

# UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo R. P. przeciwko Teatrowi Wielkiemu w Ł. o zadośćuczynienie za mobbing, nie obciążając powoda kosztami procesu.

## ***Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:***

R. P. był pracownikiem pozwanego Teatru od 2004 roku, zaś od dnia 1 września 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku solisty śpiewaka – bas. Wcześniej współpracował z pozwanym od 2002 roku.

Powód na mocy umowy zobowiązał się do brania udziału w próbach i przedstawieniach zgodnie z planem zajęć Teatru, przyjęcia partii (roli) wyznaczonej przez Dyрекcję i przygotowania jej w oznaczonym terminie, oraz wykonywania powierzonych prac zarówno w siedzibie Teatru, jak i poza nią.

W. N. (1) jest dyrektorem naczelnym Teatru Wielkiego na podstawie kontraktu menedżerskiego, zawartego w dniu 28 czerwca 2011 roku z Marszałkiem Województwa (...). Celem kontraktu jest doprowadzenie do sprawnego, efektywnego strategicznego i bieżącego zarządzania Teatrem, opracowanie, wdrożenie i przeprowadzenie skutecznego programu zarządzania, zapewnienie osiągnięcia możliwie najwyższego poziomu artystycznego zgodnie z ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i Statutem Teatru. Dyrektorem artystycznym został w tym czasie W. Z. (1).

Na dzień przejęcia kierownictwa Teatrem przez nowych dyrektorów, pozwany zatrudnił 28 solistów śpiewaków, w tym 8-9 śpiewało czynnie. Do grupy tej należał R. P..

Sezon artystyczny rozpoczyna się od miesiąca września

Pozwany w okresie od września 2011 r. do czerwca 2012 r. zrealizował premierowe spektakle i koncerty w terminach:

### 1. M. S.

- 15.10.2011 (premiera);

- 16.10.2011

- 23.10.2011

- 20.11.2011

### 2. Wielka G. O.

- 17.12.2011 (premiera)

- 18.12.2011

- 26.12.2011

- 19.02.2012

### 3. Hiszpańskie Fascynacje

- 10.02.2012 (premiera)

- 11.02.2012

- 12.02.2012

- 09.05.2012

- 10.05.2012

- 01.06.2012

- 02.06.2012

- 03.06.2012

4. M. B.

- 10.03.2012 (premiera)

- 11.03.2012

- 13.03.2012

- 15.05.2012

5. Koncert na Wielki Tydzień 04.04.2012

6. Koncert muzyki W. K. 03.05.2012

Powód w powyżej wskazanych przedstawieniach nie został obsadzony. Nie został obsadzony w żadnym ze spektakli premierowych w sezonie 2011/2012 i ich dalszych wystawieniach w sezonie 2012/2013.

Pozwany nie obsadził oprócz powoda w spektaklach premierowych (...) następujących solistów:

1. J. P.

2. A. K.

3. P. K.

4. M. K. (1)

5. B. Ł.

Powód nie był obsadzany w spektaklach premierowych, ponieważ w ocenie dyrektora Z. oraz realizatorów spektakli, byli lepsi artyści, dysponujący lepszą formą wokalną.

Do dyrektora artystycznego docierały informacje, przede wszystkim od dyrygentów, o słabszej formie wokalnej powoda i innych solistów. Pierwszy sezon artystyczny był dla nowych władz Teatru trudnym czasem, wiązanym z koniecznością stworzenia repertuaru, zorientowaniem się w formie zatrudnionych artystów. Od stycznia 2012 roku rozpoczął się remont Teatru, wiązany z koniecznością wystawienia repertuaru na innych scenach. Powyższe było przyczyną rezygnacji z niektórych spektakli lub ograniczenia liczby zespołu, celem dostosowania do warunków mniejszych scen.

Powód w sezonie artystycznym 2011/2012 i 2012/2013 wystąpił w przedstawieniach niepremierowych w terminach:

1. My Fair L.:

- 21.09.2011

- 22.09.2011

- 22.11.2012

- 23.11.2011

- 20.12.2011

- 24.01.2012

- 25.01.2012

- 17.03.2012

- 18.03.2012

2. T.:

- 25.09.2011

- 08.11.2011

- 22.04.2012

3. Cyganeria:

- 06.11.2011

4. A.:

- 06.12.2012

Były to przedstawienia niepremierowe, w których powód już wcześniej występował.

Zdarzały się sytuacje zastępowania powoda przez innych solistów, będących w lepszej formie. Także inni z grupy solistów byli zastępowani przez nowych pracowników. Nadto w teatrze operowym tę samą partię może wykonywać kilku wykonawców. Zdarzają się sytuacje miesięcznych przerw, ponieważ jeżeli trzech wykonawców może wykonać określoną partię, zawsze ktoś ma przerwę. Po jesieni sezonu 2011/2012, dyrekcja podjęła decyzję o zorganizowaniu przesłuchań etatowych pracowników, celem zweryfikowania opinii o ich formie artystycznej. Przesłuchania artystów to powszechna praktyka, także względem etatowych pracowników. Dyrektor Artystyczny, dyrektor naczelny, dyrygenci, w tym szef muzyczny dokonując bieżącej weryfikacji umiejętności artystów.

Jeżeli dyrekcja poweźmie wątpliwości co do formy solisty, może ją zweryfikować. Taki sposób weryfikowania kondycji artystów jest przyjęty u pozwanego. Artyści mają obowiązek poddawania się przesłuchaniom. Inni soliści też byli przesłuchiwanymi. Poziom artystyczny jest kwestią subiektywną.

W 2011 roku przesłuchiwanym komisyjnie było 6 solistów, dwóm z nich została wypowiedziana umowa. W 2012 roku poddano trzy osoby przesłuchaniom, jedna z nich otrzymała wypowiedzenie. W 2013 roku przesłuchiwanym było 5 solistów, w tym jedna osoba otrzymała wypowiedzenie. Co najmniej raz z sezonu przesłuchiwany jest 60-osobowy chór. W wyniku tych przesłuchań zwolnionych zostało 5 osób. Tym samym przesłuchaniom corocznie podlega balet. W balecie nie zdarzyło się wypowiedzenie.

