nie ma dowodów na to, że pracodawca zmuszał pracowników do potwierdzenia czynnej roli powódki w ewentualnym mobbingowaniu pracowników. Świadcowie zeznali, o tym, że oświadczenia o ewentualnym mobbingowaniu ich przez powódkę nie podpisali i nie zamierzali tego robić. Nie było mowy o nakłanianiu, o przekonywaniu pracowników by uczynili coś wbrew swojej woli.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń powódki, iż pracowała ona w godzinach nadliczbowych podczas gdy jest osobą niepełnosprawną oraz twierdzeń, że nie miała czas zjeść posiłku, Sąd II instancji wskazuje, iż powódka od lat pracuje w sektorze górniczym na wysokich stanowiskach. W momencie aplikowania na stanowisko w pozwanej, powódka musiała liczyć się z koniecznością dyspozycyjności. Wiedziała, że praca po godzinach nie jest wykluczona w przypadku osób pracujących na stanowiskach kierowniczych. Dodatkowo, to od powódki zależało w jaki sposób będzie wypełniała i ustalała swój czas pracy jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze. Tym samym podnoszone przez nią argumenty w tym zakresie również są bezzasadne.

Zdaniem Sądu II instancji argumentacja powódki sprowadza się wyłącznie do przedstawienia subiektywnie jej ciężkiej sytuacji związanej ze stanem zdrowia oraz ogólnikowymi twierdzeniami, jakoby winę za ten stan ponosiła pozwana. Jednocześnie słusznie Sąd I instancji zaznacza, że ani powódka, ani jej pełnomocnik nie wskazali, aby pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego rozwiązując z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 k.p.

Reasumując, w zachowaniach pozwanego które ostatecznie podała powódka jako zachowania mobbingowe słusznie Sąd I instancji nie dopatrył się znamion mobbingu. W konsekwencji zasadnie nie przeprowadził dowodu z opinii biegłego za okoliczność ustalenia czy wystąpił rozstrój zdrowia. Pracodawca natomiast nie naruszył wymogów art. 53 k.p. rozwiązując umowę o pracę z powódką.

W związku z powyższym, Sąd II instancji oddalił apelację powódki jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 kpc.

Zgodnie z art. 102 kpc w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu, w niniejszym postępowaniu wystąpił szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadnia zastosowanie ww. przepisu i obciążenia powódki zaledwie częścią kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Na wstępie należy zaznaczyć, że zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony i łączy się ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Tak też przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. strona, przeciwko której zostało wytoczone nieuzasadnione powództwo i która poniosła nie tylko trud własnego zaangażowania w proces, ale także nakłady finansowe na swą obronę zostanie pozbawiona

prawa zwrotu tych nakładów od przegrywającego proces przeciwnika. W konsekwencji stosowanie art. 102 k.p.c. musi się odbywać z bardzo dużą ostrożnością. Zakwalifikowanie konkretnego przypadku, jako "szczególnie uzasadnionego" wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona przez sąd wyższej instancji w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z 22 marca 2017 r., sygn. akt III AUa 1880/16)

Z kolei do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Jako przykłady okoliczności związanych z samym przebiegiem procesu wskazuje się sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie roszczenia, prekluzję. Natomiast przyczyny leżące na zewnątrz są determinowane przez sytuację majątkową i życiową strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację finansową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych. Podkreśla się przy tym, że zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w B. z 3 listopada 2017 r., I ACa 427/17).

W ocenie Sądu II instancji, obciążenie powódki kosztami zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym w całości byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz względami słuszności. Podnieść należy, że powódka od samego początku była przekonana o zasadności swojego stanowiska. Jednocześnie jej obecna sytuacja majątkowa jest o wiele gorsza niż miało to miejsce w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Obecnie utrzymuje się jedynie z renty z wysokości 2000 zł miesięcznie. Ponadto powódka ma problemy zdrowotne i od lat choruje na wiele schorzeń. Wymaga to leczenia, które generuje dodatkowe koszty. Z tych też względów, Sąd II instancji mając na uwadze art. 102 kpc, zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 735 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia