

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	Julita Zawielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) spółce komandytowo - akcyjnej w W.

o zadośćuczynienie za roztrój zdrowia wywołany mobbingiem

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 27 września 2017 roku sygn. akt VIII P 1070/12

1. oddała apelację;

2. zasądza od A. S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) spółki komandytowo - akcyjnej w W. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sygn. akt XXI Pa 274/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 października 2012 r. A. S. domagała się zasądzenia od (...) Spółki z o.o. (...) z siedzibą w W. kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing stosowany wobec powódki w okresie od miesiąca czerwca 2010 r. do marca 2012 r. oraz zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z 23 listopada 2012 r. (...) Spółka z o.o. (...) z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z 16 stycznia 2013 r. pełnomocnik pozwanej poinformował, iż w wyniku przekształceń stroną postępowania będzie (...) Spółka z o.o. (...) S.K.A. z siedzibą w W..

Strona pozwana podtrzymywała swoje stanowisko w zakresie oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów.

Wyrokiem z 27 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie w punkcie I. oddalił powództwo w całości, w punkcie II. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3. zasądził od powódki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie kwotę 2 859, 37 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłych sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. S. była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. (...) Spółce Komandytowo-Akcyjnej (poprzednio: (...) Spółka z o.o.) z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r. na podstawie czasowych umów o pracę, a od dnia 1 maja 2011 r. - na czas nieokreślony.

Powódka miała 11 letnie doświadczenie w pracy w branży hotelarskiej, w tym na stanowiskach kierowniczych.

Pozwana mając informacje o wcześniejszym zatrudnieniu powódki, w kontekście rozwiązania z nią przez poprzedniego pracodawcę stosunku pracy z dnia na dzień z powodu nieradzenia sobie z obowiązkami, postanowiła o powierzeniu powódce stanowiska niższego, niż jednoosobowe stanowisko związane z kierowaniem działem.

W grupie kapitałowej, do której należała pozwana obowiązywał szereg wewnętrznych aktów zawierających zbiory różnego rodzaju przepisów. Biznesowy Kodeks zachowania korporacyjnego zawierał przepisy regulujące relacje, jakie winny być zachowane między pracownikami, pracodawcami, klientami oraz franczyzobiorcami, w zakresie ochrony przed oskarżeniem o postępowanie niezgodne z zasadami. W Regulaminie Pracy wskazano zasady organizacji pracy pozwanej i wyznaczono granice wzajemnych praw i obowiązków pracowników i pracodawcy. W pozwanej spółce obowiązywał również Podręcznik Pracownika, który zawierał regulacje kształtujące sposób wykonywania pracy przez pracownika oraz zbiór wymaganych przez pracodawcę zasad (poleceń służbowych) do przestrzegania przez pracownika. W zakresie regulacji kontaktów międzyludzkich znajdował się zapis definiujący potencjalne, szkodliwe zachowania m.in. molestowanie oraz informacja o sposobie zgłaszania tego typu zachowań pracodawcy. Treść powyższych aktów była dostępna dla pracowników, a fakt zaznajomienia się z nimi, potwierdzali oni swoim podpisem.

W celu zgłaszania różnego rodzaju problemów w zakładzie pracy, pozwana uruchomiła specjalną infolinię telefoniczną.

Od 1 maja 2010 powódka była zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika Działu (...)

Do obowiązków powódki należało m.in. nadzorowanie procesu wdrażania standardów i procedur w zakresie sprzątnięcia, kierowanie przydziałem zadań, planowanie rutynowych kontroli wszystkich stref sprzątnięcia, otwierania i zamykanie zmian, pomoc przy sporządzaniu efektywnych harmonogramów pracy działu, współpraca z innymi komórkami hotelu w zakresie wymogów gości i wymogów hotelowych.

Powódka blisko współpracowała z innymi kierownikami m.in. A. T., M. L. oraz M. Ż. (1).

Powódka miała wyznaczone godziny pracy od 6:00 do 14:30 i rozpoczynała swój dzień pracy od obchodu po pomieszczeniach hotelowych, w celu weryfikacji firmy świadczącej dla pozwanej usługi sprzątnięcia. Zwykle po krótkiej odprawie z innymi kierowniczkami (L. i T.) panie udawały się na kontrolę pokoi, przy czym każda z nich kontrolowała około 70 - 100 pokoi. W chwili pojawienia się nowego szefa zmiany tj. około godziny 14:00 kierowniczkami udawały się na chwilę do biura przekazać mu swoje spostrzeżenia.

Przełożonym powódki był K. G..

Dyrektor G. pozytywnie oceniał kompetencje powódki oraz współpracę z nią.

Jednakże sposób kierowania działem przez K. G. był postrzegany przez dyrekcję pozwaną i pracowników jako mało efektywny i nieodpowiedni do standardów pozwanej.

Od lipca 2011 r. na stanowisku dyrektora Działu (...) zatrudniona została J. L.. Dyrektor raportowała do I. O. (dyrektor Działu(...)). Kierownictwo pozwanej postawiło przed nową dyrektor zadania ukierunkowane na zmianę poprzednio wadliwie działającego działu i usprawnienie jego funkcjonowania.

Przez pierwszy miesiąc wdrażania nowej dyrektor, pozostawała ona zwykle w biurze i zajmowała się dokumentacją.

Okres następujących zmian był naznaczony sporym zamieszaniem: wielu pracowników przebywało na urlopie wypoczynkowych i następowała znaczna rotacja pracowników. Problematycznym było w związku z tym przeprowadzanie szkoleń.

Pierwszy kontakt nowej przełożonej z powódką miał miejsce podczas biznesowego lunchu, na którym powódka wyraziła swoją opinię na temat dotychczasowej sytuacji w dziale. Powódka generalnie skrytykowała poprzedniego przełożonego K. G., zarzucając mu m.in. brak profesjonalizmu, niedouczenie oraz, że jest „półgłówkiem”. Ponadto powódka wyraziła swoje zadowolenie z faktu zmiany nowego szefa, który zrobi porządek.

Dało się zauważyć, że wraz ze zmianą kierownictwa, wzrosły wymagania odnośnie sposobu wykonywania pracy przez pracowników działu. Po dewaluacji pracy niektórych kierowników zmian m.in. powódki, A. T. i M. L., dyrektor podjęła kroki zmierzające do poprawy jakości ich pracy. Część pracowników dostrzegła w przeprowadzonych zmianach dużo pozytywów, które usprawniły pracę jednostki i uporządkowały wiele uciążliwych wcześniej kwestii. Zasadniczo współpraca dyrektor J. L. z podwładnymi układała się poprawnie, w oparciu o mniej formalną, wręcz koleżeńską formę. Przełożona swoje uwagi zwykle przekazywała korzystając z poczty elektronicznej.