Przed sezonem 2011/2012 powód cieszył się dobrą opinią, był ceniony.

W sezonie 2011/2012 i w dalszym czasie nie było sytuacji nagannego zachowania dyrektorów względem powoda. Nie dochodziło do sytuacji konfliktowych, kończących się kłótnią. Dyrekcja nie żartowała z powoda.

Sytuacje pogorszenia formy wokalne są nagminne wśród solistów. Pozwany zatrudnia 3-4 korepetytorów, zaś obowiązkiem i prawem artystów jest uczestniczenie w zajęciach w celu poprawy formy wokalne. Powód nie chciał uczestniczyć dobrowolnie w tych zajęciach.

Powód wielokrotnie dążył do spotkania z dyrektorem N.. Doszło do niego po skardze, jaką złożył powód do Marszałka Województwa, na przełomie lutego i marca 2012 roku. Powód chciał wiedzieć dlaczego nie jest obsadzany w spektaklach premierowych. Dyrektor W. N. (1) obiecał, że porozmawia na ten temat z dyrektorem Z., dowie się przyczyn.

Pismem z dnia 16 kwietnia 2012 r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego z oświadczeniem, iż ze względu na nieobsadzanie go przez nową dyrekcję w kolejnych spektaklach i koncertach jako jedyne spośród całego zespołu solistów, jest dyskryminowany i mobbingowany.

Pozwany powołał komisję celem zweryfikowania aktualnej formy artystycznej sześciu solistów, w tym powoda. Członkowie komisji otrzymują odrębne wynagrodzenie za wykonanie przesłuchań.

Pozwany wyznaczył powodowi pierwszy termin przesłuchania przed komisją na 21 maja 2012 roku.

Skład komisji do przesłuchania powoda został wyznaczony w osobach: W. Z. (1), T. K., R. S., M. K. (2). Dyrektor W. N. (1) nie był wyznaczony, ani nie brał udziału w żadnych przesłuchaniach przed komisją.

Powód nie stawił się na przesłuchanie.

Pozwany wyznaczał następnie powodowi terminy przesłuchań przed komisją w dniach:

- 05.06.2012

- 18.06.2012

- 13.09.2012

- 02.10.2012

- 10.11.2012

- 27.11.2012

Powód nie stawił się na żaden termin przesłuchania. Przebywał w tym czasie na zwolnieniach lekarskich. Powód nie chciał brać udziału w kolejnych przesłuchaniach, ponieważ czuł się zaszczuty. W ocenie powoda nie robi się najlepszym śpiewakom przesłuchań.

Zdarzały się sytuacje, że pracownicy pozwanego czynili zakłady dotyczące tego, czy powód stawi się na kolejny termin przesłuchania. Dyrekcja nie brała w nich udziału.

Powód wielokrotnie kontaktował się z dyrekcją pozwanego pisemnie.

Powód zabiegał także o spotkanie z W. Z. (1), ale wobec niestawienia się powoda na przesłuchaniach, dyrektor artystyczny odmówił spotkania, ponieważ nie mógł wypowiedzieć się na temat formy powoda. Ostatecznie doszło do krótkiego spotkania powoda z dyrektorem Z..

W piśmie z dnia 16 kwietnia 2012 r. do dyrekcji pozwanego, powód wskazał, iż w sezonie 2011/2012 kiedy zmieniło się kierownictwo, nie został zatrudniony jako jedyny z zespołu solistów do żadnego spektaklu premierowego, pomimo tego, iż obecny dyrektor artystyczny W. Z. (1) zna powoda bardzo dobrze, z wcześniejszej współpracy przy operze (...), którą reżyserował w roku 2009. Wskazał, iż nieobsadzenie go pomimo obietnicy świadczy o tym, że jest dyskryminowany i mobbingowany.

W odpowiedzi dyrektora z dnia 25 kwietnia 2012r. W. N. (1) wskazał, iż decyzje obsadowe należą do kompetencji dyrekcji Teatru, który ma prawo doboru najlepszych artystów w ramach dążenia do najwyższego poziomu artystycznego. Przywołane przez powoda okoliczności są zwykłymi wynikającymi z procesów pracy, w szczególności specyfiki zawodów artystycznych.

W piśmie z dnia 4 maja 2012 r. do dyrekcji Teatru, powód oświadczył, że jest nadal ignorowany i poniżany podtrzymuje wszystkie zarzuty mobbingowe i wystąpi do Sądu Pracy. Zarzucił, iż dyrekcja nie ma podstaw do formułowania ocen o jego formie wokalne, bo od początku sezonu 2011 nie został ani razu obsadzony jako jedyny w całym 18-osobowym zespole solistów w żadnej z realizowanych nowych pozycji. Oświadczył, iż w poprzednich sezonach był obsadzany regularnie i wysoko oceniany. Zarzucił prywatę i koleśiostwo. Jako przejawy mobbingu trwającego 10 miesięcy wskazał:

- nie obsadzenie w żadnej nowej realizacji bez uzasadnionej przyczyny co jest jednoznaczne z poniżeniem śpiewaka operowego;

- bezzasadne niezatrudnienie jako jedynego solisty z zespołu przy nowych realizacjach powoduje izolowanie powoda z zespołu;

- zastraszanie występujące w każdej bezpośredniej rozmowie dyrekcji z powodem, np. w obietnicy W. N., że obsadzi powoda w najbliższym nowym spektaklu występuje jednocześnie groźba, że przy najmniejszym potknięciu zostanie zwolniony z pracy, co nie jest stosowane wobec innych osób. Nawet ta obietnica nie została dotrzymana – dyrektor okłamał powoda i go oszukał, dyrektor wytknął powodowi, że zwrócił się do Marszałka Województwa,

- wszystko to wywołuje u powoda zaniżoną samoocenę, stały stres i psychiczny rozstrój. Nadto powód wskazał w piśmie, iż po raz pierwszy w jego 10-letniej karierze śpiewaka operowego został bezpodstawnie zdyskwalifikowany jako śpiewak.

