

Sygn. akt III APa 13/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Lucyna Ramlo (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak SSO del. Joanna Janiszewska-Ziołek
Protokolant:	stażysta Anita Musijowska

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2016 r. w Gdańsku

sprawy M. S. (1)

przeciwko (...) Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w G.

o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie

na skutek apelacji M. S. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lutego 2016 r., sygn. akt V P 7/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od powódki M. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w G. kwotę 3.617,00 (trzy tysiące sześćset siedemnaście 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Grażyna Czyżak SSA Lucyna Ramlo SSO del. Joanna Janiszewska-Ziołek

Sygn. akt III APa 13/16

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (1) pozwem skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w G., domagała się: ustalenia, że w miejscu pracy stosowany był wobec niej mobbing, uznania, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec niej mobbingu, zasądzenia od strony pozwanej zadośćuczynienia na jej rzecz w kwocie 39.000,00 zł płatnej w ciągu 14 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09.06.2015 r. do dnia zapłaty, zobowiązania pozwanego do odczytania oświadczenia podczas najbliższej comiesięcznej narady kierowników (...), po uprawomocnieniu się wyroku jaki zapadnie w tej sprawie,

rozesłania, w ciągu dwóch dni, po uprawomocnieniu się wyroku jaki zapadnie w tej sprawie, do wszystkich pracowników (...) w G. na ich służbowe adresy e-mailowe oświadczenia dyrektora A. M., wywieszenia przez okres jednego miesiąca w gablocie tuż przy drzwiach do sekretariatu dyrektora oświadczenia dyrektora A. M. napisanego na papierze firmowym (...) w G. czarną czcionką Times N. R. o wielkości czcionki 16, następującej treści

„Ja, A. M. (2), jako dyrektor (...) w G., przepraszam Panią M. S. (1) za to, że naruszyłem Jej dobra osobiste poprzez bezpodstawne ukaranie dwoma karami nagany, zamienionymi następnie na upomnienia.

Powyższe oświadczenie jest konsekwencją przegranego procesu sądowego.”

Nadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanego kosztów procesu oraz zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania podniosła, że przeżycie wielu sytuacji opisanych w uzasadnieniu pozwu spowodowało u niej rozstrój zdrowia, bezsenność, obniżenie samooceny, poczucie poniżenia w oczach współpracowników i rolników, poważną chorobę immunologiczną i długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Odnośnie wielkości zadośćuczynienia tj. 39.000,00 zł powódka podniosła, że powyższa kwota nie jest niewspółmiernie wysoka, bowiem wynagrodzenie dyrektora (...) wynosi ponad 13 tyś. zł miesięcznie.

Pozwany (...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że przedstawione przez powódkę okoliczności, w żaden sposób nie dowodzą tego, iż powódka stała się ofiarą mobbingu. W ocenie pozwanego żadne z przedstawionych przez powódkę zdarzeń (rozpatrywanych łącznie bądź oddzielnie) nie świadczy o jakimkolwiek uprzejmym, długotrwałym, nękanym, powodującym poniżenie, ośmieszenie powódki, bądź izolowanie lub wyeliminowanie powódki z zespołu współpracowników.

Ponadto strona pozwana kwestionowała, jakoby opisane przez powódkę w pozwie dysfunkcje zdrowotne były związane z wykonywaną przez powódkę pracą w okresie, kiedy wykonywała funkcję p.o. Kierownika Zespołu (...), a także kwestionowała wysokość dochodzonego zadośćuczynienia.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r. oddalił powództwo M. S. (1) i zasądził od niej na rzecz pozwanego kwotę 2.477,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Jako podstawę swego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał następujące ustalenia i rozważania prawne.

(...) Ośrodek Doradztwa Rolniczego w G. (dalej (...)) jest samorządową osobą prawną. Zatrudnia około 201 osób na umowę o pracę, zawierane są też umowy zlecenia. Na terenie każdego powiatu znajduje się biuro powiatowe, którym kieruje kierownik biura. W biurach zatrudnieni są również doradcy, którzy świadczą usługi dla rolników. Jest to 103-106 pracowników. Około 56 osób to specjaliści branżowi.

M. S. (1) od dnia 01.08.1982 r. jest zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy u pozwanego pracodawcy (...).

Powódka z dniem 01.01.2014 r. została powołana na stanowisko pełniącego obowiązki Kierownika Zespołu (...) w S..

W 2010 r. Kierownik Zespołu (...) C. E. (1) został mianowany na Członka Zarządu Województwa (...). Okres urlopu bezpłatnego na czas pełnienia w/w funkcji obejmował okres od grudnia 2010 r. do grudnia 2014 r.

W momencie kiedy powierzono powódce stanowisko p.o. Kierownika Zespołu (...), poinformowano powódkę o tym, że funkcję tę pełnić będzie tymczasowo, do czasu powrotu urlopowanego pracownika.

Do obowiązków powódki jako kierownika należała organizacja pracy zespołu. Kierowała grupą 6 pracowników. W (...) większość poleceń służbowych przesyłanych jest drogą emailową. Kierownicy jednostek otrzymują znacznie więcej email niż pozostali pracownicy.

W dniu 26.03.2014 r. powódka została powołana na Zastępcę Przewodniczącego (...) działającej przy (...) w G..

Z dniem 01.01.2015 r. na wskutek zgodnego porozumienia stron powódka objęła stanowisko Głównego Specjalisty w Zespole (...) Oddział w S..

Mobbingu powódka upatrywała w zdarzeniach, które zaczęły się jej zdaniem w lutym 2014 r. podczas organizacji (...) gdy powódka miała wykazać dyrektorowi K. P. (1) nieprawidłowości w organizacji (...) oraz niekompetencję kierowniczkę D. (...) K. W. (1). Powódka nie była przełożoną K. W. (1).

Następnie w czerwcu 2014 r., powódka M. S. (1), będąc kierownikiem projektu realizowanego z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska, a zlokalizowanego w L., nie została przez dyrektora poinformowana o uroczystym otwarciu obiektu pszczelarskiego. Powódka, jak i również inni pracownicy (...) nie została zaproszona na uroczyste otwarcie obiektu pszczelarskiego. Na w/w uroczystość dyrekcja (...) zaprosiła 600 osób, w tym znane osobistości m.in. Marszałka Województwa (...), wiceministra K. P. (2), biskupa R. K., Prezesa Agencji (...), Marszałka Senatu B. B. itd.

Procedura i zwyczaje obowiązujące u pozwanej nie przewidują zapraszania pracowników (...) na uroczystości organizowane przez pozwaną. Zasada ta dotyczy wszystkich pracowników, w tym Dyrektora, który również zaproszenia na w/w uroczystość nie otrzymał.

Termin otwarcia obiektu pszczelarskiego był ustalany z Komisarzem Targów (...) oraz Dożynek (...) i Gminy N.. Uroczystość była jedynym z licznych wydarzeń kilkudniowej uroczystości-Kaszubskiej Jesieni Rolniczej połączonej z Diecezjalnymi Dożynkami i tym samym termin otwarcia obiektu pszczelarskiego był podporządkowany harmonogramowi całej imprezy.

Powódka otrzymała najwyższą nagrodę uznaniową za realizację w/w projektu pszczelarskiego. W 2013 r. z tytułu nagród otrzymała kwotę 2.884,96 zł brutto.

W lipcu 2014 r. powódka otrzymała emaila od dyrektora P. by wraz ze specjalistami z jej zespołu przy współpracy z powiatowym biurem wykonała polecenie zlecone przez ministerstwo.

Dnia 29.07.2014 r. (...) otrzymał od Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi pismo z dnia 22.07.2014 r. z poleceniem zebrania i przesłania pewnych informacji w zakresie zarekomendowania określonych działań (...).

Pismo to zadekretował Zastępca Dyrektora K. P. (1), który nakazał przekazanie tego pisma powódce, z poleceniem realizacji przez specjalistów Zespołu (...), którego powódka była p.o. kierownikiem przy współpracy z Biurami Powiatowymi (...) ww. zadania zlecone przez ministerstwo. Powódka to polecenie służbowe otrzymała i nie zgłaszała do swoich przełożonych żadnych uwag czy zapytań.

W związku z tym, iż powódka nie wywiązała się z polecenia służbowego Dyrektor (...) poprosił ją o wyjaśnienie.

W swoich wyjaśnieniach powódka oświadczyła, że niezrozumiała polecenia służbowego i uznała, że ma zebrać informacje wyłącznie z terenu powiatu słupskiego. Pomimo tego, iż wyjaśnienia powódki budziły poważne wątpliwości dyrekcji (...) w świetle zasad prawidłowego rozumowania, nie wyciągnięto względem powódki żadnych negatywnych konsekwencji służbowych.

W sierpniu 2014 r. rozliczając delegację do G. w ramach projektu obiektu pszczelarskiego, gdzie nagrywany był film z TVP G., otrzymała od Dyrektora polecenie wytłumaczenia się czy była obecna podczas nagrywania i czy ktoś może to potwierdzić.

Kontrola delegacji realizowana jest przez dyrekcję (...) na bieżąco, a w przypadku wątpliwości pracownicy są proszeni o składanie wyjaśnień w przedmiocie rozliczenia delegacji. Wyjaśnienia składali również inni pracownicy pozwanej. Powódka przedstawiła swoje wyjaśnienia Dyrekcji, która potraktowała całą sprawę za zamkniętą. Kontrola realizacji i rozliczeń delegacji przez Dyrekcję (...) jest jej typowym działaniem w ramach nałożonego na Dyrekcję (...) obowiązku kontroli wydatkowania środków publicznych.

Na wrześniowej naradzie kierowników w G. w 2014r. dyrektor poinformował, że w związku z nieprawidłowościami w rozliczeniach Umowy nr (...) z dnia 01.08.2007 r. Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa skutecznie zażądała od pozwanego zwrotu kwoty 322.014,07 zł w związku z nienależytym wykonaniem projektu. W sierpniu 2014 r. (...) musiał zwrócić żadaną kwotę, co w istotny sposób zmniejszyło budżet (...).

Na naradzie okazano slajd z którego treści wynikało (lewy dolny róg pisma), iż kierownikiem projektu była powódka M. S. (1).

Slajd ten został przygotowany w oparciu o informację otrzymaną od głównej księgowej (...) K. S.. Jednakże, po wyjaśnieniu, że jest to informacja błędna, gdyż powódka nigdy nie była kierownikiem owego projektu, główna księgowa niezwłocznie przeprosiła powódkę za omyłkę, natomiast Dyrektor (...) wystosował do wszystkich uczestników spotkania wiadomość e-mail, o tym, iż błędnie wskazano powódkę jako kierownika projektu.

Powódka była zaangażowana w ten projekt m.in. pełniła funkcję asystenta koordynatora projektu.

Dyrektor (...) nie przeprosił powódki.

W ocenie powódki w miesiącach wrzesień-październik 2014 r. dyrektor (...) wielokrotnie torpedował jej działania w sprawie organizacji i rangi konferencji, która odbyła się 17.11.2014 r.

Dyrekcja (...) nie sprawuje bezpośredniego nadzoru nad organizacją konferencji wojewódzkich. Kwestie organizacji konferencji reguluje procedura ISO. Osobą odpowiedzialną za realizację szkoleń jest kierownik komórki organizacyjnej, w tym przypadku dyrektor oddziału (...) w S.-Z. K.. W listopadzie Dyrektor A. M. wydał zalecenie w przedmiocie zapewnienia frekwencji na przedmiotowej konferencji, zgodnie z oczekiwaniami powódki.

Dyrektor A. M. był nieobecny na w/w konferencji, nigdy nie potwierdził swojej obecności. (...) na przedmiotowej konferencji reprezentował dyrektor oddziału (...) Z. K.

W dniu 22.10.2014 r. dyrektor (...) wysłał do wszystkich związków zawodowych działających na terenie (...) zapytanie o przynależność związkową powódki.

W grudniu 2014 r. powódka została wezwana do dyrekcji, gdzie rozmawiała z dyrektorem P., który zaproponował jej zmianę warunków zatrudnienia poprzez rezygnację ze stanowiska Kierownika Zespołu Doradców Branżowych w S. i objęcie stanowiska –Głównego Specjalisty w Zespole (...). Powódka przed objęciem stanowiska kierownika wiedziała, że stanowisko pełniącego obowiązki będzie pełniła przez czas roku, gdyż była taka praktyka. W związku z rezygnacją otrzymała wyższe wynagrodzenie o 200 zł brutto oraz w związku z okresem szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem tj. od dnia 01.01.2015 r. do dnia 26.03.2019 r. powódce przysługiwać miał jej dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy w wysokości 1.000 zł brutto.

W dniu 24.10.2014 r. dyrektor (...) w G. ukarał M. S. (1) karą naganny z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazał, iż M. S. (1) nie była umocowana do reprezentacji na zewnątrz jednostki - (...). Powódka, bez porozumienia z Dyrekcją, zaprosiła na konferencję Prezesa (...)A. G..