Oceniając przygotowanie zawodowe powódki dyrektor zwróciła uwagę, iż powódka jako osoba na tym stanowisku - mająca zastępować ją podczas nieobecności - posiada zbyt niskie kwalifikacje, m.in. nie włada językiem angielskim, który jest konieczny w pracy w korporacyjnym, międzynarodowym środowisku, nie posiada wystarczającej wiedzy z zakresu spraw pracowniczych, ani sposobów kierowania zespołem. Pomimo powyższego, przełożona postanowiła dać szansę powódce na rozwój.

Powódce powierzono szereg dodatkowych obowiązków o charakterze administracyjnym, jak np. rozliczanie czasu pracy pracowników, układanie grafików pracy, robienie różnego rodzaju zestawień, rozliczeń, sprawdzanie pomieszczeń pod kątem ich pełnego wyposażenia i czystości.

Przełożona motywowała i zachęcała również i innych pracowników do uczestniczenia w różnego rodzaju szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji.

Zwykle dyrektor do kontaktów ze swoimi podwładnymi wykorzystywała powódkę, która dalej przekazywała pracownikom dokonane z kierownictwem ustalenia. Dyrektor preferowała, aby rozmowy odbywały się w cztery oczy. Zdarzało się, że powódka przekazując pracownikom polecenia, używała osoby dyrektor L. do straszenia pracowników.

Relacje powódki z dyrektor były postrzegane przez większość pracowników jako poprawne, nieodbiegające od standardów, choć czasami zdarzały się między nimi nieporozumienia.

Z jednej strony zdaniem przełożonej powódka miała problemy z odnalezieniem się w nowych warunkach pracy oraz z ustalaniem priorytetów i delegowaniem obowiązków, wobec czego dyrektor przeprowadzała z powódką rozmowy, na których przekazywała jej swoje doświadczenie w zakresie zarządzania personelem. Dyrektor wspomagała także powódkę w podnoszeniu jej kwalifikacji poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju szkoleniach oraz zachęcała powódkę do ukończenia szkoły średniej.

Z drugiej zaś, dyrektor darzyła powódkę zaufaniem i wyrażała uznanie dla pracy powódki, chwaliła jej podejście do podległych pracowników i wnioskowała o przyznanie powódce gratyfikacji pieniężnych

W oczach jednej z przełożonych I. O. powódka charakteryzowała się bardzo silną osobowością, nie dała się zastraszyć i potrafiła bronić swoich racji.

Pod adresem powódki jako przełożonej padały zarzuty, że w czasie pełnienia obowiązków powódka zachowywała się w sposób niestosowny: posługiwała się językiem zawierającym sformułowania, które powszechnie uchodzą za wulgarne, a pracowników traktowała z pogardą. Na tego typu relacje z powódką poskarżyli się m.in. B. K., S. S., J. K. oraz A. K.. Z powodu powyższego powódka została napomniana przez przełożoną.

Zauważono jednak, że od chwili pojawienia się nowej przełożonej, powódka zmieniła swoje nastawienie do podwładnych i zaczęła ich bardziej szanować, zmienił się też poziom jej wypowiedzi.

Przez niektórych pracowników J. L. była postrzegana jako osoba o silnym charakterze, która wprost wyrażała swoje zdanie o świadczonej przez podwładnych pracy. Części personelu nie odpowiadał fakt wywierania zbyt dużej presji na pracownikach oraz, że przełożona przekazuje swoje polecenia z zaznaczeniem, że zostaną wyciągnięte konsekwencje za niepoprawne wykonanie polecenia.

Na przełomie października/listopada 2011 r. A. T. zgłosiła w imieniu pracowników I. O. swoje zastrzeżenia co do sposobu zarządzania personelem przez dyrektor L., zwracając uwagę na to, że pracownicy czują się zastraszani, reagują płaczem i szukają wszelkich sposobów, żeby ratować się psychicznie. Zarzutem osób pełniących kierownicze stanowiska była niekonsekwencja dyrektor, gdyż najpierw delegowała im zadania związane z egzekwowaniem od pracowników ich powinności, natomiast kiedy kierownicy podejmowali autonomiczne decyzje, spotykało się to z dezaprobatą. Powyższe nie spotkało się jednak ze zrozumieniem kierownictwa, które focieniało kompetentne i nowatorskie podejście dyrektor L. do zarządzaniu działem, które było wyrazem realizacji celu, dla którego dyrektor zatrudniono.

Z czasem powódka skarżyła się współpracownikom na dużą ilość dodatkowych obowiązków, która powodowała u niej permanentne przemęczenie, bóle głowy, stany lękowe i bezsenność. Powódka zmieniła również nastawienie do przełożonej na negatywne.

W prywatnych rozmowach powódka dzieliła się swoimi problemami rodzinnymi, m.in. z powodu doznawanej przemocy w rodzinie, rozvodu, samotnego wychowywania dwóch synów, czy spraw majątkowych. Zdarzało się, że powyższe nie pozostawało bez wpływu na pracę powódki oraz jej stan emocjonalny. Po tym jak powódka zwierzyła się ze swoich spraw dyrektor L., spotkała się ze zrozumieniem przełożonej i uzyskała m.in. zgodę na konsultację z prawnikiem w czasie godzin pracy

Powódka nie ukrywała w pracy faktu zażywania leków na uspokojenie.

Od marca/kwietnia 2012 r., w związku ze swoim stanem zdrowia psychicznego, powódka rozpoczęła leczenie, które wiązało się z długotrwałą nieobecnością w pracy.

U powódki potwierdzono przebyte zaburzenia adaptacyjne oraz zaburzenia osobowości. Na pogorszenie stanu jej zdrowia wpłynęło nałożenie się na poprzednio istniejące zaburzenia osobowości, częściowo szereg konfliktów rodzinnych oraz stres związany z pracą. Analiza dostępnych danych wskazała, iż występujące trudności, zakłócenia i nieprawidłowości w funkcjonowaniu psychospołecznym powódki należy rozpatrywać w kategoriach funkcjonowania osobowościowego, z dominującym aspektem silnej koncentracji na sobie i własnych potrzebach, w tym skłonności do przeżywania obniżonego nastroju oraz dużej wrażliwości skutkującej wzmożeniem odczuwania dolegliwości.