Pismem z dnia 14 maja 2012 r. powód oświadczył, iż dowiedział się 11 maja 2012 r. o godz. 15.00 o wyznaczeniu jego przesłuchania na 21 maja 2012. Zgodnie

z poleceniem, wskazał w piśmie pięć arii. Wyraził zdziwienie, iż wyznaczono termin jego przesłuchania na 21 maja 2012 r., tj. po jego piśmie o mobbingu i wystąpieniu do Sądu Pracy. Wyraził wątpliwości co do obiektywizmu komisji i oświadczył, iż

o jego możliwościach wokalnych można było się przekonać podczas wykonywania różnych partii podczas granych przez niego spektakli i co do granych ról nie było żadnych zastrzeżeń.

W mailu z 15 maja 2012 r., odebrany przez powoda 16 maja 2012r., pozwany dokonał wyboru 3 z 5 arii proponowanych przez powoda i zobowiązał powoda do ich przygotowania na przesłuchanie. Maila podpisał S. K. – kierownik D. Organizacji Pracy (...).

Pismem z dnia 21 maja 2012 r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego

o wyjaśnienie w związku z wezwaniem go na przesłuchanie w tym dniu, „jaki jest cel tego przesłuchania oraz podstawa prawna”. Oświadczył, że przepisy Teatru

i Regulamin pracy nie przewidują obowiązku poddawania się sprawdzianom sprawdzającym umiejętności i możliwości wokalne. Oświadczył, że jego umiejętności i możliwości wokalne są kierownictwu znane, oraz że w związku

z wystąpieniem do Sądu Pracy o odszkodowanie z tytułu mobbingu poddawanie się przesłuchaniu uważa za niecelowe do zakończenia postępowania sądowego.

Pismem z dnia 21 maja 2012 r. dyrektor pozwanego odpowiedział powodowi wyjaśniając, iż przesłuchania solistów trwają w Teatrze od grudnia 2011 r. i mają na celu ocenę aktualnego poziomu wykonawstwa artystycznego. Ciągła ocena pracowników jest autonomicznym prawem każdego pracodawcy i w stosunku do różnych kategorii odbywa się to w różny sposób – w przypadku śpiewaków jest to komisyjne przesłuchanie. Wskazał jako odstawę prawną art. 94 pkt. 9 kp. Poinformował, iż kolejne przesłuchanie powoda, po zakończeniu jego choroby, odbędzie się 5 czerwca 2012 roku.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2012 r. powód poprosił dyrektora pozwanego o podanie celu przesłuchania, w którym miał wziąć udział w dniu 13 września 2012 r., pytając czy jest to przesłuchanie do konkretnej roli, czy celem zwolnienia go z pracy. Wskazał, iż nie wierzy w obiektywizm komisji, a usilne starania dyrekcji doprowadzenia do tego przesłuchania, wskazują na nieczyste i nieuczciwe intencje.

Pismem z dnia 4 września 2012 r. powód oświadczył dyrekcji pozwanego, iż nadal nie są podane przyczyny sprawdzenia jego umiejętności wokalnie-aktorskich potwierdzonych w kilkunastoletniej karierze artystycznej. Wskazał, iż zgodnie z Kodeksem pracy i Regulaminem pozwanego, dyrektor nie może powoda prosić w formie polecenia służbowego o coś, co nie jest powoda obowiązkiem. Gdyby przesłuchania dotyczyły całego zespołu solistów i w jednym czasie, „to chociaż nieprawne”, ale miałyby znamiona sprawiedliwej i obiektywnej chęci sprawdzenia i porównania poziomu wokalnego wszystkich solistów. Oświadczył, iż działania dyrekcji wobec jego osoby wskazują na eskalację mobbingu.

Pismem z dnia 26 października 2012 r. skierowanym do dyrekcji pozwanego, powód wskazał, iż mobbing wobec niego jest stosowany dalej poprzez nękanie go kolejnymi terminami nieuzasadnionych przesłuchań oraz poniżanie godności poprzez nieobsadzanie go w żadnych spektaklach.

Powód zwrócił się o interwencję do związków zawodowych. W odpowiedzi z dnia 18 grudnia 2012 r. Związek Zawodowy (...) wskazał, iż poruszył w ostatnich spotkaniach z dyrekcją problem nieobsadzania powoda w spektaklach, co dyrekcja uzasadniła wątpliwościami co do formy wokalnej powoda. Związek zawodowy wskazał, iż w związku z tym wielokrotnie wyznaczane były terminy przesłuchań, na które powód się nie stawiał przedkładając zwolnienia lekarskie. Związek sugerował dyrekcji obsadzenie powoda w bieżącym repertuarze, co mogłoby być weryfikacją aktualnej jego formy.

Powód w listopadzie 2012 r. zgłosił się na terapię psychologiczną, zgłaszając zaburzenia ze strony przewodu pokarmowego, uczucie przygnębienia, silne napięcie i niepokój. Aktualnie powód nie kontynuuje terapii psychologicznej. Nadal odczuwa bóle brzucha.

W dniu 8 stycznia 2013 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę powoda z zachowaniem wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał słaby poziom wokalny obserwowany podczas bieżącej pracy w sezonie 2011/2012, spowodował on decyzję o poddaniu powoda komisijnemu przesłuchaniu, które jest obiektywną i najważniejszą merytorycznie formą oceny aktualnego poziomu wykonawstwa solisty, ocena każdego pracownika i jego przydatność na zajmowanym stanowisku – w przypadku śpiewaka w formie przesłuchania – jest autonomicznym prawem każdego pracodawcy, przesłuchanie nie doszło do skutku, ponieważ powód przedkładał zwolnienia lekarskie na wszystkie wyznaczone terminy, tj. 21.05, 05.06, 18.06, 13.09, 02.10, 10.11, 27.11.2012 – wobec bezskuteczności wszystkich prób przeprowadzenia przesłuchania, pracodawca opierając się na ocenie poziomu

powoda prezentowanego podczas ubiegłego sezonu artystycznego stwierdza, iż nie widzi możliwości obsadzenia powoda w repertuarze opery, co oznacza nieprzydatność zawodową w zespole (...) w Ł.