W sprzeciwie z dnia 29.10.2014 r. M. S. (1) wniosła o uchylenie kary porządkowej.

Dyrektor (...) w G. uwzględnił sprzeciw zmieniając karę nagany na karę upomnienia.

Następnie pismem z dnia 31.10.2014 r. Dyrektor (...) w G. poinformował o wymierzeniu M. S. (1) kolejnej kary porządkowej w postaci nagany za naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych poprzez złamanie Regulaminu Organizacyjnego (...) i reprezentowanie (...) na zewnątrz, bez zgody i wiedzy kierownika jednostki.

W sprzeciwie z dnia 01.11.2014 r. M. S. (1) wniosła o uchylenie kary.

Dyrektor (...) w G. uwzględnił sprzeciw zmieniając karę nagany na karę upomnienia.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 02.04.2015 r., w sprawie V P 338/14, Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił kary upomnienia z dnia 14.11.2014 r. i z dnia 19.11.2014 r. wymierzone powódce M. S. (1).

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy nie stwierdził, iż zachowanie powódki było pozbawione uchybień. Natomiast stwierdził naruszenie obowiązków pracowniczych, jednakże z uwagi na nikły stopień naruszenia, jak również dotychczasowy ponad 30 letni staż pracy uznał, że nałożone kary są nieadekwatne do sytuacji.

Powódka wystąpiła do dyrektora o polubowne rozwiązanie problemu zadośćuczynienia za wręczenie dwóch bezzasadnych nagan domagając się przeprosin i odszkodowania w wysokości wielokrotności pensji brutto powódki.

Dyrektor A. M. odmówił polubownego rozwiązania problemu.

W S. pracownicy nie szykanowali powódki, nie izolowali jej. Powódka jesienią 2014r. zachorowała, rozpoznano u niej guz jajnika. W wyniku zastosowanego leczenia doszło u powódki do usunięcia narządów rodnych. Zdaniem powódki do powstania tej choroby przyczynił się długotrwały stres.

Powódka korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego od 03.08.2015 r.-27.10.2015 r. z uwagi na stan zdrowia po leczeniu operacyjnym ginekologicznym. W dniu 03.08.2015 r. powódka była operowana z uwagi na zmiany ginekologiczne.

W 2015 r. powódka była nieobecna ponad 4 miesiące, a zatem uczestniczyła w mniejszej ilości szkoleń. Nadto w 2015 r. nie była już kierownikiem jednostki. W (...) kierownicy jednostek częściej niż inni pracownicy korzystają ze szkoleń.

Dyrektor A. M. (2) nikogo nie zwolnił dyscyplinarnie. Stosuje kary i upomnienia.

Sąd I instancji wskazał, że stan faktyczny sprawy ustalony został na podstawie następujących dowodów: pismo dyrektora (...) z dnia 08.09.2014 r. – k. 12, odpowiedź powódki z dnia 09.09.2014 r. – k. 13, zaświadczenie lekarskie z dnia 27.07.2015 r. – k. 18, (...) k. 19, wykaz nagród uznaniowych projekt (...) Pszczelarskie – k. 35, program X. K. Jesieni Rolniczej połączonej z Dożynkami (...) – k. 36, pismo Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 22.07.2014 r. – k. 46-47, pismo dyrektora z dnia 18.08.2014 r. adresowane do powódki – k. 48, email pracodawcy z dnia 04.09.2014 r. – k. 50, miesięczny harmonogram szkoleń wojewódzkich – k. 51, pismo powódki z dnia 08.10.2014 r. – k. 58, pismo dyrektora z dnia 13.10.2014 r. adresowane do powódki – k. 59, pismo (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w G. z dnia 08.09.2014 r. – k. 60-65, pismo Agencji (...) i modernizacji (...) z dnia 14.10.2014 r. adresowane do dyrektora – k. 66-67, ZUS ZLA- k 77-78, zaświadczenie lekarskie z dnia 18.10.2015 r., akta sprawy V P 338/14-prawomocny wyrok wraz z uzasadnieniem – k. 132 oraz k. 136-140, akta osobowe powódki: umowa o pracę z dnia 25.10.1982 r. – k. B 1, zaświadczenia o ukończonych szkoleniach- k. B 109-B 111, B 118, B 123, B 124, B 136, B 140-B 142 umowa o pracę dodatkowa z dnia 01.10.2012 r. – B 114, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności p.o. Kierownika Zespołu (...) Oddział w S. z dnia 30.12.2013 r. – k. (...), porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 10.12.2014 r. – B130, zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności Głównego Specjalisty ds. Ekonomiki i (...) na obszarach wiejskich z dnia 30.12.2014 r.- k. B 132, zeznania świadka A. S. – k. 109 v. -110 w zw. z k. k. 113 (02:35:46-02:54:17), zeznania świadka L. S. – k. 110-110 v. w zw. z k. 113 (02:54:18-03:11:53), zeznania świadka J. M.- k. 110 v-111 v. w zw. z k. 113 (03:11:54-03:46:05), zeznania świadka A. J. – k. 111 v. w zw. z k. 113 (03:46:06-03:56:03), wykaz pracowników ukaranych za lata 2012 -2015 – k. 165, emaile – k. 166-170, zeznania

świadka J. C. (1) – k. 172-172 v. w zw. k. 177 (00:25:00-00:41:46), zeznania świadka J. K. (1) – k. 173 w zw. z k. 177 (01:07:22-01:24:34), zeznania świadka A. L. – k. 173–173 v. w zw. z k. 177 (01:24:35-01:31:19), zeznania świadka M. M. (1) – k. 173 v. w zw. z k. 177 (01:31:20-01:48:57), zeznania świadka M. M. (2)- -C. – k. 173v. -174 w zw. z k. 177 (01:48:58-01:55:48), zeznania świadka B. N. – k. 174 w zw. z k. 177 (01:55:49-02:05:47), zeznania świadka K. P. (1) – k. 174-174 v. w zw. z k. 177 (02:05:48-02:37:09), zeznania świadka K. S. – k. 175 w zw. z k. 177 (02:38:06-02:48:54), zeznania świadka E. S. – k. 175-175 v. w zw. z k. 177 (02:48:55-02:59:34), zeznania świadka K. W. (1) – k. 175 v. w zw. z k. 177 (02:59:35-03:05:31), zeznania powódki – k. 176 w zw. z k. 177 (03:11:17-03:33:05), zeznania dyrektora A. M. (2) – k. 176-176 v. w zw. z k. 177 (03:33:06-03:47:16), Statut oraz Regulamin Organizacyjny (...) w G. –koperta k. 211, zarządzenie Dyrektora (...) w G. nr (...) z dnia 22.12.2014 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracowników (...) w G. – k. 240-245/

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Odnosząc się kolejno do roszczeń powódki, zgłoszonych w niniejszym postępowaniu Sąd I instancji wskazał, że oceniając roszczenia dotyczące zadośćuczynienia z tytułu mobbingu należy przywołać definicję mobbingu określoną przez przepis art. 94³ § 1 i 2 KP.

Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1 i 2 KP, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Na wstępie, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazać należy, iż zgodnie z ugruntowanymi w orzecznictwie i doktrynie poglądami, mobbing nie ma nic wspólnego z dyskryminacją w oparciu o prawnie zabronione kryteria przykładowo wyliczone w art. 18^{3a} KP, co oczywiście nie wyklucza tego, iż jego ofiarami mogą być osoby zaliczane do grup społecznych wyodrębnionych ze względu na prawnie zabronione kryteria, o których mowa w w/w art. 18^{3a} KP. Oznacza to, iż określone zachowania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym, takie jak, przykładowo, pomijanie w awansowaniu czy też wypłacanie wynagrodzenia niższego niż innym pracownikom zajmującym takie same stanowisko podlegają ocenie z punktu widzenia tych przepisów, a nie przepisów antymobbingowych. Charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, celem zaś wyrządzenie szkód w psychice osoby nękaney. U jego podstaw leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego działania do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej (tak: A.M. Świątkowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 414). Przy czym o mobbingu mówić można dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie przez dłuższy czas. Incydentalne zdarzenia mające miejsce w długim okresie czasu nie wyczerpują znamion tego deliktu. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.01.2007 r. (I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58) przyjmując, iż nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Również nawet niezasadna krytyka dotycząca wykonanej pracy, będąca jednorazowym zdarzeniem, nie może być zakwalifikowana jako mobbing (tak: M. Nałęcz [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2007, s. 355), jak też, co do zasady wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących świadczonej pracy (por. wyrok SN z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). Wskazać także należy, iż mobbing jest sytuacją o wiele dalej idącą, niż tylko zła atmosfera w miejscu pracy, czy okazjonalne, nawet w subiektywnej ocenie pracownika niesprawiedliwe, jego traktowanie przez pracodawcę.

Zjawisko mobbingu przejawia się, w postaci terroru psychicznego i jest procesem długotrwałym, w pewnym sensie systematycznym, w sytuacji pozbawienia ofiary możliwości obrony. Do charakterystycznych elementów, które składają się na ten rodzaj zachowań należy m.in. brak uchwytnych i racjonalnych przyczyn, które zapoczątkowały mobbing. Z kolei pobudki i motywy, jakimi kieruje się prześladowca są dla ofiary często mało czytelne, a nawet

niezrozumiałe. Jego celem jest eliminacja danej osoby z grupy pracowniczej, zespołu, w którym pracuje. Cechuje je różnorodność zachowań od lekceważenia, przez ośmieszanie aż po groźby. Jednocześnie nie będzie mobbingiem przykładowo ignorowanie pracownika (np. przez niepodawanie mu ręki lub nieodzywanie się do niego) przez grupę kolegów, jeżeli zachował się wobec nich niełojalnie. Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być jego przełożeni lub inni pracownicy, a według niektórych poglądów mogą być nimi także osoby trzecie, np. klienci.

W postępowaniu sądowym, to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu, który obowiązany jest wykazać celowość, uporczywość, nasilenie złej woli sprawcy, brak reakcji pracodawcy oraz zmiany w sferze psychicznej ofiary. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2006 r. (II PK 112/06, opubl: OSNP 2008/1-2/12) ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 KP muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 KC) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Pracownik musi zatem wykazać jedynie rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem, co samo przez się wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy, polegającą na nieprzeciwdziałaniu (niezapobieżeniu) mobbingowi, bez konieczności równoczesnego dowodzenia, iż owa bezprawność może być - wobec samego pracodawcy bądź osób kierujących jego zakładem pracy - przedmiotem zarzutu na płaszczyźnie subiektywnej. Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z dnia 06.12.2005 r., III PK 94/05, opubl: PiZS 2006/7/35).

Powódka kwoty 39.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing dochodziła na podstawie art. 94³ § 3 KP, który stanowi, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 KP wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które wg obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w tym przepisie. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli eliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 94³).

Przesłuchane w toku niniejszego procesu osoby nie były świadkami niewłaściwych zachowań przełożonych wobec powódki, tj. polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu powódki, które wywoływałyby u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodowałyby poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Świadek A. S. zeznała: „nie byłam świadkiem żadnych sytuacji by pracodawca niewłaściwie zachowywał się wobec M. S. (1)” (k. 109 a.s.), świadek J. C. (1): „nigdy nie byłem świadkiem żadnych zdarzeń niewłaściwego zachowania dyrektora czy innych pracowników wobec powódki” (k. 172 a.s.), świadek J. K. (1): „nie była świadkiem żadnych sytuacji, w których powódka byłaby poniżana czy traktowana w sposób gorszy od innych pracowników” (k. 173 a.s.), świadek A. L.: „ja nie byłam świadkiem żadnych sytuacji związanych z mobbingiem powódki” (k. 173 a.s.), świadek M. M. (1): „ja nie byłam świadkiem żadnych zdarzeń mobbingowych wobec powódki” (k. 173 v. a.s.), świadek B. N. „ja nie byłem świadkiem sytuacji mobbingowych powódki” (k. 174 a.s.), świadek K. P. (1) „Nie byłem świadkiem żadnych sytuacji związanych z mobbingowaniem powódki” (k. 174 a.s.), świadek K. S.: „Nie byłem świadkiem żadnych zdarzeń mobbingu wobec powódki” (k. 175), świadek K. W. (1): „Nie byłem świadkiem żadnych sytuacji związanych z mobbingiem powódki”.

Odnosząc się do argumentów powódki wskazujących na konkretne, jej zdaniem, działania mobbingowe, Sąd Okręgowy zauważył, że nie znalazły one potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

W ocenie powódki pierwsze nieporozumienia z pracodawcą rozpoczęły się w lutym 2014 r. gdy powódka podczas organizacji (...) wykazała dyrektorowi K. P. nieprawidłowości w organizacji (...) oraz niekompetencję kierowniczkę D. (...) K. W..