W czerwcu 2012 r. miała miejsce sytuacja, kiedy kierownik pralni W. L. w drodze do pracy przechodził koło centrum handlowego (...), gdzie spotkał M. L. i A. T.. Z kontekstu rozmowy obu pań wynikało duże niezadowolenie ze sposobu

zarządzania działem przez dyrektor L. i działając w porozumieniu z powódką miały zamiar „załatwienia” dyrektor w ten sposób, że zostanie złożony pozew o mobbing ze strony dyrektor. Po powzięciu tej informacji, W. L. przekazał treść rozmowy dyrektor L., a ta - I. O. oraz J. N. (1).

Z kontaktów między kierownictwem mających miejsce po powyższym zdarzeniu wynikało, iż dyrektor L. na bieżąco przekazuje informacje o relacjach z powódką, że nie jest zwolenniczką bardziej drastycznych, proponowanych przez pozostałych metod postępowania z powódką (zakończenia współpracy).

Powódka nie zgłosiła kierownictwu poznanej jakoby wobec niej miały miejsce jakiekolwiek działania o charakterze niedozwolonym, w tym mobbingowe.

Po powrocie powódki do pracy i przepracowaniu około dwóch tygodni, pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska w marcu 2013 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przywołanych dowodów w tym z akt osobowych powódki, dokumentów oraz kopii dokumentów, których prawdziwości ani zgodności z oryginałami nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich z urzędu, dlatego wraz z pozostałym materiałem dowodowym (zeznaniem świadków), w którym znajdują potwierdzenie stanowią odpowiednią podstawę do ustalenia faktów niezbędnych celem rozstrzygnięcia sporu.

Ustaleniu stanu faktycznego Sąd dokonał również na podstawie zeznań świadków: A. T., M. L., B. K., W. L., T. N., J. K., E. K., I. O., A. G., M. P., E. A., A. K., J. L., J. N. (1), M. Ż. (1), M. D., K. K. (1).

Sąd uznał zeznania świadków: B. K., T. N., J. K. za wiarygodne w odniesieniu do ich relacji na temat mających miejsce zmian organizacyjnych, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnotować należy także, iż w zakresie istoty sporu świadkowie posiadali informacje istotne dla sprawy, w szczególności w zakresie relacji dyrektor -powódka, z których wyłonił się jak najbardziej pozytywny obraz sposobu zarządzania działem przez nową dyrektor, zauważono jej profesjonalizm, rzeczowość i działania motywujące pracowników. W ocenie Sądu na uwagę zasługują spostrzeżenia tych świadków do nie do końca pozytywnej charakterystyki powódki jako przełożonej (wulgarność, nieodpowiednie odnoszenie się do podwładnych), jednakże potwierdzające zmianę jej zachowania przy nowej dyrektor.

Sąd I instancji podobnie ocenił depozycje świadków: E. K., E. A., A. K., I. O., J. N. (1), które potwierdziły sposób działania nowej dyrektor raczej jako osoby, w której pokładano nadzieję zwiększenia efektywności działu i co do której nie znaleziono negatywnych zachowań, które wypełniałyby znamiona mobbingu, co więcej, zgodnie z wiedzą wskazanych świadków powódka nie skorzystała z istniejących w zakładzie pracy możliwości zgłoszenia się o pomoc w przypadku zaistnienia niezgodnych z przyjętymi standardami pozwanej zachowań.

Na przyznanie waloru wiarygodności w ocenie Sądu Rejonowego zasługują także zeznania świadka J. L., która w sposób logiczny, spójny i pozbawiony zbędnych emocji przekazała Sądowi swoje doświadczenia w pracy u pozwanej, poprzez pryzmat zmian postawy powódki od czasu wprowadzenia zmian, rozwoju jej kompetencji oraz relacji obu pań, co było spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego znamienne dla niniejszej sprawy były zeznania świadka W. L., który jako pracownik firmy świadczącej usługi pralnicze dla pozwanej, zeznawał w sposób obiektywny, pozbawiony emocji przedstawił okoliczności spotkania z najbliższymi współpracującymi z powódką: M. L. i M. Z., z którego wynikało, że stosunki dyrektor M. i powódki były bardzo napięte oraz, że istnieje grupa pracowników niezadowolonych z nowo wprowadzonych zasad, których celem jest zaszkodzenie dyrektor poprzez dołączenie się do pozwu powódki o stosowanie przez dyrektor działań o charakterze mobbingowym.

Sąd I instancji nie znalazł również powodów do kwestionowania wiarygodności zeznań świadków: M. D., K. K. (1), które co prawda nie wniosły nic nowego do sprawy, jednakże potwierdziły tylko, że zostały zatrudnione przez powódkę i nie miały problemów ze współpracą z nią oraz, że dyrektor była mniej miła i wymagająca, co jednak zdaniem Sądu było za mało, aby stwierdzić niezgodne z prawem zachowania.

Za mniej znaczące dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy należało uznać zeznania świadków: A. G. oraz M. P., którzy mieli mniejszą wiedzę w zakresie relacji dyrektor z powódką, opartą przede wszystkim na przekazie powódki, która w stanach emocjonalnych szukała u nich możliwości wyzalenia się.

Sąd w większości nie dał wiary świadkom: A. T., M. L. oraz M. Ż. (1), bowiem treść ich zeznań była oparta na emocjach związanych z oporem wobec wprowadzanych przez nową dyrektor zmian i wymagań, które także od nich wymagały dołożenia jeszcze większego wysiłku w codzienną pracę i skłaniało do podzielenia niezadowolenia będącej w podobnej sytuacji powódki. Świadczenie ci owszem wskazywali na kilka przypadków, w których doszło do sytuacji konfliktowej między dyrektorem a powódką, jednakże ich waga nie była wystarczająca, aby można było je uznać za potwierdzenia stosowania mobbingu wobec powódki, czy innych pracowników. Ponadto, wskutek zeznań św. W. L., sąd ustalił, iż świadkowie ci naradzali się wręcz, jak zaszkodzić nowej dyrektor, a zatem ich zeznania, ewidentnie korzystne dla powódki, a zupełnie niepoświadczane przez pozostały materiał dowodowy, nie mogą być traktowane przez sąd jako wiarygodne i obiektywne.

Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań powódki ze względu na jej nieobecność na rozprawie w dniu 5 grudnia 2016 r., pomimo prawidłowego zawiadomienia jej o terminie i obowiązku stawienia się, pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań.

Za wiarygodne Sąd uznał także sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania opinie biegłych sądowych: z zakresu psychiatrii B. P., z zakresu psychologii - M. K., jak również ze wspólnej opinii biegłych z zakresu psychologii M. K. oraz D. K.. Zdaniem Sądu wskazane opinie są prawidłowe w zakresie stawianych im wymogów, miarodajne oraz zostały sporządzone w sposób czytelny i stanowią pełnowartościowy materiał dowodowy, z tego też względu Sąd wydając swoje orzeczenie uwzględnił zawarte w opiniach wnioski.

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o ustalenie, że w pozwanej (...) Spółce z o.o. (...) Spółce Komandytowo-Akcyjnej z siedzibą w W. stosowano wobec powódki działania mobbingowe, w związku z czym powódka domagała się zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

O. się do treści art. 94³ § 2 k.p. Sąd wskazał, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbingiem należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechanie) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Zasadniczo pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, gdyż pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Działania mobbingowe jednak mogą niekiedy odwoływać się do stosowania środków co prawda dozwolonych przez prawo, jednakże wykorzystywanych wyłącznie w celu szykanowania pracownika.

Dyspozycja art. 94 § 3 kp. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest więc uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika,

kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest zatem wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu, poniżenia i innych negatywnych emocji.

W sprawach tzw. mobbingowych ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. To pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. To pracownik winien również wykazać, że sytuacja w miejscu pracy spowodowała rozstrój zdrowia. Zatem jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd wyciąga ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Tak więc strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał.

Sąd Rejonowy wskazał, że sytuacja powódki w miejscu pracy choć odbierana nie tylko przez nią jako trudna, stresogenna i jak najbardziej wpływająca na jej samopoczucie, nie odpowiada definicji mobbingu. Z tak skonstruowanego stanu faktycznego jednoznacznie wynika bowiem, że wraz z objęciem przez dyrektor M.-L. stanowiska, nastąpiła duża, o wręcz rewolucyjnym wymiarze zmiana, która od tej pory miała zasadniczy wpływ na sposób wykonywania pracy przez wszystkich pracowników działu, bowiem po latach zarządzania przez dyrektora G. wpływającego pod znakiem udzielenia pracownikom dużej swobody w wykonywaniu przez nich obowiązków, sprawowania nad nimi mniejszej kontroli, co prowadziło do stopniowego zmniejszania efektywności ich pracy i dezorganizacji, pracodawca zdecydował o powierzeniu działu osobie o całkowicie odmiennym stylu zarządzania, która zaczęła przeorganizowywać dział na wszystkich jego poziomach, zaczęła stawiać przed pracownikami wymagania oraz je egzekwować, co jak wynika z materiału dowodowego nie u wszystkich znalazło zrozumienie i wywoływało coraz większy opór. Jednakże obiektywnie oceniając całokształt sytuacji nie sposób nie uznać, że tego właśnie działań: konkretnych, kompleksowych i skutecznych domagało się od dyrektor zatrudniającej ją kierownictwo pozwanej, zatem nie sposób dyrektor z tego powodu czynić zarzutów tym bardziej, że przy całej swojej zasadniczości jej relacje z pracownikami jawiły się jako poprawne, mniej formalne, wręcz serdeczne. Dyrektor podejmowała starania, żeby zmotywować zespół, widziała w nim potencjał i przywiązywała wagę do ich rozwoju, na poparcie czego śmiało można wskazać na treść licznie załączone do akt korespondencji elektronicznej. Zmiany bez wątpienia nie wynikały w ocenie Sądu z niechęci do osoby powódki, czy zamiaru pogorszenia jej sytuacji, ośmieszenia czy poniżenia jej, ani też nie zmierzały do wyeliminowania powódki z zespołu współpracowników. Były one bowiem nowo wprowadzonych zasad nakierowanych na zwiększenie zaangażowania i wydajności pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego nie dowodzi również stosowania mobbingu wobec powódki fakt, że akurat ze zmianą na stanowisku dyrektora pogorszył jej się stan zdrowia, gdyż jak wynika z materiału dowodowego, powódka miała wiele innych absorbujących ją problemów w sferze życia prywatnego, którymi dzieliła się ze współpracownikami. Istotną, wynikającą z treści zeznań większości świadków kwestią było zauważalne, bardzo emocjonalnie podejście powódki do negatywnych sytuacji w jej życiu i fakt, że przenosiła swoje sprawy osobiste do pracy. W tych, bardzo szczególnych okolicznościach, nie można zatem przyjąć, że wszelkie negatywne działania postrzegane przez powódkę jako wymierzone przeciwko niej, de facto takimi były w rzeczywistości, bowiem dyrektor wielokrotnie podejmowała próby ułożenia poprawnych stosunków z powódką, uczynienia ją bardziej kompetentnym pracownikiem funkcyjnym. Uwadze Sądu nie umknął fakt, iż powódka spotkała się ze zrozumieniem otoczenia, w tym swojej przełożonej, która wykazała się dużą empatią i często wykazywała wyrozumiałość w trudnych, doświadczanych przez powódkę chwilach.

Niezależnie od powyższego powódka, Sąd wskazał, że nie udowodniła ponad wszelką wątpliwość, że działania przełożonej wywołały u niej rozstrój zdrowia. Nie ulega wątpliwości, że powódka miała problemy zdrowotne i leczyła się u różnych specjalistów, jednakże stan ten nie odpowiada przesłance, wymaganej do uznania, że we wskazanych okolicznościach istnieje bezpośredni wpływ na rozstrój zdrowia powódki, o czym była mowa w wielu sporządzanych na potrzeby niniejszego postępowania opiniach biegłych, w oparciu o które Sąd oparł swoje orzeczenie w niniejszej sprawie. W tym zakresie należy dodać znamienne znaczenie dla oceny okoliczności niniejszej sprawy miały wnioski zawarte w łącznej opinii biegłych, które potwierdziły, iż na stan zdrowia powódki miał zasadniczy wpływ fakt kumulacji

jej reakcji na dotychczasowe przeżycia, jej emocjonalność oraz działające u powódki mechanizmy obronne. Z opinii biegłych nie wynika, że za stan zdrowia powódki odpowiedzialność ponosi pracodawca.