Powód odwołał się od wypowiedzenia. Sprawa zawisła w odrębnym postępowaniu przed Sądem Pracy.

Ostatecznie powód stawiał się na przesłuchanie w trakcie wypowiedzenia. Komisja oceniła, że jego poziom pozwala na wykonywanie ról drugo i trzecioplanowych. Dyrekcja Teatru nie zdecydowała się na przywrócenie powoda do pracy.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności przedmiotowej sprawy były w zasadniczej części niesporne co do faktów mających istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Wynikały z dokumentów, także z przesłuchania stron i zeznań świadków W. Z. (1), M. K. (2), K. B. i J. P.. Przy czym należało podkreślić, zdaniem Sądu I instancji, iż w tej sprawie koniecznym było oddzielenie kwestii oceny formy artystycznej powoda i zeznających świadków J. P., K. B. i M. K. (2), stanowiącej ostatecznie przyczynę wypowiedzenia im umów o pracę, od tych zachowań dyirekcji pozwanego, które mogły wypełniać dyspozycję mobbingu. Charakterystyczne jest także to, że w istocie częściowej od zarzutów dotyczących stosowania mobbingu, padały zarzuty dotyczące nierównego traktowania pracowników, co nie było przedmiotem roszczeń zgłoszonych w przedmiotowej sprawie. Stąd przy ocenie materiału dowodowego istotne jest odróżnienie tych trzech kwestii, zwłaszcza odróżnienie kwestii prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, jakie ostatecznie zostało wręczone powodowi.

W tym kontekście za niewiarygodne, a jednocześnie nieistotne, w ocenie Sądu Rejonowego są zeznania świadków K. B. i J. P. w części dotyczącej, w ich ocenie nierównego traktowania pracowników. Świadkowie, podobnie jak powód, w ogóle kwestionowali prawo pozwanego do dokonywania oceny artystów, kontrolowania ich formy artystycznej, w tym celu organizowania przesłuchań komisyjnych. K. B. i J. P., na skutek negatywnej oceny dokonanej po przesłuchaniu, zostali zwolnieni. Wskazani świadkowie pozostawali w konflikcie z pozwanym, znajdując się w podobnej sytuacji, jak powód. Stąd ich ocena zachowania pozwanego jest nieobiektywna, naznaczona własnym rozczarowaniem, poczuciem niesprawiedliwej oceny kwestionującej ich dobry poziom artystyczny. Tym bardziej, iż kwestionowali oni w ogóle możliwość dokonywania oceny twierdząc, że doświadczonym artystom, zatrudnionym na etacie, nie robi się przesłuchań. Powód dodatkowo stwierdził, że „najlepszym śpiewakom nie robi się przesłuchań”. Tymczasem prawem pracodawcy jest kontrola wykonywania obowiązków przez pracowników.

Z punktu widzenia tej sprawy istotne jest to, w ocenie Sądu I instancji, że wszyscy świadkowie nie wskazali na żadne zachowanie negatywne pozwanego, które mogłoby dotknąć powoda, ośmieszyć go, narazić na kpiny ze strony innych pracowników. Sama zaś decyzja o wyborze roli dla powoda, zadecydowaniu o obsadzie go w spektaklach premierowych jest autonomiczną decyzją każdego pracodawcy, tak istotną przede wszystkim dla zawodów artystycznych. Jak podkreślał dyrektor W. N. (1) oraz świadek W. Z. (1), powód nie miał prawa oczekiwać, że będzie obsadzany we wszystkich premierach, w rolach pierwszoplanowych. Jako pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy, miał obowiązek wykazywać gotowość w podejmowaniu poleconych zadań, ale nie mógł oczekiwać, że będzie wyróżniany i obsadzany w każdym spektaklu. Powód znajdował się w grupie 28 solistów. Wybór pracodawcy jest autonomiczny, w tym przypadku podyktowany oceną poziomu artystycznego powoda, jego „dopasowaniem” do wizji artystycznej, która jest kwestią subiektywną dyrektora artystycznego i współpracujących z nim artystów. Wybór ten mógłby być ewentualnie kwestionowany z punktu widzenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, ale to nie było przedmiotem roszczeń zgłoszonych w tej sprawie, stąd kwestie te, podniesione przez J. P. - wybór poprzez znajomości, układy koleżeńskie, nie podlegały ocenie Sądu Rejonowego.

Warto także zwrócić uwagę, zdanie Sądu I instancji, iż świadek M. K. (2), potwierdził, że praktyka dokonywania oceny artystów w drodze przesłuchań jest praktyką powszechną, także u pozwanego. Stanowi niekwestionowane prawo pracodawcy zatrudniającego artystów. Także subiektywna ocena poziomu artystycznego, dopasowania do wizji osób odpowiedzialnych za poziom artystyczny, jest prawem pozwanego. Nie stanowi więc przejawu mobbingu, tym bardziej, iż dotyczyła wielu artystów, tych których poziom artystyczny budził wątpliwości.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Po ponownym rozważeniu okoliczności sprawy, uzupełnieniu materiału dowodowego przede wszystkim o zeznania świadków zgłoszonych przez powoda, Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia, że względem powoda stosowano działania mobbingowe. Nie zmieniły się ustalenia faktyczne tej sprawy, ani ich ocena prawna.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był 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 (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691).

W piśmiennictwie podnosi się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W.Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05; (...)).

Sąd Rejonowy podzielił ocenę, iż szereg sytuacji jest subiektywnie i bezpodstawnie interpretowanych przez powoda, jako niewłaściwe wobec niego, chociaż brak ku temu obiektywnych podstaw. Wynika to, w ocenie Sądu, z artystycznej wrażliwości powoda, który w sposób bezpodstawny, nie mając ku temu racjonalnych przesłanek, interpretuje wszelkie działania dyrekcji Teatru, jako naruszające jego godność i będące przejawem mobbingu, ocenia je jako naruszające prawo – chociaż są one zgodne z Kodeksem pracy i uprawnieniami pracodawcy wobec pracownika (art. 22 § 1 kp w zw. z art. 94 kp w zw. z art. 100 § 1 i 2 kp).