Rację ma pozwany pracodawca, że do kompetencji powódki nie należała ocena pracownika K. W. (1) jak i przełożonego K. P.. K. W. (1) nie była pracownikiem działu, którym kierowała powódka, a zatem ocena jej pracy pozostawała w gestii jej bezpośredniego przełożonego. Powódka nie uczestniczyła w organizacji (...) w 2014 r., a organizacja tego forum nie należała do jej zadań.

W ocenie Sądu powyższego zdarzenia w żaden sposób nie można uznać za sytuację, w której pracodawca mobbinguje powódkę.

Kolejne zdarzenie miało miejsce w miesiącu czerwcu 2014 r.- powódka M. S. (1), będąc kierownikiem projektu realizowanego z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska, a zlokalizowanego w L., nie została przez dyrektora poinformowana o uroczystym otwarciu obiektu pszczelarskiego. Powódka, jak i również inni pracownicy (...) nie została zaproszona na uroczyste otwarcie obiektu pszczelarskiego. Na w/w uroczystość dyrekcja (...) zaprosiła 600 osób z poza (...), w tym znane osobistości m.in. Marszałka Województwa (...), wiceministra K. P. (2), biskupa R. K., Prezesa Agencji (...), Marszałka Senatu B. B. itd.

Postępowanie dowodowe wykazało, że procedura i zwyczaje obowiązujące u pozwanej nie przewidują zapraszania pracowników (...) na uroczystości organizowane przez pozwaną. Zasada ta dotyczy wszystkich pracowników, w tym Dyrektora, który również zaproszenia na ww uroczystość nie otrzymał.

Termin otwarcia obiektu pszczelarskiego był ustalany z Komisarzem Targów XVII (...) Jesieni oraz Dożynek (...) i Gminy N.. Uroczystość była jedynym z licznych wydarzeń kilkudniowej (...) i tym samym termin otwarcia obiektu pszczelarskiego był podporządkowany harmonogramowi całej imprezy.

Powódka otrzymała najwyższą nagrodę uznaniową w wysokości 2.884,96 zł za realizację w/w projektu pszczelarskiego co wynika z złożonego przez pracodawcę zestawienia nagród.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka w żaden sposób nie wykazała, że brak zaproszenia czy nie poinformowanie jej o otwarciu obiektu pszczelarskiego były działaniami mobbingującym ze strony pracodawcy. Żaden z pracowników, w tym również dyrekcja (...) nie otrzymał zaproszenia na tą uroczystość.

Kolejne, w ocenie powódki, zdarzenie mobbingujące miało miejsce w sierpniu 2014 r. kiedy rozliczając delegację do G., gdzie nagrywany był film z TVP G. dotyczący projektu obiektu pszczelarskiego, otrzymała od Dyrektora polecenie wytłumaczenia się czy była obecna podczas nagrywania i czy ktoś może to potwierdzić.

Postępowanie dowodowe wykazało, że kontrola delegacji realizowana jest przez dyrekcję (...) na bieżąco, a w przypadku wątpliwości pracownicy są proszeni w drodze wiadomości email o składanie wyjaśnień w przedmiocie rozliczenia delegacji. Wyjaśnienia składali również inni pracownicy pozwanej. Powódka przedstawiła swoje wyjaśnienia Dyrekcji, która potraktowała całą sprawę za zamkniętą. Kontrola realizacji i rozliczeń delegacji przez Dyrekcję (...) jest jej typowym działaniem w ramach nałożonego na Dyrekcję (...) obowiązku kontroli wydatkowania środków publicznych.

Zdaniem Sądu O. trudno oceniać wyjaśnienie realizacji delegacji służbowej w rozumieniu mobbingu.

Kolejna przedstawiona przez powódkę sytuacja miała miejsce w lipcu 2014 r., a dotyczyła polecenia wykonania zlecenia żądanego przez ministerstwo.

W toku postępowania ustalono, że dnia 29.07.2014 r. (...) otrzymał od Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi pismo z dnia 22.07.2014 r. z poleceniem zebrania i przesłania pewnych informacji w zakresie zarekomendowania określonych działań (...).

Pismo to zadekretował Zastępca Dyrektora K. P. (1), który polecił realizację zadania zleconego przez ministerstwo powódce przy współpracy z Biurami Powiatowymi (...). Powódka polecenie służbowe otrzymała i nie zgłaszała do swoich przełożonych żadnych uwag czy zapytań.

W związku z tym, iż powódka nie wywiązała się z polecenia służbowego Dyrektor (...) poprosił ją o wyjaśnienie.

W swoich wyjaśnieniach powódka oświadczyła, że niezrozumiała polecenia służbowego i uznała, że ma zebrać informacje wyłącznie z terenu powiatu słupskiego. Pomimo tego, iż wyjaśnienia powódki budziły poważne wątpliwości dyrekcji (...) w świetle zasad prawidłowego rozumowania, nie wyciągnięto względem powódki żadnych negatywnych konsekwencji służbowych.

W ocenie Sądu w żaden sposób nie można uznać za mobbing żądania wyjaśnień w związku z wykonywaniem przez pracownika polecenia służbowego.

W ocenie powódki następna sytuacja mobbingująca miała miejsce na wrześniowej w 2014 r. naradzie kierowników w G. gdzie dyrektor poinformował, że w związku z nieprawidłowościami w rozliczeniach Umowy nr (...) z dnia 01.08.2007 r. Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa skutecznie zażądała od pozwanego zwrotu kwoty 322.014,07 zł w związku z nienależytym wykonaniem projektu. W sierpniu 2014 r. (...) musiał zwrócić żadaną kwotę, co w istotnym sposób pomniejszyło budżet (...) co wymagało szczegółowego omówienia z pracownikami.

Na naradzie okazano slajd z którego treści wynikało (lewy dolny róg pisma), iż kierownikiem projektu była powódka M. S. (1).

Slajd ten został przygotowany w oparciu o informację otrzymaną od głównej księgowej (...) K. S.. Jednakże okazało się, że jest to informacja błędna, gdyż powódka nigdy nie była kierownikiem owego projektu. Po spotkaniu główna księgowa niezwłocznie przeprosiła powódkę za omyłkę, natomiast Dyrektor (...) wystosował do wszystkich uczestników spotkania wiadomość e-mail, o tym, iż błędnie wskazano powódkę jako kierownika projektu.

Powódka pełniła funkcję asystenta koordynatora projektu.

W ocenie Sądu pracodawca niezwłocznie po powzięciu wiadomości, o błędnym wskazaniu powódki jako kierownika projektu podjął odpowiednie działania do zaistniałej sytuacji bowiem poinformował wszystkie osoby biorące udział w spotkaniu o błędzie dotyczącym wskazania powódki jako kierownika projektu. Główna księgowa, która przygotowała tą wiadomość przeprosiła powódkę.

Oczekiwanie na przeprosiny ze strony dyrekcji i brak tych przeprosin nie mieści się w kategoriach mobbingu.

W ocenie powódki kolejna sytuacja mobbingująca ze strony pracodawcy miała miejsce w miesiącach września i października 2014 r. kiedy to dyrektor (...) wielokrotnie torpedował jej działania w sprawie organizacji i rangi konferencji, która odbyła się 17.11.2014 r.

Postępowanie wykazało, że dyrekcja (...) nie sprawuje bezpośredniego nadzoru nad organizacją konferencji wojewódzkich. Kwestie organizacji konferencji reguluje procedura ISO. Osobą odpowiedzialną za realizację szkoleń jest kierownik komórki organizacyjnej, w tym przypadku dyrektor oddziału (...) w S.-Z. K.. W listopadzie Dyrektor A. M. wydał zalecenie w przedmiocie zapewnienia frekwencji na przedmiotowej konferencji, zgodnie z oczekiwaniami powódki.

Dyrektor A. M. był nieobecny na w/w konferencji, nie potwierdził swojej obecności. (...) na przedmiotowej konferencji reprezentował dyrektor oddziału (...) Z. K.

W ocenie Sądu to, że dyrektor nie wziął udziału w konferencji i ocena jakie w tym czasie miał obowiązki czy zajęcia nie należy do oceny pracownika. Nawet gdyby w tym czasie brał udział w wyborach samorządowych, to ma takie uprawnienia.

W żaden sposób powyższej sytuacji nie można zakwalifikować w kategoriach mobbingu.

Następna wskazana przez powódkę sytuacja miała miejsce w dniu 22.10.2014 r. kiedy dyrektor (...) wysłał do wszystkich związków zawodowych działających na terenie (...) zapytanie o przynależność związkową powódki. Pracodawca ma prawo zwrócić się o wyrażenie opinii w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy do związków zawodowych.

Powódka w żaden sposób nie wykazała by miało miejsce w powyższej sytuacji działanie z zakresu mobbingu ze strony pracodawcy.

Kolejne zdarzenie miało miejsce w grudniu 2014 r. kiedy powódka została wezwana do dyrekcji, gdzie rozmawiała z dyrektorem P., który zaproponował jej aby dobrowolnie zrezygnowała ze stanowiska Kierownika Zespołu (...) w S. i objęła stanowisko –Głównego Specjalisty w Zespole (...)/ S..

Postępowanie sądowe wykazało, że powódka przed objęciem stanowiska wiedziała, że otrzymała stanowisko pełniące obowiązki kierownika na rok czasu, gdyż była taka praktyka i że poprzedniemu kierownikowi C. E. kończy się kadencja w grudniu 2014r. W związku z rezygnacją otrzymała od pracodawcy wyższe wynagrodzenie o 200,00 zł brutto oraz w związku z okresem szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem tj. od dnia 01.01.2015 r. do dnia 26.03.2019 r. powódce przysługiwać będzie dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy w wysokości 1.000,00 zł brutto.

Sąd Okręgowy wskazał, że nie budziło wątpliwości dobrowolne podpisanie porozumienia z dnia 10.12.2014 r. o zmianie warunków pracy i płacy, czym powódka potwierdziła, iż wyraziła na powyższe zgodę. Nie wykazała aby do zawarcia porozumienia doszło wskutek błędu lub groźby.

Nie budzi również żadnych wątpliwości Sądu, że 24.10.2014 r. dyrektor (...) w G. ukarał M. S. (1) karą nagany z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazał, iż M. S. (1) nie była umocowana do reprezentacji jednostki - (...). Powódka, bez porozumienia z Dyrekcją, zaprosiła na konferencję Prezesa (...)A. G..

Następnie pismem z dnia 31.10.2014 r. Dyrektor (...) w G. poinformował o wymierzeniu M. S. (1) kolejnej kary porządkowej w postaci nagany za naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych poprzez złamanie Regulaminu Organizacyjnego (...) i reprezentowanie (...) na zewnątrz, bez zgody i wiedzy kierownika jednostki.

Dyrektor (...) w G. uwzględnił sprzeciwy zmieniając karę nagany na karę upomnienia.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 02.04.2015 r., w sprawie V P 338/14, Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił kary upomnienia z dnia 14.11.2014 r. i z dnia 19.11.2014 r. wymierzone powódce M. S. (1).

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy nie stwierdził, iż zachowanie powódki było pozbawione uchybień. Wskazał na naruszenie obowiązków pracowniczych, jednakże z uwagi na nikły stopień naruszenia, jak również dotychczasowy nienaganny długoletni letni staż pracy uznał, że nałożone kary są nieadekwatne do sytuacji.

Kodeks pracy reguluje możliwość stosowania przez pracodawcę kar porządkowych. Nie budzi wątpliwości Sądu, że dyrektor A. M. w pewnym okresie stosował dość dużą ilość kar i to nie tylko w stosunku do powódki ale również do innych pracowników, jednakże trudno uznać realizację uprawnień pracodawcy za nadużycie.

Powódka domagała się również pochwał ze strony pracodawcy. To pracodawca decyduje komu i jakiej pochwały udziela. Nie zawsze ocena pracownika co do wykonywania przez niego obowiązków jest tożsama z oceną pracodawcy.

Często ocena pracownika co do wykonywania przez niego obowiązków jest tylko subiektywnym odczuciem. Nie można braku pochwał ze strony pracodawcy oceniać w kategoriach mobbingu.

W kategoriach mobbingu nie można również oceniać mniejszej ilości szkoleń na które kierowano powódkę niż w latach poprzednich. Zauważyć należy, że 2015 r. powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim ponad 4 miesiące w związku z operacją, ponadto była już kierownikiem, a zatem liczba szkoleń, które musiała odbyć uległa zmniejszeniu. Jak wskazał dyrektor (...), to kierownicy byli częściej wysyłani na szkolenia, niż inni pracownicy pozwanego. Dodatkowo powódka jest osobą doświadczoną i z długoletnim stażem pracy, a zatem nie sposób przyjąć, że potrzebuje tyle samo szkoleń co inni, mniej doświadczeni pracownicy pozwanego.

W ocenie Sądu nie ma potrzeby by pracodawca wysyłał wszystkich pracowników na wszystkie szkolenia. To pracodawca decyduje, który pracownik, na które szkolenie jest kierowany. Liczba szkoleń jakie powódka odbyła w 2015r. nie odbiega od liczby szkoleń pozostałych pracowników nie piastujących stanowisk kierowniczych.