W świetle powyższych okoliczności, zdaniem Sądu, oceniając całościowo ustalony przez Sąd stan faktyczny, biorąc pod uwagę chronologię zdarzeń, ich kontekst, postawę powódki i sposób, w jaki reagowała na mające miejsce sytuacje, brak podstaw aby stwierdzić, że wobec powódki były stosowane niedozwolone prawem działania o charakterze mobbingu, co prowadziło do oddalenia roszczenia powódki w całości.

Sąd obciążył powódkę, jako stronę przegrywającą obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej na podstawie art. 98 § 1 k.p.c, w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002 r., nr 163, poz. 1348), zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu) stawki minimalne za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 § 11 ust. 1 wynoszą 75 % stawki, obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania, będącego przedmiotem sprawy. Zgodnie z § 6 pkt. 5 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 10.000,00 zł do 50.000,00 zł - 2.400,00 zł. Zgodnie z powyższym, pełnomocnikowi pozwanej przysługuje kwota 1.800,00 zł (75% x 2.400 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Również w związku z faktem, iż powódka przegrała w całości sprawę, w pkt III wyroku Sąd nałożył na powódkę obowiązek zwrotu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów opinii biegłych sądowych w wysokości 2.859,37 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości, wnosząc o jego zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości, rozstrzygnięcie merytoryczne istoty sprawy i ustalenie, że wobec powódki były stosowane niedozwolone prawem działania o charakterze mobbingu oraz wydanie wyroku następującej treści „Sąd II Instancji uwzględnia powództwo w całości i zasądza na rzecz powódki A. S. kwotę 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem”. Na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku o zmianę wyroku w całości, z ostrożności procesowej powódka wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I Instancji, z jednoczesnym zobowiązaniem organu orzekającego w I Instancji do przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność ustalenia czy działania pracodawcy-pozwanej wobec pracownika-powódki wykluczają możliwość rozstroju zdrowia takiego doznała strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. błędne ustalenia faktyczne, które miały decydujący wpływ na treść orzeczenia, polegające na stwierdzeniu, że brak było podstaw aby uznać, że wobec powódki były stosowane niedozwolone prawem działania o charakterze mobbingu;
2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c oraz art. 328 § 2 k.p.c poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz dokonanie oceny dowodów w sposób nieobiektywny poprzez uznanie jedynie wiarygodności zeznań świadków strony pozwanej i odmowę wiarygodności świadków strony powodowej;
3. naruszeniu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej przez Sąd I Instancji wybiórczo wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na:
 - a. pominięciu w uzasadnieniu orzeczenia istotnych zeznań świadków strony powodowej, eksponując jedynie te części zeznań, których pozbawiono wiarygodności;
 - b. pominięciu dla rozstrzygnięcia kwestii pozostawiania pozwanej J. L. w konflikcie z powódką, co mogło mieć wpływ na treść składanych przez nią zeznań;

c. pominięciu kwestii ewentualnej ograniczonej wiarygodności świadków strony pozwanej uwzględniając fakt ich podczas składania zeznań byli oni pracownikami pozwanej spółki;

d. błędnym zinterpretowaniu opinii biegłych, uznając, że z opinii tych nie wynika, iż za stan zdrowia powódki odpowiedzialność ponosi pracodawca, nie dopuszczając faktu, że z tych opinii nie wynika także, iż pracodawca nie ponosi takiej odpowiedzialności;

4. naruszenie prawa materialnego, które miało zasadniczy wpływ na wynik postępowania poprzez błędną interpretację art. 94 § 2 k.p. i w konsekwencji uznanie, iż działania pozwanej wobec powódki nie były bezprawne i nie mieściły się w zakresie mobbingu.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:

apelacja powódki jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, Sąd Okręgowy ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego są prawidłowe i wszechstronne, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. Odnosząc się do zarzutów strony skarżącej zawartych w apelacji Sąd Okręgowy uznał, że stanowią one w istocie swobodną polemikę z co do zasady niewadliwymi ustaleniami i oceną dokonaną przez Sąd Rejonowy.

W wywiedzonej apelacji powódka sformułowała zarzuty zarówno prawa procesowego (art. 233 § 1 i 2 k.p.c., art. 328 § 1 k.p.c.), jak również prawa materialnego (art. 98 § 2 k.p.). W tym też względzie, w pierwszej kolejności należy odnieść się do przypisywanych Sądowi I instancji uchybień w zakresie przepisów proceduralnych, gdyż z istoty rzeczy wnioski w tym zakresie determinują kierunek dalszych rozważań.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że sporządzenie uzasadnienia (art. 328 § 2 k.p.c.) w sposób nie w pełni odpowiadający stawianym mu wymaganiom może stanowić usprawiedliwioną podstawę zaskarżenia jedynie wtedy, gdy przedstawione w nim motywy nie pozwalają na przeprowadzenie kontroli zaskarżonego orzeczenia z uwagi na brak wszystkich koniecznych elementów lub inne kardynalne braki. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku. Tylko, bowiem w takim przypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 5 kwietnia 2002 r., sygn. akt II CKN 1368/00 Legalis nr 55416; wyroki SN: z 20 lutego 2003 r., sygn. akt I CKN 65/01 Legalis nr 57266; z 4 stycznia 2007 r., sygn. akt V CSK 364/06 Legalis nr 141341; z 20 lutego 2008 r., sygn. akt II CSK 449/07, Legalis nr 491915). Zgodnie z wymogami omawianego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać m.in. wskazanie dowodów, na których oparł się sąd czyniąc ustalenia faktyczne oraz wskazanie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowe. Przy czym obowiązkiem sądu jest podanie jedynie przyczyn, dla których odmówił dowodom wiarygodności i mocy dowodowej, natomiast nie ma ustawowego wymogu wskazywania przyczyn uznania danych dowodów za wiarygodne. Skoro sąd czyni na podstawie określonych dowodów ustalenia, to w oczywisty sposób oznacza, iż uznał je za wiarygodne, co nie wymaga bardziej szczegółowego uzasadniania i przedstawiania argumentacji. Wymóg przedstawienia przekonującej oceny dowodów odnosi się jedynie do dowodów zdyskwalifikowanych przez sąd. W takiej sytuacji koniecznym jest bowiem przedstawienie toku myślenia przez Sąd, tak aby dokonana ocena nie wymykała się spod kontroli i nie była dowolna (por. wyrok SA w Katowicach z 16 stycznia 2013 r., I ACa 824/12, Legalis nr 1025612).