Sąd przyjął wbrew temu, co twierdzi powód, wyznaczenie przesłuchań i zobowiązanie etatowego solisty Teatru do wzięcia w nich udziału jest zgodne z ustawą Kodeks pracy, wynika z charakteru stosunku pracy i z ustawowego,



powszechnego obowiązku pracowników do podporządkowania się poleceniom i kierownictwu pracodawcy (art. 22 § 1 kp w zw. z art. 94 kp w zw. z art. 100 § 1 i 2 kp). Nie ma przy tym znaczenia, czy taka praktyka jest czy nie jest stosowana w innych teatrach operowych lub instytucjach kultury. Skoro powoda z Teatrem Wielkim w Ł. nie łączyły umowy o dzieło lecz stosunek pracy (umowa o pracę na czas nieokreślony), to oprócz przywilejów wynikających z takiego stosunku, których powód był świadomy i o nich zeznawał (bezpieczeństwo, pewność, comiesięczne wynagrodzenie, a także prawo do urlopu, uprawnienia z ubezpieczenia społecznego), wynikają z niego również zobowiązania – także, gdy zatrudnienie dotyczy artysty. Powód, zgodnie z umową o pracę z 2005r., zobowiązał się – oprócz przygotowania powierzonej roli, uczestniczenia w próbach i przedstawieniach – do wykonywania powierzonej pracy w siedzibie Teatru i poza nią. Polecenie służbowe poddania się przesłuchaniu przez etatowego śpiewaka-soliste, czy uczestniczenia w lekcjach wokalnych, jest powierzeniem pracy zgodnej z zajmowanym stanowiskiem w zgodzie z umową o pracę powoda (pkt. 3 umowy) i Kodeksem pracy. Jeszcze raz należy podkreślić, iż praktyka dokonywania oceny poziomu artystycznego jest praktyką powszechną dla instytucji, takich jak pozwany. Faktem jest, że ocena w tym przypadku jest bardziej subiektywna, bo uzależniona od wizji i stopnia wrażliwości osoby oceniającej. Ale należy mieć na uwadze, iż w przypadku pozwanego przesłuchania, na które był zapraszany powód odbywały się w gronie komisyjnym, często zapraszane były osoby z zewnątrz, dla zobiektywizowania oceny. Powód nie chciał się poddać tym ocenom, uważając siebie za najlepszego śpiewaka. Niesłusznie traktował przesłuchania, jako formę ośmieszenia, poprzez poddanie w wątpliwość formy. Z tych samych względów nie chciał brać udziału w zajęciach z korepetytorami, uważając, że nie ma takiej potrzeby, że jest za dobry by musiał korzystać z tej formy doskonalenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że faktem jest, że powód nie był obsadzany w spektaklach premierowych. Ale nie był jedynym pomijanym w tym zakresie. Pozwany wskazał, iż na dzień rozpoczęcia sezonu 2011/2012 Teatr zatrudniał 28 solistów, tylko 8-9 było aktywnych. Prawem pozwanego była kontrola tego stanu rzeczy. J. do wiadomości dyrektora Z. docierały informacje o spadku formy powoda. Stąd powód nie był obsadzany w nowych spektaklach, ale grał w dotychczasowych. Wbrew temu co twierdzi powód nie został wyeliminowany z zespołu. Nadal pracował, występował w dotychczasowych przedstawieniach. Dalsze informacje o spadku formy, a jednocześnie, rozpoczęcie remontu Teatru od stycznia 2012 roku, spowodowało, że powód mniej występował. Podobnie jak inni artyści. Obsady spektakli były mniejsze, ponieważ wystawiane one były na mniejszych scenach. Wybrano też inne tytuły. To są okoliczności obiektywne, nie wynikające ze złej woli dyrekcji pozwanego, ale z czynników zewnętrznych. Powód tymczasem odbierał te okoliczności, jako przejaw dyskryminacji, chęć ośmieszenia go, wyeliminowania. Okoliczności tych jednak nie potwierdził, ponieważ poza oceną poziomu artystycznego powoda – pracownika, pozwany nie dopuszczał się względem powoda żadnych zachowań o charakterze nagannym. Nie ośmieszał powoda, nie rozsiewał plotek, nie żartował z niego. Żarty, o których mówił powód, dotyczyły tego, czy stawi się na kolejny termin przesłuchania. Były to raczej zakłady czynione przez pracowników pozwanego, na co sam pozwany nie ma wpływu. Istotne jest to, że postawa dyrekcji pozwanego nie przyczyniła się do eskalacji tych zachowań. Nie było też innych okoliczności wskazujących na niechęć dyrekcji pozwanego, wyrażanie pogardy. To o czym zeznawał powód, jest tylko jego subiektywnym odczuciem. Być może, jak zostało podniesione przez Sąd przy pierwszym rozpoznaniu sprawy, odczuciem wynikających z doznania pierwszej w życiu porażki. Sąd przy pierwszym rozpoznaniu sprawy zwrócił uwagę, iż nieobsadzenie powoda w przedstawieniach premierowych przez nową dyrekcję Teatru, było pierwszym w karierze zawodowej powoda niepowodzeniem, którego doznał w wieku 34 lat, po 10 latach kariery artystycznej będącej pasmem niekwestionowanych sukcesów artystycznych. Sąd przy pierwszym przesłuchaniu powoda szczegółowo przesłuchiwał go co do tego, ilu absolwentów Akademii (...) miało szansę w wieku 25 lat zostać etatowymi artystami teatru operowego (dwóch na pięćdziesięciu; jednym z nich był powód), oraz ilu śpiewaków doznało porażki startując do konkursu opery norymberskiej (299 spośród 300; wygrał powód). Należy przy tym jeszcze raz podkreślić, iż talent powoda nie jest przedmiotem tego procesu, a Sąd Pracy nie jest uprawniony do oceny talentu artysty (Sąd Najwyższy zajął podobne stanowisko w wyroku z dnia 10 listopada 1999 roku, I PKN 342/99, OSNP 2001/6/194). P. w życiu niepowodzenie, polegające na zakwestionowaniu przez pracodawcę jego aktualnej formy wokalne, interpretuje jako mobbing, a wszelkie – zgodne z prawem i normalne na gruncie tego, co Kodeks pracy nazywa „stosunkiem pracy” – działania pracodawcy zmierzające do weryfikacji jego formy wokalne, traktuje jako przejawy tego mobbingu.