W toku postępowania powódka również podnosiła, że często musiała odpowiadać na emaile w krótkim terminie. Wysyłane były przez pracodawcę po godzinie piętnastej, otrzymywała je następnego dnia rano z bardzo krótkim terminem na udzielenie odpowiedzi.

Postępowanie dowodowe wykazało, że praktyka u pozwanego pracodawcy była taka, że pracownicy na różnego rodzaju zapytania odpowiadali emailowo. Liczba i częstotliwość emaili wysłanych do powódki jako p.o. kierownika nie była większa niż do innych kierowników zatrudnionych u pozwanego. Zaś terminy na udzielenie odpowiedzi były wystarczające, w przypadku uznania terminu za niewystarczający na wniosek powódki został on przez dyrektora przedłużony.

Powódka w toku postępowania podnosiła również, że nie została zaproszona na spotkanie z ministrem. Zauważyć należy, że pracodawca nie ma obowiązków zapraszać wszystkich szeregowych pracowników na spotkanie z ministrem. Praktyka wskazuje, że to minister określa z kim chce odbyć dane spotkanie. Powódka w spornym okresie nie była już p.o. kierownika oddziału, a jedynie szeregowym pracownikiem. Jedynie kierownik Oddziału mógłby ewentualnie domagać się od dyrekcji (...) udziału w spotkaniu z ministrem.

W całym postępowaniu powódka składała szereg wniosków oraz opisywała szereg sytuacji, które w jej ocenie mogły świadczyć o mobbingu ze strony pozwanego pracodawcy, jednakże żadne z zachowań pracodawcy nie świadczy o stosowaniu mobbingu wobec powódki.

W przedmiotowym kontekście wskazać również należy, że pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał, że nie można opisanych działań strony pozwanej rozpatrywanych oddzielnie, jak i łącznie zakwalifikować jako mobbing.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11.02.2014 r., w sprawie I PK 165/13, podniósł, że ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie. Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach, które wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

Podkreślić w tym miejscu również należy, że jak zeznała sama powódka, w S. pracownicy nie szykanowali jej, nie izolowali.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że to właśnie w S. powódka wykonywała swoje obowiązki i to było miejsce jej pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, że nie stosowano wobec powódki u pozwanego pracodawcy mobbingu, a zatem nie można stwierdzić, że zachowanie pracodawcy wywołało u powódki rozstrój zdrowia w postaci zmian ginekologicznych.

Z tych względów powództwo o zadośćuczynienie oraz ochronę dóbr osobistych z tytułu mobbingu było niezasadne i podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II na zasadzie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., mając na uwadze odpowiedzialność stron za wynik procesu.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw (koszty procesu). Według art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata oraz koszty sądowe. Do wynagrodzenia radców prawnych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące adwokata (art. 99 k.p.c.). W niniejszym przypadku do kosztów poniesionych przez pozwanego zaliczono wynagrodzenie adwokata w kwocie 2400 zł według § 6 pkt 5 oraz w kwocie 60 zł według § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28.09.2002 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.) oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej za pełnomocnictwo. Sąd uznał, że koszty procesu w niniejszym postępowaniu wynoszą 2477 zł.

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając orzeczeniu:

1. naruszenia artykułu 94³ § 1, § 2 oraz § 3 KP poprzez ustalenie że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, iż pozwany stosował wobec powódki mobbing oraz, że ów mobbing nie wywołał u powódki rozstroju zdrowia.
2. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie ustosunkowanie się przez Sąd I Instancji - w uzasadnieniu wyroku - do dowodów przedstawionych przez stronę powodową a w szczególności nie wskazanie powodów dla których odmówił wiarygodności tym dowodom m.in. załączonym do pism procesowych z dni: 20.01.2016, 23.01.2016, 4.01.2016, 5.02.2016
3. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie poprzez wdanie się w dyskusję ze stronami postępowania na temat meritum sprawy przy obecności wszystkich świadków na rozprawie w dniu 19.01.2016 (minuta 3:40 do 16:40) co miało wpływ na treść ich zeznań.
4. naruszenie przepisu postępowania w postaci przepisu art. 233 k.p.c. mające istotny wpływ na treść zaskarżonego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez tendencyjne, wybiórcze oraz stronnicze rozważenie treści materiału w dowodowego, polegające na ustaleniu stanu faktycznego polegającym w większości na przepisaniu do uzasadnienia większości odpowiedzi na pozew w sytuacji, gdy twierdzenia te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie;
5. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „działania mobbingowe nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym”, kiedy w rzeczywistości powódka w postępowaniu wykazała takie zachowanie pracodawcy jednakże nie przez zeznania świadków na których Sąd tylko się oparł lecz przez dokumenty, świadkowie zaś potwierdzili rozstrój zdrowia powódki.

6. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „żadne z zachowań pracodawcy nie świadczy o stosowaniu mobbingu wobec powódki”, kiedy zachowanie jego w sposób oczywisty stanowiło nękanie, zastraszanie i było uporczywe, albowiem udzielał jej niesłusznych kar porządkowych uchylanych przez sądy pracy, oczerniał w oczach współpracowników, odizolowywał od współpracowników, nie wysyłał na szkolenia, w sposób jednoznaczny naruszał jej godność osobistą i poczucie wartości, co występowało regularnie, co najmniej kilka razy, a więc było skrajnie uporczywe;

7. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że powódka nie wykazała związku pomiędzy jej rozstrojem zdrowia, a stosowanym w stosunku do niej mobbingiem, kiedy w istocie związek ten wynika w sposób jednoznaczny i logiczny z zebranego materiału dowodowego, albowiem powódka przed rozpoczęciem pracy u pozwanego była osobą silną, zdrową, a teraz ma problemy zdrowotne potwierdzone przez lekarza w dokumentacji medycznej co było efektem długotrwałego stresu do czego Sąd w ogóle się nie odniósł.

8. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego a także własnych ustaleń, poprzez przyjęcie, że „Powódka przed objęciem stanowiska kierowniczego wiedziała, że stanowisko pełniącego obowiązki będzie pełniła przez czas roku, gdyż była taka praktyka”, kiedy w rzeczywistości zostało to błędnie spisane z odpowiedzi na pozew a wcześniej Sąd na podstawie umowy o pracę stwierdził, iż powódka zatrudniona była na czas nieokreślony.

9. sprzeczność ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w sprawie, oparta na dowolnej ocenie szeregu dowodów poprzez wywodzenie wniosków sprzecznych z treścią tych dowodów oraz sprzecznych z innymi dowodami, a także na formułowaniu przez Sąd wniosków sprzecznych z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez przyjęcie, że „W 2015r. powódka była nieobecna ponad 4 miesiące”, kiedy w rzeczywistości z załączonego zestawienia wydanego przez ZUS wynika, iż była nieobecna ok 3 miesiące (załącznik nr 31 do pisma z dnia 20.01.2016r.)

10. naruszenie 227 k.p.c. i 232 k.p.c. poprzez nieuzasadnione oddalenie wniosku dowodowego odnośnie dopuszczenia dowodu z zeznań świadka E. kiedy dowód ten miał znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, a okoliczność rzekomej skargi i zastraszania wyszła na jaw podczas zeznań na rozprawie w dniu 19.01.2016r. a powódka zgłosiła go pismem procesowym w dniu 20.01.2016r.

11. naruszenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego poprzez nie wzięcie pod uwagę cofnięcia wniosku dowodowego w postaci słuchania świadka powódki w dniu 4.01.2016r, (B. N.) przez powódkę a następnie przesłuchanie go przez Sąd, co doprowadziło do wydania błędnego wyroku

Powołując się na powyższe naruszenia powódka wnosila o :

1) zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 39.000,00 zł płatnej w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09.06.2015r. do dnia zapłaty, zobowiązania pozwanego do odczytania oświadczenia podczas najbliższej comiesięcznej narady kierowników (...), po uprawomocnieniu się wyroku jaki zapadnie w sprawie, rozesłania w ciągu dwóch dni, po uprawomocnieniu się

wyroku jaki zapadnie w sprawie, do wszystkich pracowników (...) w G. na ich służbowe adresy e-mialowe oświadczenia dyrektora A. M., wywieszenia przez okres jednego miesiąca w gablocie tuż przy drzwiach do sekretariatu dyrektora oświadczenia dyrektora A. M. napisanego na papierze firmowym (...) w G. czarną czcionką (...) o wielkości czcionki 16, następującej treści: „Ja, A. M. (2), jako dyrektor (...) w G., przepraszam Panią M. S. (1) za to, że naruszyłem jej dobra osobiste poprzez bezpodstawne ukaranie dwoma karami nagany zamienionymi następnie na upomnienia. Powyższe oświadczenie jest konsekwencją przegranego procesu sądowego.”

oraz zasądzenie kosztów postępowania za instancję odwoławczą w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

ewentualnie o

2) uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temuż sądowi do rozstrzygnięcia koszty postępowania i koszty zastępstwa procesowego za obie instancje

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wywodziła, że w dniu 11 lutego 2016r Sąd Okręgowy w Słupsku wydał wyrok na mocy którego zostało oddalone powództwo o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie. W pkt II Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.477 zł.

Orzeczenie wydane przez Sąd I instancji jest błędne i zawiera jedynie wybiórcze, powierzchowne ustalenia Sądu a w większości ustalony stan faktyczny opiera się na przepisaniu do uzasadnienia odpowiedzi na pozew.

Sąd Okręgowy w Słupsku wydając zaskarżone orzeczenie nie ocenił w całości zebranego materiału dowodowego a dokonane przez Sąd ustalenia pozostają w sprzeczności z zebranymi w sprawie materiałami dowodowymi.

Na rozprawie w dniu 19.01.2016 doszło do naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie poprzez wdanie się w dyskusję ze stronami postępowania na temat meritum sprawy przy obecności wszystkich świadków na rozprawie w dniu 19.01.2016 (minuta 3:40 do 16:40) co miało wpływ na treść ich zeznań. Takie postępowanie jest niedopuszczalne i ukształtowało późniejsze zeznania świadków. Należy wskazać, iż niektórzy z obecnych zarabiali u pozwanej najniższą pensję krajową, a podanie przykładowo podczas dyskusji dodatkowo nieprawdziwych danych na temat rzekomej nagrody dla powódki w wysokości ponad 7000,00 zł, gdzie dopiero później jak już nie było świadków wszystkich na sali zostało to określone jako pomyłka i było to ok 2000,00 zł, jest niedopuszczalne. Tak samo niedopuszczalne jest ustalenie, który świadek co będzie potwierdzał w swoich późniejszych zeznaniach i ustalenie tego z pozwanym.

Powódka w niniejszej sprawie wskazywała jako podstawę roszczenia mobbing. Instytucja ta została wprowadzona do kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.; stwierdzając, że skierowane przeciwko niej zachowania i działania, noszące znamiona mobbingu, doprowadziły do rozstroju zdrowia, utraty poczucia wartości zawodowej i prywatnej.

Ustawową definicję mobbingu zawiera przepis art. 94 (3) § 2 k.p., zgodnie z którym pojęcie to oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników. Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękany przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m.in. osoby trzecie nękające pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziałają (por. Komentarz do art. 94(3) Kodeksu pracy, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z. orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Wbrew twierdzeniom pozwanego, uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94 (3) § 2 KP nie wymaga, ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 (3) § 2 KP (por. wyroki S.N.: z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie III PK 2/09, publik. LEX nr 510981 i z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PK 203/09, publik. LEX nr 920591).

Tym samym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (por. postanowienie S.N. z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581).

Takie postępowanie pracodawcy miało miejsce w niniejszej sprawie, lecz nie jak Sąd I instancji ustalił opierając się na zeznaniach świadków gdzie doszukiwał się jedynie werbalnego mobbingu a zapomniał o terrorze psychicznym przejawiającym się w mailach, zachowaniach, kontrolach, naganach itp.

Większość uzasadnienia w części „Sąd ustalił następujący stan faktyczny” i „Sąd zważył, co następuje” jest spisana z odpowiedzi na pozew. Stanowi to o jednostronności Sądu I instancji co jest zupełnie niedopuszczalne, Sąd winien chociaż skonfrontować to z dowodami przyjętymi w poczet materiału dowodowego, i tak m.in.:

-akapit 3 strona 3, został przepisany niemerytorycznie z odpowiedzi na pozew, gdzie powódka cały czas od pozwu mówi o poinformowaniu o otwarciu obiektu. Nigdy nie mówiła o zaproszeniu. W uzasadnieniu przejawia się błąd z odpowiedzi na pozew gdzie raz jest napisane „poinformowanie” a raz „zaproszeniu” co oznacza, że Sąd oparł się tylko na stwierdzeniu pozwanego z odpowiedzi na pozew.