Powódka zarzuciła naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w połączeniu z art. 233 k.p.c., wskazując, że Sąd zaniechał „wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz dokonanie oceny w sposób nieobiektywny poprzez uznanie jedynie wiarygodności zeznań świadków strony pozwanej i odmowę wiarygodności strony powodowej. W ocenie Sądu Okręgowego tak przedstawiony zarzut przesądza o jego bezzasadności w aspekcie sporządzonego uzasadnienia. Przedmiotem zarzutu art. 328 § 2 k.p.c. nie jest bowiem wadliwa, w ocenie strony, ocena dowodów, lecz potencjalne wadliwości w sposobie zaprezentowania jej w uzasadnieniu wyroku. Z treści uzasadnienia wyroku nie wynika aby podstawą oceny dowodowej był fakt zgłoszenie jej przez konkretną stronę procesu. A contrario, z analizy sporządzonego uzasadnienia wynika, że Sąd I instancji dokonał oceny dowodów, w tym oceny zeznań świadków, niezależnie od tego, która ze stron procesu wniosowała o ich przeprowadzenie, z uwzględnieniem całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zasad logiki i doświadczenia życiowego, jak również samego zachowania świadków podczas składania zeznań.

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

W odniesieniu do zarzutów powoda dotyczących naruszenia art. 233 § 1 i 2 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, zakreślonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy jako całość w sposób bezstronny i racjonalny.

Podnieść należy, że dla skuteczności podniesionego zarzutu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujących się do stanu faktycznego, który w przekonaniu strony odpowiada rzeczywistości. Warunkiem skuteczności zarzutu jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności należy wskazać kryteria oceny, które zostały przez sąd naruszone przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności lub mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena ta nie narusza zasad swobodnej oceny dowodów i nie może zostać obalona, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dały się wysnuć inne wnioski. Tylko gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schemat logiki formalnej, albo wbrew doświadczeniu życiowemu, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowo–skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodowej poprzez przyjęcie za podstawę rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji „jedynie twierdzeń strony przeciwnej”. Wbrew powołanej tezie brak jest podstaw do przyjęcia, aby Sąd I instancji posłużył się wyłącznie twierdzeniami stron w celu poczynienia ustaleń będących podstawą zaskarżonego wyroku. Z treści sporządzonego uzasadnienia wynika bowiem, że ustalenia zostały poczynione na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sam fakt, że ustalenia te są korzystne dla jednej ze stron procesu pod względem wydanego rozstrzygnięcia nie dyskwalifikuje ich prawidłowości, jak również nie pozwala na przyjęcie, że zostały one poczynione wyłącznie na podstawie twierdzeń procesowych stron.

Kolejnym z zarzutów strony kierowanym na wykazanie wadliwości poczynionych ustaleń jest „nie danie wiary jedynie świadkom strony powodowej”. Strona apelująca wskazała, że sąd w żadnej mierze nie zakwestionował wiarygodności

zeznań świadków „strony pozwanej” w tym M. D., K. K. (1), E. K., E. A., A. K., I. O. czy też J. N. (2), pomimo tego, że osoby te pracowały wówczas pozwaną firmie, co w ocenie powódki prowadzi do oczywistego wniosku, że zeznawanie na niekorzyść pracodawcy zapewne spotkałoby się z przykrymi konsekwencjami. Strona powodowa wskazała, że Sąd nadto przyznał wiarygodność zeznaniom pozwanej J. L., pomimo faktu, że jest ona de facto stroną postępowania i zależy jej na korzystnym dla siebie rozstrzygnięciu. Ponadto powódka podniosła, że Sąd nie dał wiary jedynie „jej świadkom” tj. A. T., M. L. i M. Ż. (2) tylko i wyłącznie na podstawie zeznań świadka W. L.. Odnosząc się do powyższego zarzutu, wskazać należy, że samo powiązanie osobowe świadków czy osób występujących w imieniu strony (z natury rzeczy) ze stronami procesu nie stanowi podstawy do samodzielnego obalenia wiarygodności tychże dowodów. Powyższą okoliczność zdaje się również zauważać powódka wskazując w treści apelacji, że „sam fakt świadczenia pracy na rzecz pozwanej pracodawcy nie wyklucza wiarygodności, prawdopodobności świadków, jednakże należy ze szczególną starannością wyważać treść takich zeznań” (str. 3 apelacji, k. 1009 a.s.). Z powyższym wnioskiem nie sposób polemizować. Należy jednak go uzupełnić poprzez stwierdzenie, że o wiarygodności przesądzają kryteria logiczne i „życiowe”, a nie jedynie powiązania rodzinne lub osobiste. Na powyższe zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 21 marca 2013 r. w sprawie I ACa 4/13 (LEX nr 1344193) wskazując, że „ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.”. Potwierdza to również argumentacja przedstawiona w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 sierpnia 2012 r. w sprawie I ACa 37/12 (LEX nr 1238219) stwierdzająca, że „fakt, że świadek jest pracownikiem, czy też znajomym, a nawet krewnym strony nie dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań wtedy, gdy są niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto - z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd.”. Analogicznie dla oceny zeznań przesłuchanych w sprawie świadków irrelevantnym dla oceny wiarygodności i mocy dowodowej pozostaje fakt która ze stron procesu zawnioskowała o przeprowadzenie konkretnego dowodu.

Powódka nie wykazała w tym zakresie braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego czy też kierowania się oceną dowodów poprzez przyzmat strony, która zawnioskowała o ich przeprowadzenie. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału procesowego nie daje bowiem podstaw do uznania, że Sąd I instancji kierował się przy ocenie dowodów faktem zgłoszenia go przez konkretną stronę. W sporządzonym uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, Sąd I instancji umotywował swój tok rozumowania i ocenę wiarygodności poszczególnych świadków. O ile niewątpliwie ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ostatecznie doprowadziła do oceny zeznań świadków powołanych przez powódkę – tj. A. T., M. L. i M. Ż. (2) za niewiarygodne, a oceny zeznań świadków M. D., K. K. (1), E. K., E. A., A. K., I. O. czy też J. N. (1), powołanych przez stronę pozwaną, nie oznacza to, że zasada swobodna ocena dowodowa została naruszona. Skarżąca, wbrew poczynionym przez siebie uwagą o „szczególnej staranności oceny zeznań” nie poczyniła żadnych uwag mogących stanowić uzasadnioną polemikę z ustaleniami sądu. Argumentacja powódki w głównej mierze sprowadzała się bowiem do zanegowania ustaleń sądu w zakresie zaistnienia mobbingu. Tak przeprowadzona ogólnikowa ocena nie pozwala natomiast na podzielenie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. czy też stwierdzenia „błędnych ustaleń faktycznych”. Ostateczna ocena Sądu w zakresie przesłanek do stwierdzenia mobbingu jest bowiem prawidłowa, natomiast poczynione ustalenia zdają się to potwierdzać.