Powód – jako jedyny – na przestrzeni kilku miesięcy nie stawił się na żadne

z siedmiu terminów przesłuchań przed komisję. Należy przy tym podkreślić, iż powód nie był jedynym przesłuchiwanym artystą, procedura przesłuchań objęła bowiem szereg artystów, z różnych grup zawodowych. Jeszcze raz można przytoczyć sposób w jaki powód wypowiadał się o przesłuchaniach, pojmowanych przez niego, jako „eskalacja działań mobbingowych”. Przykładowo – w piśmie procesowym z dnia 5 lutego 2012 r. (k. 112) powód pracę zleconą mu w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę – lekcje śpiewu określane przez powoda w zeznaniach jako „przymusowe” – określa jako „sztuka dla sztuki po to, aby mnie w dalszym ciągu dyskryminować, poniżyć, lekceważyć, ośmieszać wobec pozostałych pracowników teatru, a więc w dalszym ciągu eskalować mobbing [...]”. Jak w takim razie określić zachowanie pracownika, który pomimo pobierania etatowego wynagrodzenia za pracę siedmiokrotnie odmawia stawienia się na przesłuchania na przestrzeni kilku miesięcy?. Powód albo zapomniał albo nigdy dotychczas nie był świadomy – ze względu na specyficzny charakter wykonywanego zawodu u pracodawcy prowadzącego działalność artystyczną – własnych zobowiązań jako pracownika. Powód błędnie interpretuje, iż zobowiązania te wyczerpują się w występowaniu przed publicznością, która ma być – wg powoda – wyłącznym podmiotem oceniającym jego aktualne walory wokalne. Jest to być może przywilej artystów zapraszanych do współpracy w ramach umów o dzieło, ale nie artystów, którzy przyjęli na siebie zobowiązania z Kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzutu unikania przez dyrekcję spotkań z powodem, należy zwrócić uwagę według Sądu Rejonowego, iż zeznań dyrektora N. wynika, że wręcz był nachodzony przez powoda. Tymczasem kwestia doboru obsady spektakli, należy do kompetencji całego zespołu ludzi, realizatorów danego przedsięwzięcia, pod kierownictwem dyrektora artystycznego. Dyrektor N. tylko akceptował przygotowane propozycje. Sam, jak wielokrotnie podkreślał, nie czuł się uprawniony do oceny, czy forma wokalna powoda pozwala mu na zagranie roli pierwszoplanowej. Sam nigdy nie brał udziału w komisjach przesłuchujących. Trudno zatem dyrektorowi pozwanego stawiać zarzut eliminowania powoda z zespołu, a jednocześnie wymagać by na każdą wyrażaną chęć spotkania się z powodem, zgadzał się. Należy pamiętać, iż do kompetencji dyrektora naczelnego należy zarządzanie niezwykle licznym zespołem ludzi. Odpowiedź dyrektora Z., na stawiany mu ten sam zarzut, jest bardzo racjonalna. Powód nie stawiał się na żaden z terminów przesłuchań. Nie było więc o czym rozmawiać, ponieważ powód nie dał szansy skonfrontowania przez komisję ocen zasłyszanych od dyrektorów, reżyserów, realizatorów, z rzeczywistym stanem poziomu wokalnego powoda.

Podsumowując, z ocenie Sądu Rejonowego, żadne z zachowań dyrekcji pozwanego, na które wskazuje powód, nie stanowi przejawu mobbingu. Jest natomiast realizacją prawa pracodawcy dokonywania oceny swoich pracowników, prawem stawiania im wymagań, pozostawania w gotowości do pracy. Jest także prawem doboru pracowników do zadań, które mogą i powinni wykonywać na polecenie pracodawcy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Zgodnie z treścią wspomnianego artykułu w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą możliwość, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 k.p.c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności. Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga przy tym odrębnego wniosku. Możliwość zastosowania powyższego przepisu powinna być oceniana w całokształcie okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73). Obciążenie powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w obecnej sytuacji życiowej i majątkowej, byłoby dla niego nadmiernym obciążeniem, zwłaszcza biorąc pod uwagę przedmiot postępowania oraz sytuację zdrowotną powoda. Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i argumenty podniesione wyżej, w ocenie Sądu Rejonowego zachodził szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c., uzasadniający odstąpienie od obciążenia powoda kosztami procesu za obie instancje.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, zaskarżając wyrok w części, w której powództwo zostało oddalone.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił stronniczość.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa poprzez zasądzenie kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia.