Powódka jako kierownik projektu nie została poinformowana o jego otwarciu (dowód: pozew, dokumenty złożone w piśmie z dnia 23.01.2016r. w tym obszernie wyjaśnienia, zeznania powódki 3.12.2015, zeznania świadków C. i C. z dnia 19.01.2016r.) Powódka pozyskała dodatkowe 100 tys zł na ten projekt własnym staraniem i pracą. Powódka wykazywała tym, iż w oczach jej współpracowników była degradowana ponieważ to od nich dowiadywała się o otwarciu, oni się jej pytali o informację na temat imprezy a powódka nie wiedziała nawet co ma odpowiadać, co stawiało ją w złym świetle wśród współpracowników. Obniżało to jej wartość jako fachowca i świadczyło o jej niekompetencji ponieważ jako kierownik projektu nie wiedziała, że będzie jego otwarcie. Dodatkowo należy wskazać, iż została niepoinformowana celowo albowiem zostali tam nagrodzeni inni pracownicy nie mający nic wspólnego z utworzeniem centrum, (dowód: załącznik nr 24 do pisma z dnia 23.01.2016r.)

-akapit 4 strona 3, przepisany z odpowiedzi na pozew a nie ustalony przez Sąd, powódka nigdy nie mówiła o zapraszaniu pracowników tylko o tym, iż jako kierownik projektu nie wiedziała że będzie on uruchomiony.

-akapit 6 strona 3, Sąd daje wiarę odpowiedzi na pozew i zeznaniom pozwanego, iż powódka otrzymała najwyższą nagrodę. Powódka załączyła szereg dokumentów i wskazywała na dokumenty załączone przez pozwanego, iż chodzi o zwykłe wynagrodzenie a nie nagrodę. Sąd nawet nie ustosunkował się do powyższego i za stan faktyczny ustala stan stwierdzony przez stronę pozwaną nie biorąc pod uwagę dokumentów złożonych do sprawy. Na marginesie wskazuje, iż pozwany wprowadzał już od odpowiedzi na pozew Sąd w błąd pisząc i zeznając o nagrodzie w wysokości 7.000,00 zł co stanowi o jego wiarygodności. Dopiero na zarzut powódki zmienił zdanie podczas pierwszej rozprawy.

-akapit 1, strona 4 - fakt przepisany w całości z odpowiedzi na pozew a nie ustalony przez Sąd w toku rozprawy albowiem to pozwany w odpowiedzi pisze, iż powódka miała wykonać daną czynność przy współpracy z Biurami Powiatowymi. Powódka załączyła w piśmie z 23.01.2016r. regulamin organizacyjny (...) w którym zaznaczyła i opisała par 6 pkt 16, iż skrót BP oznacza Biuro Powiatowe a nie jak błędnie Sąd daje wiarę treści odpowiedzi na pozew „liczba mnoga”. Sąd pominął zupełnie dowody źródłowe, które powinien nawet sprawdzić z urzędu aby rozemnać się

w strukturze organizacyjnej pozwanej. Stoi to również w sprzeczności z zeznaniami strony, która na rozprawie w dniu 3.12.2015r. (nagranie z dnia 3.12.2015r, 1:47:19) pozwany M. sam potwierdza, iż takimi zleceniami zajmował się oddział w S., L., G., Świadek P. również to potwierdził na rozprawie w dniu 19.01.2016r. N. wskazać, iż powódka pracuje w BP S..

-akapit 6,7,8, strona 4 - fakt stwierdzony z odpowiedzi na pozew, Sąd ponownie ustala stan faktyczny na podstawie tego co mówi strona pozwana nie konfrontując tego z materiałem dowodowym.

W tym miejscu warto zwrócić na uwagę uwydatniającą stronnictwo Sądu. Sąd ustala, iż pozwany musi zapłacić (...) 322.014.07 gdy powódka załącza do swojego pisma z dnia 23.01.2016r. na wezwanie Sądu wyrok o Sygn. akt HIC 1226/11 w którym jasno jest napisane, iż pozwany ma zapłacić 350.174zł. Sad I instancji pomija to zupełnym milczeniem z niezrozumiałych przyczyn daje wiarę na słowo pozwanemu a nie bierze pod uwagę faktu stwierdzonego wyrokiem.

Jest to dowód na mobbing, Sąd I instancji nie zajrzał do maili o których mówi i w których to ustaliłby, iż to nie Dyrektor (...) wystosował do wszystkich uczestników spotkania wiadomość email tylko sekretariat, nie napisano już w nim, iż to nie przez powódkę przegrał proces tylko napisano, że to nie ona była kierownikiem projektu. Oczywiście jest że oczekiwanie na przeprosiny ze strony dyrekcji i brak tych przeprosin nie mieści się w kategoriach mobbingu. Ale zła informacja rozpowszechniona na naradzie kierowników w stosunku do Powódki została rozesłana. To zupełnie inny ciężar wypowiedzi, oczernienie powódki na naradzie kierowników gdzie każdy usłyszał, iż to przez powódkę nie dostaną podwyżek bo nie ma pieniędzy jest zupełnie inny niż, że to powódka nie była kierownikiem projektu. Ponadto sprzeczne jest to z zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego a także ustaleń w niniejszej sprawie, że skoro Dyrektor kontrolował powódkę za 200,00 zł delegacji i twierdzi, że to normalna procedura a nie wie przez kogo musi zapłacić kwotę rzekomą w wysokości 322.014,07 zł.

-akapit 1,2,3,4 strona 5 również stan ustalony na podstawie odpowiedzi na pozew i też z niej przepisany. Powódka w pozwie i piśmie z dnia 23.01.2016r. załączyła szereg dokumentów na temat torpedowania jej działania w sprawie organizacji i rangi konferencji (załączniki do pisma z 23.01.2016r., 1). 30.09.2014r. e-mail pisany podczas urlopu - załącznik nr 6, 2) 2.10.2014r. email pisany podczas urlopu nt. uzgodnionego wniosku z Marszałkiem E. o patronat na konferencję wraz z wnioskiem o przyznanie honorowego patronatu Marszałka województwa (...) - pkt IV wersja do podpisania - załącznik nr 7 i 8. 3) 07.10.2014r. Treść pisma dyr. (...) do Marszałka tylko o patronat sprzecznego z ustaleniami z dyr. (...) oraz Marszałkiem E., załącznik nr 8. 4) 22.10.2014r. zgoda Marszałka o patronat - załącznik nr 10; 5) 24.10.2014r. email do dyr. oraz odpowiedź z 30.10.2014r. - załącznik nr 11; 6) 30.10.2014r. email o zaawansowaniu przygotowań - załącznik nr 12; 7) notatka służbowa z 30.10.2014r. - załącznik nr 13; 8) 31.10.2014r. email do dyr. w sprawie ograniczeń dostępu rolników oraz doradców do konferencji oraz odpowiedź z 04.11.2014r. - załącznik nr 14.

Z dokumentów tych wynika, iż powódka organizowała na 300 osób zgodnie z tabela pkt 5 „zalecenia na listopad 2014r.” na konferencję pozwany zapewnił frekwencję tylko 160 rolników oraz 24 doradców, tylko z 5 powiatów zamiast wszystkich 16. Nieprawdą jest zatem, iż to pozwany wydał zlecenie zgodnie z którym zapewnił frekwencję zgodnie z oczekiwaniami powódki. Powódka była w trakcie załatwiania dofinansowania, patronatu, gadżetów na tą konferencję a ktoś poszedł do (...) Urzędu Wojewódzkiego i powiedział, pozwana chce tylko patronat. Takie działanie to jawne szkalowanie pracy powódki i robienie z niej przysłowiowego „głupka”.

- akapit 2 strona 12 również przepisany z odpowiedzi na pozew i może trudno ocenić samo wyjaśnienie delegacji służbowej jako mobbing ale kiedy rozpoznać to z dowodami przedstawionymi przez powódkę do pozwu i do pisma z dnia 23.01.2016r. (załącznik nr 22 i 23) gdzie powódka prosiła o protokół z narady kierowników gdzie została oczerniona przez pozwanego to widać, iż kontrola delegacji odbyła się dnia następnego po jej wniosku. Ponadto z maili załączonych do odpowiedzi na pozew nie wynika aby było to typowe działanie przez Kierownika. Załączone maile są tylko mailami i to nie od kierownika a powódka dostała oficjalne pismo na papierze firmowym po 3 tygodniach od delegacji gdzie delegacje zgodnie z regulaminem są rozliczane w ciągu 7 dni i ta również była.

-akapit 7,8,9 strona 12 jest przepisany z odpowiedzi na pozew i stoi w sprzeczności z zebrany materiałem w niniejszej sprawie (merytorycznie uwagi te same co do akapitu 1 strona 4 ponieważ jest to tożsame z treścią z części „ustalania stanu faktycznego”). Natomiast wniosek, iż w związku z tym iż powódka nie wywiązała się z polecenia służbowego została poproszona o wyjaśnienia jest nieprawdziwy albowiem załącznik nr 5 do pisma z dnia 23.01.2016r. potwierdza, iż powódka wywiązała się ze swojego polecenia. Sąd zupełnie nie wziął pod uwagę dokumentów przedstawionych przez powódkę. Należy również dodać w niniejszej kwestii, iż pomimo rzekomego sporu to odpowiedź powódki została wysłana do Ministerstwa.

-akapit 8 strona 15 - stoi w sprzeczności z załączonym przez powódkę materiałem dowodowym. Liczba szkoleń jakie powódka odbyła w 2015 roku odbiega od liczby szkoleń pozostałych pracowników i potwierdziła dokumentem (dowód: załącznik nr 16 do pisma z dnia 23.01.2016r.)

-akapit 2 strona 16 - postępowanie dowodowe wykazało zupełnie coś odmiennego, powódka szczegółowo włącznie z godzinami i mailami załączonymi do pisma z dnia 23.01.2016r. w opisie do dokumentów na stronie 13 i 14 opisała i przedstawiła „mobbing mailowy”. Sąd nie odniósł się do tych wniosków.

-akapit 1 str. 17. Powódka faktycznie mówi że pracownicy nie szykanowali jej w S., lecz Sąd z nieznanymi przyczyn pomija jedno zdanie wcześniej gdzie powódka mówi że pracownicy w G. ją szykanowali, a nieprawdą jest w świetle zebranego materiału, iż powódka pracowała tylko w S. albowiem miała kontakt ze wszystkimi biurami i razem organizowała różne projekty i jeździła wszędzie pozyskiwać środki, organizować konferencje itp.

Sąd zupełnie pomija przejawiający się w zebranych dokumentach mobbing, a bierze tylko pod uwagę zeznania świadków na okoliczność czy oni sami byli świadkami mobbingu. Wiadomym jest, iż świadkowie którzy pracowali nadal u pozwanego nie powiedzą, iż ich szef mobbinguje kogoś bezpośrednio. Natomiast w świetle zebranych dokumentów oraz zeznań świadków (S., M., S.), iż pozwana psychicznie bardzo przeżywała w pracy różne wydarzenia, bała się otworzyć komputer, płakała, że się zmieniała daje już podstawę do stwierdzenia mobbingu. Publiczne znieważanie dobrego imienia powódki poprzez okazanie slajdu (na którym wskazano powódkę winną utraty pieniędzy dla pozwanego ośrodka, co okazało się nieprawdą) na naradzie kierowników oczerniające powódkę, nieinformowanie jej jako kierownika projektu o uruchomieniu i otwarciu jej projektu kiedy to do niej wszyscy jako kierownika mieli o to pytania, błędne dekretowanie dokumentu a następnie udzielanie nagany powódce za to, dawanie wielu nagan pomimo tego, iż powódka wygrywała w sądzie ich uchylenie. Na marginesie należy wskazać, iż Sądy Pracy uchylały kary nakładane na powódkę a Sąd I instancji miał ich wyroki oddalające, winien zauważyć z samej sentencji że powódka miała rację a nie dodatkowo wgłębiać się w uzasadnienie szczegółowo je rozważając na tle niniejszego postępowania.

Torpedowanie działań powódki w sprawie organizacji i rangi konferencji z (...) Urzędem Wojewódzkim, szkalowanie powódki przed wszystkimi związkami zawodowymi (gdzie doskonale jak sam zeznał wiedział pozwany do którego związku przynależy) pod przykrywką zapytania o przynależność związkową, a w treści wnioś szkalujący powódkę fragment.

Wszystkie przeżycia powyższych sytuacji spowodowały u powódki rozstrój zdrowia, bezsenność, obniżenie samooceny, poczucie poniżenia w oczach współpracowników i rolników, poważną chorobę immunologiczną i długotrwałe zwolnienie lekarskie. Powódka załączyła szereg dokumentów na potwierdzenie tego w tym w piśmie z dnia 5.11.2015 zaświadczenie lekarskie z dnia 15.10.2015r. stwierdzające, iż to stres związany z pracą mógł się przyczynić do pojawienia zmian chorobowych w obrębie narządu rodnego czego konsekwencją był zabieg operacyjny. Takie pełne a nie wybiórcze zestawienie faktów i dowodów daje już obraz mobbingu. Należy wskazać, iż zgodnie z powołaną judykaturą mobbing to nie tylko werbalne poniżanie pracownika.