W ocenie Sądu odwoławczego nie sposób podważyć dokonanej przez Sąd I instancji ocenę wiarygodności osobowych źródeł dowodowych. W pełni usprawiedliwiona była ocena Sądu o nie nadaniu waloru wiarygodności zeznaniom świadków A. T., M. L. oraz M. Ż. (1). Trafnym jest bowiem stwierdzenie faktu, że świadkowie Ci zeznawali w oparciu o niechęć do nowych rozwiązań wprowadzonych przez dyrektora J. L.. Świadczy o tym kilka przykładów w których doszło do sytuacji konfliktowej między dyrektorem, a powódką, jednakże nie sposób uznać je za reprezentatywne. Zważyć bowiem należy, że świadek W. L. (k. 488 – 489 a.s.) wskazywał na spotkanie powyższych świadków w celu naradzania się jak zaszkodzić nowej dyrektor. W tej sytuacji oczywistym jest, że zeznania te nie mogą nosić miana wiarygodnych. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał natomiast zasadniczo podstaw do stwierdzenia

braku wiarygodności zeznań W. L., które potwierdziły I. O. oraz J. L.. Świadkowie Ci potwierdzili okoliczności wskazywane przez W. L., w szczególności pozwolili na uwierzytelnienie jego zeznań w powyższym zakresie.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania ustaleń faktycznych opartych na zeznaniach M. D., K. K. (1), E. K., E. A., A. K., I. O., J. N. (1) czy też J. L., które zasadniczo korelowały między sobą i tworzyły logiczną całość. Sposób postępowania J. L. zasadniczo potwierdziły również załączona do akt sprawy korespondencja e – mail, która obrazowała sposób zachowania powyższego świadka w stosunku do podległych pracowników. Zeznania świadków obrazują również sposób kontaktów z powódką, nie ukrywając w tym względzie występujących konfliktów, które niekiedy odbywały się z podniesionym głosem. Żaden jednak ze świadków ocenionych przez Sąd I instancji nie potwierdził jednak aby powódka była w ten sposób zastraszana, poniżana czy też aby miało to na względzie wykluczenie jej spośród współpracowników. Niemniej nawet powyższe scysje pracownicze nie powodowały, że bezpośrednia przełożona powódki zachowywała się w stosunku do niej gorzej, wręcz przeciwnie przekazywała jej rady dotyczące sposobu odnalezienia się w nowym sposobie organizacji pracy, sposobem ustalania priorytetów, delegowaniem obowiązków czy też podnoszenia kwalifikacji (korespondencja e – mail k. 217 – 219 a.s., k. 287 a.s., k. 326 a.s., k. 361 a.s. oraz zeznania świadków J. K., k. 569 -570 a.s., J. N. (1) k. 613 – 613v a.s.). W szczególności zauważyć należy, że powódka była przez bezpośrednią przełożoną osobą docenianą, obdarzaną zaufaniem i uznaniem, co skutkowało między innymi wnioskiem o przyznanie gratyfikacji pieniężnych (k. 44 – 46 a.s., k. 126 a.s., k. 217 a.s.).

Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do stwierdzenia zasadności zarzutu naruszenia art. 233 § 2 k.p.c.. Stosownie do powołanego paragrafu, odwołującego się do zasad oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., sąd jest zobligowany do oceny, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. W ramach postawionego zarzutu strona powodowa nie przedstawiła jednak żadnej bliżej skonkretyzowanej argumentacji. Nie jest zatem jasnym w jakim zakresie powódka domagała się zastosowania powyższej normy, w szczególności, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału procesowego nie wynika, aby zastosowanie powyższego przepisu miało w ogóle podstawy. Sąd I instancji również nie posłużył się powyższym przepisem, nie dokonując negatywnej procesowej weryfikacji zachowania którejkolwiek ze stron procesu.

Ostatnim z podniesionych argumentów powódki w zakresie wadliwej oceny dowodowej są opinie biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii. Z przedstawionej przez powódkę argumentacji wynika, że w powołanych opiniach biegli nie wykluczyli, bądź też nie odnieśli się do ewentualnego stwierdzenia, że kumulacja reakcji powódki na przeżycia, jej emocjonalność oraz mechanizmy obronne, mogły być ściśle związane z pracą. W tym aspekcie wskazać należy, że brak jednoznacznego wykluczenia powyższych okoliczności nie przesądza o ich zaistnieniu. Wskazać należy, że wywodzenie faktu z dowodu z opinii biegłych nie może opierać się wyłącznie na wskazywaniu braku jednoznacznego zaprzeczenia określonej okoliczności.

Niezależnie od powyższego, nie kwestionując wniosków biegłych w wydanych opiniach co do stanu zdrowia powódki, Sąd Okręgowy wskazuje, że na Sądzie Rejonowym ciąży obowiązek oceny związku przyczynowo skutkowego między zachowaniami wskazywanymi przez powódkę jako zachowania mobbingowe, a rozstrojem zdrowia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika jednak, aby w stosunku do powódki doszło do zachowań noszących znamiona mobbingu.

Jak trafnie bowiem wskazał Sąd zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing jest procesem złożonym z etapów, od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych, trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące

coraz większe obszary, aż do skrajnych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy. Istotę mobbingu stanowi prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Dla skutecznego wykazania zaistnienia mobbingu konieczne jest wykazanie nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu, czyli poniżenia, ośmieszenia, izolowania pracownika i ewentualnych skutków działań pracodawcy w postaci rozstroju zdrowia.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę własnej przydatności zawodowej, poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu. Oceniając wskazane przesłanki zachodzi więc konieczność stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, sygn. akt II PK 2/09).