W uzasadnieniu podniósł, iż Sąd ponownie okazał się stronniczym, nie starał się wyegzekwować konkretnych dowodów od pozwanego, wyraźnie ustawiał się po stronie pozwanego i jego świadka W. Z., chociaż ich zeznania nie były spójne i wyraźnie sugerowały za mijanie się z prawdą, natomiast podważył zeznania świadków powoda. Skarżący uznał, że materiał dowodowy jest niekompletny, bowiem Sąd opierał się wyłącznie na podstawie zeznań świadków. Apelujący wskazał, że Sąd przytaczając definicję mobbingu i obowiązków pracownika, dopuścił się celowego mataczenia sprawy. Podnosił, że pozwany od samego początku zaczął go eliminować, wyróżniać negatywnie z grupy śpiewaków, poprzez nieobsadzanie w żadnej nowej produkcji teatralnej, eliminować z nielicznych starych spektakli, przygotowując na to miejsce nowych śpiewaków, często nowo zatrudnionych, a brak było powodów, aby go dyskryminować, pogardzać nim, ośmieszać go czy szydzić, grozić. Przesłuchany świadek K. nie potwierdził słabszej formy wokalne, co również potwierdzali świadkowie przesłuchani w postępowaniu dotyczącym odwołania od wypowiedzenia. Podnosi także, że Sąd porusza kwestię przesłuchań, które odbywały się w okresie po złożeniu pozwu, nie rozważył przesłuchania, na które się powód stawiał. Wskazał, że nie miał żadnych uwag pisemnych ani ustnych w zakresie zaniechania jego obowiązków. Nadto wskazał, że Sąd świadomie mataczy, stale odnosi się do okresu pomobbingowego, tłumaczy zachowania mobbingowe prawem pracodawcy, nieprawdźliwie ocenia materiał dowodowy, a brak chęci do uzupełnienia przez pozwaną tego materiału świadczą o stronniczości sądu.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W kolejnym piśmie stanowiącym odniesienie do odpowiedzi na apelację skarżący podniósł, między innymi, że o stronniczości Sądu świadczy to, że nie wyegzekwował nagrania z przesłuchania odbytego w dniu 18 kwietnia 2013 r., a o wrogim nastawieniu pozwanego miał świadczyć także brak woli zawarcia ugody ze strony pozwanej.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobeuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W szczególności Sąd Rejonowy, ponownie rozpoznając sprawę, zgodnie z wytycznymi Sądu Okręgowego, przeprowadził postępowanie dowodowe w całości – w oparciu o wnioski dowodowe zgłoszone przez strony, w tym powoda. W toku procesu powód był pouczany niejednokrotnie o możliwości zgłoszenia wniosków dowodowych i skutkach zaniechań w tym zakresie, a jego inicjatywa dowodowa nie była ograniczana. Był także pouczony o możliwości wystąpienia z wnioskiem o ustanowienie pełnomocnika z urzędu. Powód takiego wniosku nie zgłosił, nie precyzował także innych wniosków dowodowych.

Wprawdzie Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art. 232 kpc), ale nie zwalnia to stron od konieczności wykazywania inicjatywy, przedstawiania twierdzeń faktycznych i składania wniosków dowodowych na ich poparcie. Możliwość działania sądu z urzędu nie zmienia także rozkładu ciężaru dowodu, z którego wynika, że strona wywodząca z określonych faktów skutki prawne powinna je wykazać. / wyrok SA w Szczecinie z dnia 8 maja 2014 r, III AUa 874/13, LEX nr 1469369/. Z zasady kontadyktoryjności procesu cywilnego wynika, że sądy według własnego przekonania oceniają wiarygodność i moc dowodów przedłożonych przez strony, co oznacza, że mogą dopuścić dowód nie wskazany przez stronę wówczas, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wystarcza dla jej rozstrzygnięcia./wyrok SN z dnia 10 grudnia 1997 r, II UKN 394/97, OSNP 1998/20/614/. Przy rozpoznawaniu sprawy rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd ma co prawda możliwość wsparcia stron jednakże może to nastąpić jedynie w wyjątkowych wypadkach, działanie, bowiem z urzędu może być odbierane, jako naruszenie równości stron biorących udział w postępowaniu oraz prawa do rozpoznania przez bezstronny sąd./wyrok SA w Łodzi z dnia 23 sierpnia 2013 r, I Aca 413/13, LEX nr 1363294/.

Zatem nie może ostać się zarzut apelującego, co do tego, że Sąd nie starał się wyegzekwować konkretnych dowodów od pozwanego, przy czym skarżący nie wskazuje jakich, oraz, że materiał dowodowy jest niekompletny. Skarżący nie wniósł przed sądem I instancji o jego uzupełnienie. Apelujący wskazywał jedynie, że Sąd nie wyciągnął wniosku z jego żądania wydania mu nagrań z przesłuchania z dnia 18 kwietnia 2013 r, choć posługuje się zamiennie także datą 23 kwietnia 2013 r. W ocenie Sądu po pierwsze nie można było tego potraktować jako wniosek dowodowy o załączenie do akt stosownego nagrania, nadto skarżący tego żądania nie ponawiał w toku ponownego rozpoznania sprawy.

Wskazać należy na bezzasadność zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Bo w ocenie Sądu w tym zakresie koncentrują się zarzuty powoda dotyczące oceny poszczególnych dowodów, w szczególności tych przedstawionych przez skarżącego.

W myśl art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Zarzut z art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów./tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 lipca 2013 r, I Aca 698/13, Lex nr 1369457/.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności subiektywną ocenę zachowania dyrektora pozwanego.

Skarżący podnosił, że tak dokonana ocena materiału dowodowego świadczy o braku bezstronności Sądu. Wobec powyższych rozważań co do prawidłowości w gromadzeniu i ocenie materiału dowodowego zarzut ten nie może się ostać. Podobnie tak jak w przypadku oceny skarżącego, że już samo wyliczenie obowiązków pracownika i przytoczenie definicji mobbingu stanowi o „mataczeniu sądu”. Należy wskazać, że wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa jest elementem uzasadnienia wyroku, zgodnie z treścią art. 328 § 2 kpc.

Trzeba przypomnieć, że skarżący upatrywał przesłanek mobbingu w tym, że był pomijany w obsadzie premierowych przedstawień oraz eliminowany z dotychczasowych produkcji. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, przytaczając definicję mobbingu oraz stosowne orzecznictwo w tym zakresie okoliczność ta nie stanowi przesłanki mobbingu, rozumianego jako nękanie, zastraszanie, wrogie, nieetyczne, systematyczne powtarzające się zachowanie, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników, z czym nie mamy do czynienia.

Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy powód nie był jedynym pomijanym w przedstawieniach premierowych. Ograniczenie jego dalszych występów wynikało z rozpoczęcia remontu teatru i słabszej formy. Z tym, że nie doszło do wyeliminowania go z zespołu, ponieważ nadal pracował. Trzeba też pokreślić, że skarżący posługuje się zamiennie pojęciem dyskryminacji w tym zakresie (jest angażowany nie on, ale nowy artysta), co nie jest tożsame z pojęciem mobbingu, natomiast w toku procesu nie zgłaszał roszczeń związanych właśnie z dyskryminacją. Jak słusznie uzasadnił Sąd Rejonowy koniecznym było rozdzielenie kwestii oceny formy artystycznej powoda i zeznających świadków J. P., K. B. i M. K. (2), stanowiącej ostatecznie przyczynę wypowiedzenia im umów o pracę, od tych zachowań dyrekcji pozwanego, które mogły wypełniać dyspozycję mobbingu.