Decyzje Sądu wskazują na dużą niekonsekwencje w jego działaniach. Sąd dopuścił dowody z dokumentów zebranych w sprawie a w wyroku ogranicza się jedynie do 2014 roku. Powódka w pozwie jak i w złożonych dokumentach opisuje sytuacje do obecnego roku a nie tylko do 2014r. Ponadto zupełnie nie wspomina dlaczego nie wziął pod uwagę większości dokumentów składanych przez powódkę. Powódką może i trochę w sposób nieprofesjonalny wskazywała

szereg nieprawidłowości z uwagi na to, iż pełnomocnik związkowy nie chciał wykonywać tych czynności, to jednak załączyła dużo dokumentów na potwierdzenie swoich racji. Zadała sobie nawet wiele trudu by ułatwić pracę Sądowi i zrobiła spis zdarzeń z zestawieniem dokumentów na potwierdzenie swych racji ale Sąd Okręgowy nie wziął ich nawet pod uwagę.

Zgodnie z przepisem art. 232 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. strony przedstawią dowody dla stwierdzenia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie z linią orzecniczą sądów powszechnych Sąd nie może pomijać dowodów wnioskowanych w celu udowodnienia istotnych dla sprawy faktów. Oddalenie wniosku dowodowego z uwagi na dostateczne wyjaśnienie dowodu - naruszenie przepisu art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych mimo, że zmierzały do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a okoliczność będąca przedmiotem dowodu nie została dostatecznie wyjaśniona stanowi naruszenie przepisów o postępowaniu. Świadek E. został powołany przez powódkę w dniu 20.01.2016r. Rozprawa była w dniu 19.01.2016r. gdzie pojawiło się oczernianie powódki rzekomą skargą podczas zeznań kadrowej pozwanej M. M. (1). Świadek E. powinien zgodnie z regulaminem rozpoznać rzekomą skargę a okoliczność jego powołania pojawiła się dopiero na rozprawie w dniu 19.01.2016r. Jego zgłoszenie nie stanowiło naruszenia przepisów postępowania. Skarga ta to kolejny mobbing w stosunku do powódki ponieważ ona nigdy nie istniała a wiedzę na ten temat miał świadek E.. Dla odmiany natomiast świadek B. N. został cofnięty przez powódkę pismem w dniu 4.01.2016r, Sąd zupełnie nie biorąc tego pod uwagę ani nie uzasadniając swojego działania przesłuchał go.

Mając powyższe na uwadze oraz to, iż mobbing należało rozpatrywać w świetle całego materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, wniesienie niniejszej apelacji, w ocenie powódki, było konieczne.

Pozwany złożył odpowiedź na apelację jednak z przekroczeniem terminu wynikającego z art. 372 k.p.c. Pismo zawierało wniosek o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za II instancję w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję został podtrzymany podczas rozprawy apelacyjnej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się niezasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie.

Wskazać na wstępie trzeba, iż Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy, oceniając jako zasadniczo prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wyjaśnić należy, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną.

Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu /por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkl. 2009/6/60/.

Podkreślenia wymaga, iż Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw aby co do zasady ingerować w treść zaskarżonego wyroku, co nie oznacza, że w całości akceptuje sposób procedowania w przedmiotowej sprawie oraz umotywowanie wyroku w sferze faktów oraz oceny prawnej.

W niniejszej sprawie powódka M. S. (1) swoje roszczenia związane z ustaleniem, że była poddana mobbingowi i zadośćuczynieniem opierała na twierdzeniach, iż kierownictwo (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w G., będącego jej pracodawcą, stosowało wobec niej mobbing, co w rezultacie spowodowało u niej rozstrój zdrowia, którego skutkiem było leczenie operacyjne.

Podstawę prawną żądania od pracodawcy zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu stanowi art. 94³ KP Zgodnie z § 1 tego przepisu, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Na mocy § 3, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 2 tego przepisu stanowi zaś, iż mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Jak wynika z przytoczonej wyżej ustawowej definicji, aby mogła być mowa o stosowaniu wobec pracownika mobbingu, wystąpić muszą łącznie następujące elementy:

- w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- działania te muszą być uporczywe i długotrwałe,
- działania te wywoływać mają u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu ośmieszenie lub poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być przede wszystkim jego przełożeni lub inni pracownicy. Niemniej jednak, choć jest to sytuacja znacznie rzadsza, również przełożony może być podmiotem mobbingu ze strony pracowników.

Kodeks pracy kładzie nacisk na uporczywość i długotrwałość działań polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika, jednak nie dookreśla precyzyjnie, jak długo zachowania takie muszą trwać, aby można je było nazwać mobbingiem a nie tylko jednorazowym lub nawet kilkukrotnym niestosownym zachowaniem w stosunku do pracownika. Kwestię tę oceniać zatem należy indywidualnie w każdej sprawie, mając jednak na względzie powiązanie tych przesłanek z pozostałymi, w tym zwłaszcza przesłankami związanymi ze sferą psychiczną pracownika. Choć bowiem nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania, i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych, podkreślenia wymaga, iż poniżenie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, Lex nr 180260). Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³ § 2 KP.

Co istotne, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony bądź współpracownik. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników,

musi opierać się na obiektywnych kryteriach (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, Lex nr 1214581; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, Lex nr 577756).

Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 94³ § 3 i 4 KP powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Niemniej jednak, naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. H. Szewczyk, Mobbing w zatrudnieniu jako szczególny przykład naruszenia zdrowia psychicznego, [w:] Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Lex).

Nie ulega wątpliwości, iż ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, Lex nr 202764; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 276/11, Lex nr 1215147; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/05, Lex nr 571904; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, Lex nr 328055; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Lex nr 290991). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien natomiast udowodnić, że fakty wskazywane przez pracownika nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94³ kodeksu pracy, Lex).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy zasadnie ustalił, iż powódka nie wykazała, aby kierownictwo (...) Ośrodka Doradztwa Rolniczego w G. stosowało w stosunku do niej mobbing. Na podstawie przedstawionego przez strony materiału dowodowego nie można bowiem uznać, iż były wobec niej prowadzone bezprawne działania polegające na nękanii, prześladowaniu czy zastraszaniu, mające na celu jej ośmieszenie, poniżanie czy wyeliminowanie jej z grona pracowników zatrudnionych u pozwanego. Tym samym nie zostało także wykazane, aby stan jej zdrowia był efektem stosowanego wobec niej mobbingu, a tylko w takim przypadku możliwe byłoby zasądzenie na jej rzecz odszkodowania bądź zadośćuczynienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu / por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238, LEX nr 1001278/.

W konsekwencji, jakkolwiek krytycznie należy ocenić brak indywidualnego powołania dowodów dotyczących każdej z dziesięciu okoliczności wskazanych w pozwie, ich sumaryczną ocenę należy podzielić.

W uzupełnieniu zaś wyводу Sądu Okręgowego dodać można, iż na poparcie większości okoliczności wskazanych w pozwie powódka zaoferowała dowody w postaci dokumentów związanych w wykonywanym zatrudnieniu, zasadniczo stanowiących korespondencję z przełożonymi oraz raporty, a więc dokumentację znaną obu stronom. Z treści tych dokumentów powódka wyciąga bardzo daleko idące wnioski, ujawniając przy tym wysoce krytyczny stosunek do pracy zarówno przełożonych, jak i innych współpracowników.

Wyraźnie zatem należy podkreślić, że to pracodawcy i przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika-podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy (por. wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 05 października 2006 r. w sprawie III APa 40/06, publik. LEX nr 214286).

Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień

powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (por. Gładoch M. artykuł PIZS 2006/4/18 Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy. Teza 3).

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

Odnosząc się do zarzutów apelacji (pkt 1) Sąd Apelacyjny uznał, że nie doszło do naruszenia prawa materialnego art. 94³ § 1,2,3 KP. Wskazać należy, iż zgodnie z art. 94³ § 3 KP pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może domagać się od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Skoro zatem nie został spełniony warunek wskazany w tym przepisie (istnienie mobbingu) to tym samym nie zachodziła potrzeba dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lekarza celem ustalenia rozstroju zdrowia i związku tego rozstroju z mobbingiem, skoro nie został on stwierdzony. Dowód taki byłby bowiem przydany dopiero w sytuacji uznania , że zostały wykazane zachowania opisane w art. 94³ § 2 k.p. co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. W wyroku z dnia 26 listopada 2013 r. sygn. akt: II PK 180/13 Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Natomiast gdy dowody potwierdzają mobbing, to taki dowód nie jest wykluczony.

Z art. 94³ § 3 KP wynika, że określone w tym przepisie zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Mając na uwadze zarzuty dotyczące prawa procesowego rozważyć należało zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. określa konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, do których należy: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Okręgowy obszernie ustalił stan faktyczny i powołał dowody, które stanowiły podstawę ustaleń. Wskazał też, iż zebrany materiał dowodowy nie potwierdził zarzutów powódki w zakresie stosowania wobec niej mobbingu. Sąd Okręgowy stwierdził dalej, że dla uwzględnienia roszczenia powódki brak jest podstawy prawnej. Wskazał Sąd I Instancji, że brak jest podstaw, by w utalonym stanie faktycznym roszczenie mogło zostać uwzględnione w oparciu o przepisy 94³ § 1,2,3 KP. Dla skuteczności zarzutu obraży przepisów postępowania konieczne jest wykazanie przez skarżącego, że uchybienie sądu w tym zakresie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego skarżący nie uczynił. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że z natury rzeczy sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, ponieważ uzasadnienie wyraża jedynie motywy wcześniej podjętego rozstrzygnięcia. Z tego względu zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się usprawiedliwiony tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną. Skarżący nie wykazuje, jaki istotny wpływ na rozstrzygnięcie – co do meritum - mogłoby mieć wskazane przez niego uchybienie. Powoływanie się w apelacji na nie ustosunkowanie się przez Sąd do wszystkich dowodów nie jest wystarczające dla uznania zarzutu naruszenia prawa procesowego, skoro Sąd I Instancji ustalił stan faktyczny, a dla uwzględnienia żądania powódki nie znalazł podstawy prawnej. Dodać trzeba, że ustalenia faktyczne Sądu I Instancji, choć przytoczone za treścią odpowiedzi na pozew są wystarczające dla oceny żądania powódki i znajdują aprobatę Sądu Apelacyjnego.

Nadto należy mieć na uwadze, że Sąd drugiej instancji ma obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów bądź ponowieniu dotychczasowych, czy też wskutek podzielenia ustaleń dokonanych przez sąd pierwszej instancji.

Odnosząc się zatem do zarzutów procesowych opisanych w pkt 2 apelacji Sąd Apelacyjny stwierdził, że do pisma procesowego powódki z dnia 4 stycznia 2016 r. nie dołączono żadnych dowodów pisemnych, do pisma procesowego z dnia 20 stycznia 2016 r. powódka dołączyła zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy trwającej od 23 do 27 lutego 2015 r. oraz wykaz zwolnień lekarskich za 2015 r., które to okresy niezdolność do pracy nie były kwestionowane przez strony, stanowiły blisko 3,5 miesiąca i nie miały wpływu na rozstrzygnięcie. Ponadto do pisma dołączono zaświadczenie lekarskie z dnia 18 października 2015 r. dotyczące możliwej etiologii choroby narządu rodowego, które było już złożone przy piśmie z dnia 5 listopada 2015 r. (k.79 akt) i zostało powołane jako dowód w uzasadnieniu Sądu Okręgowego. Nadto dołączono dwa pisma zatytułowane „notatka służbowa” spisane przez powódkę, które w istocie były jej osobistym opisem zdarzeń z dnia 12 stycznia 2015 r. i 3 czerwca 2015 r. Żadnej z okoliczności opisanych w owych notatkach powódka nie ujawniała w pozwie jako przejawu mobbingu, a ponadto na okoliczność złożenia skargi na powódkę przez jej podwładnego zeznawała kadrowa M. M. (1), która potwierdziła, że uruchomiono procedurę związaną z naruszeniem przez M. S. (1) kodeksu etyki obowiązującego u pozwanego. Podczas rozprawy w dniu 22 października 2015 r. powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, została zobowiązana do wskazania wszelkich twierdzeń i wniosków dowodowych w terminie 14 dni pod rygorem pominięcia spóźnionych i nie zgłosiła rzekomych faktów opisanych w notatkach z 12 stycznia i 3 czerwca 2015 r. Okoliczności tych nie podnosiła także w zestawieniu działań mobbingowych, które sporządziła w styczniu 2016 r. (k. 206-207 akt). Zestawienie to dołączone zostało do pisma procesowego z dnia 23 stycznia 2016 r. i nie stanowi dowodu w sprawie a jedynie stanowisko strony ujęte w tabelę. Podobnie zresztą jak „harmonogram zdarzeń” również dołączony do owego pisma procesowego. Do w/w pisma procesowego dołączona była także dokumentacja związana z organizacją konferencji dotyczącej perspektywy finansowej (...) i (...) na lata 2014-2020, potwierdzająca, że za realizację tego przedsięwzięcia odpowiedzialna była powódka, co ustalone zostało przez Sąd Okręgowy w oparciu o inne dowody i stanowiło okoliczność bezsporną. Zarzut powódki dotyczył „torpedowania jej starań organizacyjnych przez dyrektora pozwanego” i nie został udowodniony w toku postępowania. Dokumentacja dołączona do pisma z dnia 23 stycznia 2016 r. nie zmienia tej oceny. Z korespondencji mailowej między powódką a P. H. wynika, iż pracodawca dokładał starań aby w konferencji wzięli udział wszyscy zainteresowani rolnicy z całego województwa oraz doradcy z powiatów, które nie miały podobnych konferencji, z jednoczesnym zapewnieniem, że rozpoznane zostaną także wnioski o udział doradców nie uwzględnionych w pierwotnym planie. Dyrektor A. M. (2) osobiście angażował się w zapewnienie frekwencji na konferencji polecając zorganizowanie udziału rolników i doradców (k. 54-55akt – pismo w tej sprawie) Ponadto w sposób niezwykle taktowny odradzano powódce zapraszanie Premiera Rządu, mając na uwadze, iż rangę imprezy dostatecznie podnosi udział parlamentarzystów. Z dokumentów nie wynikało natomiast aby dyrektor A. M. (2) wpływał na prelegentów w celu wycofania zgody na udział w konferencji, czy też aby torpedował działania finansowe związane z konferencją. Okoliczności te nie znalazły też potwierdzenia w osobowych źródłach dowodowych. Skala konferencji na skutek działań powódki przekroczyła rozmiar planowanych wydatków, co wynikało z notatki sporządzonej przez M. S. 30 października 2014r. (koperta k.209 akt). Pozwanego na konferencji reprezentował dyrektor K., co nie wpłynęło na obniżenie rangi przedsięwzięcia i czego nie można odczytywać jako działania mobbingującego powódkę, w szczególności gdy się zważy, iż rocznie organizuje się od 400 do 800 konferencji (zeznania A. M. k. 109), a więc trudno oczekiwać, że w każdej pozwanego może reprezentować dyrektor A. M.. Do pisma dołączono także informacje dotyczące szkoleń, w których w latach 2014-2015 wzięli udział pracownicy pozwanego, które wcześniej złożyła strona pozwana. Sąd Okręgowy ustaleń w tym zakresie dokonał na podstawie akt osobowych powódki i zeznań dyrektora A. M.. Przekonujące było ustalenie, iż powódka w 2014 r. wzięła udział w porównywalnej z innymi pracownikami liczbie szkoleń (pięć, pozostali od 1 do 6), a w 2015 r. z uwagi na zwolnienie lekarskie powódki liczba ta była mniejsza (jedno). Bez większego znaczenia jest przy tym ustalenie Sądu Okręgowego, że zwolnienia trwały 4 miesiące w roku 2015 r., podczas gdy faktycznie było to niespełna 3,5 miesiąca. Przy czym sama powódka zeznała, że na zwolnieniach przebywała „ogólnie przez około 4 miesiące” (k.176 akt). Interwencja powódki u przełożonego C. E. (1) spowodowała w 2015 r. wyrażenie zgody na udział w szkoleniu, co wynikało z zeznań powódki i nie było kwestionowane przez pozwanego. Zatem dodatkowe dokumenty dołączone do pisma nic nowego nie wnosiły. Do pisma z dnia 23 stycznia 2016 r. powódka dołączyła także korespondencję mailową dotyczącą wydania protokołu narady przeprowadzonej w dniu 3 sierpnia 2014 r., którą już wcześniej złożyła jako załącznik nr 3 do pozwu i która to dokumentacja nie była podważana przez pozwanego i nie budziła wątpliwości Sądu Apelacyjnego w

zakresie autentyczności. Pismo dotyczące odmowy doręczenia protokołu narady nie było powoływane przez powódkę jako działanie mobbingujące, a działaniem takim miało być wskazanie jej, w wyświetlony na naradzie slajdzie, jako kierownika projektu, który wywołał konieczność zwrotu środków finansowych. Okoliczności związane z pomyłkowym wskazaniem powódki jako kierownika projektu oraz jej przeproszeniem i sprostowaniem informacji skierowanym do wszystkich uczestników narady, zostały prawidłowo ustalone i zinterpretowane przez Sąd I instancji. Kolejny załącznik do pisma stanowił wydruk strony internetowej dotyczący uroczystego otwarcia (...) Centrum (...), z którego wynikało min., że podziękowania od dyrektora (...) otrzymali specjaliści ds. pszczelarstwa M. i J. C. (1), którzy na co dzień opiekują się pasieką. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez pozwanego i również nie budziła wątpliwości Sądu Apelacyjnego. Przejawem mobbingu związanego z tą uroczystością miało być szczególne uhonorowanie osób związanych z projektem z pomniejszeniem roli powódki. Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka otrzymała najwyższą nagrodę pieniężną za realizację owego projektu, czego ostatecznie po złożeniu zestawienia nagród nie kwestionowała, stwierdzając, że do czasu procesu ta okoliczność nie była jej znana. Jak wynikało z zeznań świadka J. C. (1) nie otrzymał on medalu z okazji otwarcia Centrum. Postępowanie dowodowe wykazało też, że żadna osoba zatrudniona w (...) nie otrzymała zaproszenia na otwarcie Centrum, a termin otwarcia znany był członkom zespołu realizującego projekt na miesiąc wcześniej i nie był ukrywany przed powódką, ani z polecenia dyrektora ani z inicjatywy innych osób (zeznania świadka J. C. k. 172, zeznania świadka J. K. k.173, zeznania A. M. k.108). Do pisma procesowego z dnia 23 stycznia 2016 r. dołączona została też korespondencja mailowa dotycząca ustaleń związanych z występowaniem powódki w imieniu pracodawcy i beneficjentki pomocy (...) bez upoważnienia, która to korespondencja nie wносиła niczego nowego do sprawy, albowiem była już przedmiotem badania w oparciu o inne dowody w szczególności akta sprawy sądowej o sygn. V P 338/14. Pozostałe załączniki do pisma to akty prawne, które nie stanowią dowodu w sprawie. Do pism procesowych z dnia 5 lutego 2016 r. powódka dołączyła korespondencję z Przewodniczącym Związku Zawodowego (...) dotyczące wystąpienia z organizacji związkowej członków związku. Pisma te były obojętne z punktu widzenia przedmiotu sprawy i nie mogły dowodzić „odizolowania” powódki z grupy związkowców na skutek działań mobbingowych skoro żadnych przejawów mobbingu nie potwierdzono w postępowaniu dowodowym. Kolejne załączniki stanowiły osobiste notatki powódki min. z rozmowy z kierownikiem C. E. (1), z której wynikało, że nie tylko powódki ale nikogo z Oddziału w S. nie zaproszono na spotkanie z Ministrem Rolnictwa w 2016 r., co potwierdza jedynie brak gorszego traktowania, mobbingowania powódki, skoro nie zaproszono żadnego pracownika ze S. łącznie z przelożonym powódką. Kolejna osobista notatka powódki dotyczyła wpłynięcia w lutym 2016 r. oskarżenia o naruszanie przez nią Kodeksu Etyki. Skarga pracownika na zachowanie powódki nie stanowiła elementu mobbingu pracodawcy, dlatego z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy była obojętna, podobnie jak dołączone przepisy Kodeksu Etyki. Kolejnym załącznikiem była pisemna opinia o pracy powódki sporządzona 7 grudnia 2015 r. przez byłego dyrektora (...) w G. A. Ł., z której wynikało, że powódka cieszyła się dobrą oceną pracodawcy. Okoliczność ta była obojętna z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy o mobbing. Jednocześnie podkreślić należy, iż ocenę tę podzielał następca A. Ł. – dyrektor A. M. (2), skoro powierzył powódce stanowisko p.o. Kierownika Zespołu (...) w S. na czas nieobecności C. E. (1). Na marginesie wskazać należy, iż z zeznań świadka powołanego przez powódkę – A. S. wynikało, że M. S. (1) niepochwlebnie wyrażała się o współpracy z dyrektorem A. Ł. (zeznania k.110), a więc ostrożnie należało ocenić obiektywizm powódki w zakresie relacji międzyludzkich w stosunkach pracowniczych.

Z tych względów zarzuty zgłoszone w punkcie 2 apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie, mimo braku odniesienia się przez Sąd I instancji do każdego pisemnego dowodu oddzielnie.

Zarzut opisany w punkcie 3 apelacji wskazywał na naruszenie przepisów postępowania bez wyraźnego powołania ich treści, a dotyczył obecności świadków w czasie składania oświadczeń przez pełnomocników stron we wstępnej fazie rozprawy, co w przekonaniu apelującej miało wpływ na treść ich zeznań. Przy czym w uzasadnieniu tego zarzutu wyjaśniono, że podczas dyskusji padła nieprawdziwa informacja o wysokości nagrody dla powódki i ustalone były okoliczności na które zeznawać mają świadkowie. Sąd Apelacyjny stwierdza, że z art. 264 zd.2 k.p.c. wynika, iż świadkowie, którzy nie złożyli jeszcze zeznań, nie mogą być obecni przy przesłuchaniu innych świadków. Z taką sytuacją niewątpliwie nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Istotnie natomiast analiza nagrania z rozprawy potwierdza, że świadkowie, którzy mieli składać zeznania w dniu 19 stycznia 2016 r. obecni byli podczas

wstępnej fazy rozprawy i składania oświadczeń przez strony. Oświadczenia pełnomocników stron dotyczyły wniosków dowodowych powódki zgłoszonych w piśmie procesowym z dnia 2 stycznia 2016 r. i okoliczności na które mieli zeznawać świadkowie zgłoszeni w/w piśmie, nie dotyczyły natomiast zeznań świadków, którzy obecni byli na sali rozpraw z wyjątkiem księgowej, która miała wyjaśnić wysokość nagrody uzyskanej przez powódkę, wskazywanej przez sędziego przewodniczącą - na podstawie dokumentów jako ok. 2.000,00 zł, podczas gdy pełnomocnik powódki wnosił o wyjaśnienie wcześniejszych twierdzeń dyrektora A. M., iż było to ok. 7.000,00 zł. Obecność świadków w czasie zajmowania stanowisk przez pełnomocników nie powinna mieć miejsca, jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego treść oświadczeń stron była obojętna z punktu widzenia zeznań świadków, a wysokość nagrody powódki potwierdzona została dokumentami. Nadto pełnomocnik powódki nie zgłaszał wniosku o opuszczenie sali rozpraw przez świadków, ani też nie zadawał pytań o ewentualny wpływ obecności świadków na wstępnym etapie rozprawy na treść zeznań świadków. Z tych względów zarzut jakoby miało to wpływ na treść zeznań nie został w żaden sposób potwierdzony.

Zarzuty opisane w punkcie 4 do 9 apelacji dotyczyły naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów przez Sąd Okręgowy i poczynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego całkowicie bezzasadny okazał się także ten zarzut. Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury w myśl zasady swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV KKN 1218/00, LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). W związku z powyższym do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby powódka wykazała Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie naruszenie takie nie miało miejsca. Wbrew odmiennemu przekonaniu powódki Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zwłaszcza z zeznań świadków oraz stron, a także z dokumentów dołączonych do akt sprawy. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez powódkę zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., III KKN 4/98, PiM 1999 nr 3, poz. 135 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 5 października 2006 r., III APa 40/06, LEX nr 214286). W szczególności w ocenie apelującej dokumenty, które złożyła do akt sprawy świadczyły o stosowaniu wobec niej mobbingu i niezasadnie Sąd Okręgowy weryfikował ich treść zeznaniami świadków. Nie sposób podzielić stanowisko powódki w tym zakresie, albowiem zeznania świadków i stron służyły wyjaśnieniu czy pisma, które w przekonaniu skarżącej stanowiły o mobbingu istotnie miały charakter uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania, wywołującego zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Na podstawie osobowych źródeł dowodowych i dokumentów złożonych przez powódkę ale i przez pozwanego Sąd I instancji dokonał trafnych ustaleń faktycznych i właściwie ocenił całokształt materiału dowodowego.

Analizując kolejne zarzuty (pkt 4) dotyczące tej części apelacji wskazać należy, iż technice sporządzenia pisemnego uzasadnienia wyroku nie sprzeciwia się przywoływanie w stanie faktycznym stanowisk stron zawartych w pismach procesowych o ile znajdują one odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonego w sprawie. Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Odnosnie punktu 5 wskazać należy, iż potwierdzenie zeznaniami świadków „rozstroju zdrowia” nie stanowi dowodu na okoliczność stosowania mobbingu. Jak już wcześniej zaznaczył Sąd Apelacyjny badanie rozstroju zdrowia uzasadnione jest dopiero po ustaleniu, iż mobbing miał miejsce. Powódka nie zdołała wykazać aby była ofiarą mobbingu, a jej złe samopoczucie czy choroby, w tej sytuacji nie mogły być oceniane

w kategoriach świadczenia z art. 94³§ 3 KP. Zatem słusznie Sąd Okręgowy nie dopuścił dowodu z opinii biegłych lekarzy i nie ustalił, że stan zdrowia powódki pozostawał w związku z mobbingującymi zachowaniami dyrekcji, gdyż takich zachowań nie było. W punkcie 6 apelacji wskazywano na zachowania mobbingowe polegające na nakładaniu niesłusznych kar porządkowych uchylanych przez sąd pracy. Zasadnie jednak ustalił Sąd Okręgowy, iż w nałożeniu dwóch kar nagany zmienionych przez pracodawcę na upomnienia, a następnie uchylonych przez Sąd Rejonowy w Słupsku, nie można upatrywać mobbingu. Sąd Rejonowy potwierdził, iż doszło ze strony M. S. (1) do naruszeń opisanych w uzasadnieniu kar dyscyplinarnych, jednak mając na uwadze wieloletnią, nienaganną pracę powódki, uznał kary za zbyt surowe wskazując, że wystarczające byłoby słowne zwrócenie uwagi. Zasadnie Sąd Okręgowy w oparciu o zestawienie kar (k.165) i zeznania świadka T. E. ustalił, że dyrektor A. M. często stosował kary porządkowe i nie dotyczyło to tylko powódki. N. podzielić podgląd, że charakter mobbingu mogą mieć również zachowania niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów, polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Muszą to być jednak zachowania naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Zachowania określone przez powódkę jako mobbing niewątpliwie były zgodne prawem, nie można również uznać, aby były one sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub naganne moralnie. Ukaranie pracownika karą porządkową mieści się w katalogu suwerennych kompetencji pracodawcy, który może wymierzyć pracownikowi określoną karę lub zrezygnować z jej wymierzenia. Okoliczność uchylecia takiej kary wyrokiem Sądu nie dowodzi stosowania wobec powódki mobbingu. . Przyjmując zatem, że ostatecznie powódka została niesłusznie ukarana karą porządkową to należy zauważyć, że wymierzając tą karę pozwany nie miał na celu nękania czy też zastraszenia powódki, ale kara ta wynikała z negatywnej oceny zachowania powódki do której dyrektor pozwanej jednostki był uprawniony. Na marginesie wskazać należy, iż także poprzedni dyrektor (...) S. Ł., nałożyła na powódkę karę dyscyplinarną w postaci potrącenia części premii za lipiec 2006r., co nie przeszkodziło byłej dyrektor wystawienia pozytywnej opinii o pracy powódki.

W punkcie 6 apelacji skarżąca wskazywała, że zachowanie pracodawcy „w sposób oczywisty stanowiło nękanie, zastraszanie i było uporczywe, albowiem”, albowiem min. oczerniał ją w oczach współpracowników, odizolowywał od współpracowników, nie wysyłał na szkolenia, w sposób jednoznaczny naruszał jej godność osobistą i poczucie wartości, co występowało regularnie, co najmniej kilka razy, a więc było skrajnie uporczywe. Jednak nie wskazana z jakich dowodów przeprowadzonych w sprawie takie fakty miały wynikać. W ocenie Sądu Apelacyjnego słuszne było ustalenie, że powódka nie była w żaden sposób oczerniana przez dyrektora i jego zastępcę, nie szukano argumentów na karanie powódki, nie izolowano jej i nie ograniczano dostępu do szkoleń. Żaden ze świadków, łącznie z tymi których wskazała powódka, nie potwierdził aby była ona niewłaściwie traktowana przez pracodawcę, aby była oczerniana czy też izolowana. Świadek J. M. jako jedyny zeznał wprawdzie, że M. S. „była mobbingowana” jednak nie wynikało to z obserwacji świadka a jedynie z informacji uzyskanych od powódki. Jeśli chodzi o udział w szkoleniach, to pracodawca wykazał bezspornie, iż w roku 2014 r. powódka uczestniczyła w wielu szkoleniach z zakresu ekonomii i pod względem częstotliwości udziału w szkoleniach zajmowała drugie miejsce. W 2015 r. z powodu choroby i zmiany stanowiska odbyła tylko jedno szkolenie.

Niektórzy pracownicy np. uznają za mobbing wszystkie negatywne sytuacje, z jakimi spotykają ich w pracy. Wystarczy, że sprawiają im one przykrość albo stwarzają poczucie dyskomfortu. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 lipca 2003 r. (sygn. akt I PK 330/02, Legalis nr 215296), zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa, nie może więc on ponosić odpowiedzialności.

W punkcie 7 apelacji zarzucono brak odniesienia się przez Sąd I instancji do rozstroju zdrowia powódki. Zarzut ten był bezzasadny ze względów opisanych już przez Sąd Apelacyjny we wcześniejszej części uzasadnienia.

Odnosnie zarzutu z punktu 8 apelacji w zakresie braku świadomości powódki, co do powołania jej na stanowisko pełniącej obowiązki na okres jednego roku, wskazać należy, iż także ten zarzut nie został potwierdzony, a już na pewno nie stanowił o mobbingu.

Jak już wcześniej wskazał Sąd Apelacyjny, powierzenie powódce stanowiska pełniącej obowiązki Kierownika Zespołu (...) w S., stanowiło dowód uznania dla M. S. (1) i potwierdzało przychylny stosunek dyrektora A. M. (2) do powódki. Z samego określenia „pełniąca obowiązki” wynika czasowość sprawowania funkcji, czy piastowania stanowiska. Z treści powołania do pełnienia obowiązków także wynikała tymczasowość powierzenia stanowiska, przejawiająca się chociażby w sformułowaniu „...na czas pełnienia obowiązków ww. stanowiska ustalam Pani następujące wynagrodzenie...”. Bez znaczenia jest przy tym okoliczność, iż umowa o pracę na poprzednim stanowisku zawarta była na czas nieokreślony, albowiem powierzenie obowiązków w zastępstwie urlopowanego pracownika było czasowe. Z okoliczności powierzenia stanowiska wynikało, iż czasem granicznym będzie powrót kierownika C. E. (1) z urlopu, a urlop kończył się w grudniu 2014 r. Okoliczności te jednoznacznie potwierdzili w swoich zeznaniach świadek K. P. (1) oraz przedstawiciel pozwanego dyrektora A. M. (2).

Odnosnie zarzutu z punktu 9 apelacji został on już wcześniej omówiony. Ustalenie Sądu Okręgowego, że nieobecność powódki w 2015 r. spowodowana chorobą wynosiła 4 miesiące, podczas gdy faktycznie było to niespełna 3,5 miesiąca, w żaden sposób nie zmienia oceny w zakresie prawidłowości rozstrzygnięcia.

W zakresie punktu 10 apelacji wskazać należy, iż w przekonaniu Sądu Apelacyjnego nie doszło do naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. ani 232 k.p.c. poprzez odmowę dopuszczenia dowodu z zeznań świadka C. N. podkreślić, że powódka nie złożyła zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. podczas gdy dla możliwości przeprowadzenia kontroli instancyjnej niezaskarżalnych postanowień Sądu I instancji ustawa przewiduje jeszcze jedną dodatkową przesłankę. Zgodnie bowiem z art. 162 zd. 2. k.p.c. warunkiem dopuszczalności powoływania się przez stronę na uchybienia Sądu I instancji przepisom postępowania jest zwrócenie temu Sądowi uwagi na te uchybienia poprzez wniesienie o wpisanie stosowego zastrzeżenia do protokołu. Termin do złożenia tego rodzaju zastrzeżenia dla obecnych na nim stron kończy się wraz z zakończeniem posiedzenia lub też dla nieobecnych - kończy się z zakończeniem najbliższego posiedzenia. Niezłożenie tego zastrzeżenia wyklucza natomiast możliwość późniejszego powoływania się w środkach zaskarżenia lub środkach odwoławczych na powstałe uchybienia procesowe, z wyjątkiem uchybień, które sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu (powodujących nieważność postępowania) albo w wypadku braku zgłoszenia zastrzeżenia z przyczyn niezawinionych przez stronę. Brak winy musi być jednak uprawdopodobniony (uchwała SN z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, Nr 9, poz. 144, wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 237/06, Biul. SN 2006, Nr 11, poz. 17).

Celem regulacji z art. 162 k.p.c. jest pobudzenie inicjatywy stron

w doprowadzeniu do szybkiego usunięcia dostrzeżonych przez nie naruszeń przepisów postępowania i umożliwienie sądowi niezwłocznego naprawienia błędu. Cel art. 162 k.p.c. byłby zatem trudny do osiągnięcia przy założeniu, że strona, która we właściwym czasie nie zgłosiła odpowiedniego zastrzeżenia, może powoływać się na rzekome uchybienia procesowe Sądu I instancji dopiero po raz pierwszy w środku zaskarżenia (tak też SN w wyroku z 6 grudnia 2012 r., III CSK 62/12; LEX nr 1293777). Strona nie może zatem skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez Sąd I instancji przepisom postępowania, dotyczącego oddalenia wniosków dowodowych, jeżeli nie zwróciła uwagi Sądu na to uchybienie (uchwała SN z 27 czerwca 2008 r., III CZP 50/08; OSNC 2009/7-8/103; wyrok SN z 7 marca 2012 r., II PK 159/11; OSNP 2013/3-4/32 i wyrok SA w Szczecinie z 12 września 2012 r., I Aca 299/12; LEX nr 1220620).

Powódka, obecna na rozprawie w dniu 11 lutego 2016 r. nie złożyła zastrzeżeń do oddalenia wniosków dowodowych, w tym o przesłuchanie świadka C. E. (1). Wobec powyższego przeprowadzenie przez Sąd Odwoławczy merytorycznej kontroli postanowienia dowodowego Sądu I instancji z dnia 11 lutego 2016 nie jest dopuszczalne.

Zatem jedynie na marginesie Sąd Apelacyjny dostrzega, iż świadek C. E. (1) miał zeznawać min. na okoliczność dwóch pisemnych skarg na powódkę. Okoliczność ta z punktu widzenia stosowania mobbingu przez pracodawcę, który był przedmiotem postępowania, była nieistotna. Kolejną okolicznością, na którą miał zeznawać świadek były wizyty

dyrektora A. M. w S., które w przekonaniu apelującej składał on w celu „szantażowania powódki”, że świadkowie będą zeznawać przeciwko niej. Świadkowie przesłuchani zostali przez Sąd Okręgowy po odebraniu przyrzeczenia, a swoboda ich wypowiedzi nie wskazywała na zatajanie prawdy. Kolejną okolicznością, na którą miał zeznawać świadek była przebieg narady z 3 czerwca 2015 r. Okoliczności dotyczące narady z 3 czerwca 2015 r. nie mogły być znane świadkowi, gdyż jak przyznała powódka, C. E. (1) w niej nie uczestniczył. Ponadto wnioski dowodowe na tę okoliczność powódka winna złożyć na wezwanie Sądu I instancji z 22 października 2015 r., kiedy to Sąd wyznaczył 14 dniowy termin na wskazanie wszelkich twierdzeń i dowodów, pod rygorem pominięcia.

Zarzut 11apelacji dotyczył przesłuchania przez Sąd Okręgowy świadka B. N. mimo cofnięcia przez powódkę wniosku o jego przesłuchanie. Również ten zarzut nie mógł mieć wpływu na rozstrzygnięcie. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę (art. 232 zd. 2 k.p.c.), a tym samym może też przeprowadzić dowód, który strona zgłosiła a następnie cofnęła. Świadek N. został wezwany na rozprawę zanim powódka złożyła pismo o cofnięciu wniosku dowodowego. Powódka wraz z profesjonalnym pełnomocnikiem była obecna na rozprawie w dniu 19 stycznia 2016 r., podczas której przesłuchano świadka B. N.. Strona powodowa nie oponowała przeciwko postanowieniu dowodowemu wydanemu na rozprawie w przedmiocie dopuszczeniu dowodu z zeznań tego świadka. Także w tym zakresie nie złożono zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c.

Z tych wszystkich względów zarzuty apelacji w zakresie naruszeń prawa materialnego i procesowego okazały się bezzasadne i apelacja podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 k.p.c.

Sąd Apelacyjny, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015, poz. 1800) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3.617,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję, uwzględniając opłatę skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

SSA Grażyna Czyżak SSA Lucyna Ramlo SSO del. Joanna Janiszewska-Ziołek