Do działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: krytykowanie, ustne groźby, pogroźki, różne aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika. Nie są natomiast mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że sytuacja powódki w miejscu pracy, choć odbierana przez nią jako sytuacja trudna, narażająca ją na wzmożony stres i wpływająca na jej samopoczucie, nie spełniała znamion mobbingu. Sąd I instancji trafnie wskazał, że wraz z objęciem przez dyrektor M.-L. stanowiska, nastąpiły istotne zmiany organizacyjne, powodujące ograniczenie swobody pracowników w wykonywaniu przez nich obowiązków. Sytuacja ta uległa diametralnej zmianie w porównaniu z poprzednio zarządzającym dyrektorem G., który co do zasady nie ingerował w wykonywanie przez podwładnych czynności, znikomym zakresem kontroli, a co w przełożeniu, w ocenie pozwanej Spółki miało wpływ na efektywność podległych mu pracowników. W skutek spadku efektywności pracodawca postanowił o zatrudnieniu nowej dyrektor, która wprowadziła odmienny styl zarządzania, stawiała pracownikom wymagania oraz je rozliczała i egzekwowała. Powyższe nie znalazło zrozumienia u niektórych pracowników i wywoływało coraz większy opór, który ostatecznie doprowadził do sytuacji w której niektórzy z nich postanowili „wyeliminować” nową dyrektor zarzucając jej stosowanie wobec nich mobbingu. Na powyższą sytuację wskazuje chociażby W. L. będący naocznym świadkiem tego spotkania i rozmowy.

Negatywna reakcja pracowników na nowy sposób zarządzania nie może jednakże samodzielnie stanowić podstawy do oceny określonych zachowań dyrektor jako mobbingu. Obiektywna ocena sposobu jej zarządzania nie daje bowiem podstaw do uznania, że mają one charakter działań mobbingowych wymierzonych w powódkę. Koniecznym jest podkreślenie, że nowa dyrektor zasadniczo była w stosunku do podległych jej pracowników serdeczna, choć zdarzały się sytuacje w których pojawiał się podniesiony ton i głośniejsze rozmowy z udziałem przełożonej i powódki (tak świadek M. P., k. 585 a.s., przy czym obie strony były aktywne). Z zeznań powyższego świadka wynika również, że wdrożenie zdecydowanego sposobu zarządzania przez nową dyrektor następowało stopniowo, „po paru miesiącach”, gdy poczuła się pewniej na powierzonym jej stanowisku. Oznacza to, że zmiana ta mogła okazać się zbyt gwałtowna dla niektórych z pracowników, co też wywołało opór i niechęć w stosunku do nowego sposobu organizacji pracy. Brak było jednakże powodów do uznania, że wprowadzenie nowego modelu zarządzania stanowiło przejaw mobbingu, albo aby jego egzekwowanie było dokonywane w sposób niewłaściwy nakierowany na zniżenie oceny przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ocena tej sytuacji na gruncie ustalonego stanu faktycznego

wydaje się być inna, gdyż wprowadzenie nowych rozwiązań organizacyjnych miało na celu motywowanie zespołu, zwiększenie zaangażowania i wydajności pracy. W ocenie Sądu Okręgowego pojedyncze, sporadyczne, klótnie przełożonej z podległym pracownikiem, nie mające na celu uwłaczać jego godności, a stanowiące przejaw znikomego profesjonalizmu bądź „puszczenia nerwów” osób w ten sposób się komunikujących, nie mogą być uznane za przejaw mobbingu. Nie jest bowiem mobbingiem sporadyczna klótnia osób ze sobą współpracujących, która nie ma na celu dyskredytacji pracownika czy to we własnej ocenie, czy też w oczach innych współpracowników. W przedmiotowej sprawie jest to twierdzenie tym bardziej uprawnione, gdyż zarówno powódka jak i bezpośrednia przełożona używały podwyższonego tonu w tego rodzaju konfliktach. Nie sposób zatem uznać, że było to działanie nakierowane na zastraszenie, gnębienie czy też poniżenie powódki.

Nie sposób podważyć zatem wniosków Sądu I instancji, że fakt pogorszenia stanu zdrowia powódki w tym okresie nie może być podstawą uwzględnienia zgłoszonego w niniejszej sprawie roszczenia. Trafnym jest spostrzeżenie, że powódka w tym okresie posiadała wiele innych absorbujących ją problemów w sferze życia prywatnego, którymi dzieliła się ze współpracownikami. Powódka podchodziła bardzo emocjonalnie do negatywnych sytuacji życiowych, które również przenosiła na grunt pracowniczy.

Z opinii biegłych sądowych wynikało natomiast, że wskazanie przez powódkę sytuacji mobbingowe stanowią de facto mechanizm obronny skutkujących przypisywaniem wyłącznie pozwanemu odpowiedzialności za jej stan zdrowia. Wniosek ten należy uznać za w pełni usprawiedliwiony, ze względu na fakt, że w ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby zachowania przełożonej powódki nosiły znamię czynności mobbingowych. Sąd Okręgowy, analogicznie do oceny Sądu I instancji, nie kwestionuje zatem, że zmiana sposobu organizacji pracy mogła być dla powódki okolicznością wywołującą wzmożony stres, skutek którego jej stan zdrowia mógł ulec zmianie, tym niemniej nie sposób uznać, że był on spowodowany czynnościami które można określić mianem mobbingu. Wobec powyższego zarzut naruszenia art. 94 § 2 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

Z tych też względów, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego ustalono na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

W stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw uwzględnienia wniosku powódki o nieobciążania jej kosztami sądowymi (art. 102 k.p.c., str. 3 apelacji, k. 1009 a.s.). Regulacja ta znajdzie zastosowanie w wyjątkowych sytuacjach, gdy z uwagi na okoliczności konkretnej sprawy, zastosowanie reguł ogólnych Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących zwrotu kosztu procesu byłoby nieuzasadnione. Sytuacje takie nie występują w niniejszej sprawie. Wskazać należy, że o ile występując z pierwotnym roszczeniem powódka mogła występować w subiektywnym przekonaniu o zasadności roszczenia, argument ten nie może odnieść skutku w przypadku postępowania apelacyjnego, na etapie którego powódka znała już zasadnicze motywy rozstrzygnięcia sądu I instancji, treść zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności opinii biegłych. Samodzielnie zły stan zdrowia powódki, który obecnie nie występuje (vide opinie biegłych psychiatry i psychologa, str. 10 opinii, k. 952 a.s.), jak również sytuacja finansowa powódki nie daje podstaw do zastosowania instytucji wskazanej w art. 102 k.p.c..

Krzysztof Kopciowski Bożena Rzewuska Grzegorz Kochan