Trzeba przypomnieć na marginesie, że w kwestii oceny umiejętności w zawodach artystycznych Sąd Najwyższy zajął stanowisko w wyroku z dnia 10 listopada 1999 roku (I PKN 342/99, OSNP 2001/6/194) wskazując, iż ocena poziomu wykonawstwa w tych zawodach zawsze jest w pewnym sensie subiektywna, gdyż nie ma możliwości udowodnienia w oparciu o jakieś obiektywne kryteria, że dany muzyk lub aktor jest bardziej utalentowany od innego i osiągnął w zawodzie większe mistrzostwo mimo posiadania identycznych kwalifikacji, w postaci dyplomu ukończenia odpowiednich studiów artystycznych. Dlatego ferowanie podobnych ocen, a w ich następstwie decydowanie o obsadzie liderów grup muzycznych lub aktorskich, a więc wskazywanie im przysłowiowego "pierwszego wśród równych", może stanowić autonomiczną kompetencję odpowiedniego dyrektora artystycznego i być wyłączone spod sądowej kontroli. Sąd nie może bowiem negować prawa instytucji kultury do obsadzania stanowisk racjonalnie i zgodnie z potrzebami artystycznymi, których ocenianie musi pozostać wyłącznie w gestii dyrektora do spraw artystycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP-wkł. 2003/5/4). Zatem decydujące zdanie w rozpoznawanej sprawie leżało w gestii dyrektora artystycznego. Zasadnie zatem Sąd nie wziął przy tym pod uwagę subiektywnych opinii wyrażanych przez świadków na temat formy wokalne i umiejętności powoda. Należy pamiętać, iż to nie członkowie zespołu artystycznego są uprawnieni do wiążącej oceny wykonawstwa, tylko kierownik artystyczny. Oparcie rozstrzygnięcia na korzystnych dla powoda zeznaniach jego kolegów oznaczałoby, że zostaje podważona sądownie suwerenna decyzja szefa artystycznego, w oparciu o opinie podległych mu artystów. Powyższe rozważania należy odnieść także do zarzutu apelującego, że oceny powinna dokonywać niezależna komisja.

Skoro bowiem to dyrektor artystyczny ma decydujące zdanie w zakresie powierzenia konkretnej roli, trudno oczekiwać, by pracodawca powoływał komisję złożoną z osób niepowiązanych z Teatrem i niedecydujących o obsadzie.

Wbrew zarzutom skarżącego nie zostało ustalone, by apelującemu grożono zwolnieniem z pracy, oprócz bowiem jego twierdzeń w tym zakresie, okoliczność ta nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Odnosząc się do zarzutów w postaci tego, że Sąd szeroko zajmował się kwestią przesłuchań pozostaje w związku z podnoszonymi przez powoda w toku procesu okolicznościami, że jest to przejaw mobbingu, a wręcz jego eskalacji.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Rejonowy poczynił ustalenia co do ostatniego przesłuchania powoda w kwietniu 2013 r /s.11 uzasadnienia/. Przy czym skarżący nie podnosił w toku procesu przed Sądem I instancji, że przebieg tego przesłuchania nosił znamiona mobbingu.

W sposób prawidłowy podlegała ocenie przez Sąd Rejonowy kwestia uczestniczenia skarżącego w dodatkowych lekcjach, jako element obowiązków pracowniczych w związku z pozostawaniem w stosunku pracy i mających na celu poprawę formy wokalne. Należy zauważyć dodatkowo, świadek K., zeznający na wniosek powoda wskazał, że praca z korepetytorami jest stworzeniem śpiewakowi odpowiednich warunków rozwoju .

Także w sposób prawidłowo oceniono kwestię zarzutu unikania przez dyrekcję spotkań z powodem. Ostatecznie też skarżący przyznał, że został przyjęty przez dyrektora dwukrotnie w „roku mobbingowym”. Nadto podnoszona okoliczność, że jedni pracownicy byli często przyjmowani przez dyrektora a inni nie (świadek B. – P.), jest także zarzutem dyskryminacyjnym, a nie mobbingowym. Poza tym skarżący nie wykazał w toku procesu, w jakich okolicznościach i ile razy dyrektor naczelny pozwanego odmówił mu spotkania, trudno więc także przyjąć to za uzasadniony zarzut mobbingu.

Przedmiotem postępowania nie było wykonywanie czy niewykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda, zatem bezzasadny jest zarzut dotyczący przyjęcia, zdaniem apelującego, przez Sąd Rejonowy, że powód te obowiązki naruszał, gdy tymczasem nie było w tym zakresie uwag ustnych ani pisemnej. Sąd wyłącznie wymienił, jakie obowiązki miał powód jako etatowy pracownik pozwanego.

Reasumując uznać należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego ani materialnego w toku postępowania przed Sądem I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, dokonał prawidłowej interpretacji wskazanych norm prawnych, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni poprawne, logiczne i spójne. Z tych względów brak jest podstaw do przyjęcia stronniczości Sądu, a tym samym do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd II instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd orzekł na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j.) w zw. z art. 102 kpc, obciążając obowiązkiem zwrotu skarżącego jedynie połową należnej kwoty z uwagi na podniesione w uzasadnieniu przez Sąd Rejonowy okoliczności związane z jego aktualną sytuacją życiową i majątkową. Sąd nie znalazł podstaw do nieobciążania skarżącego w całości, z uwagi na to, że nie wniósł o powyższe, nadto otrzymując uzasadnienie Sądu Rejonowego mógł zapoznać się z argumentacją przedstawioną przez ten Sąd oraz rozważyć zasadność wnoszenia środka odwoławczego.

Przewodnicząca: Sędziowie: