

Sygn. akt VII Pa 48/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz
Sędziowie:	SSO Monika Popielińska SSO Katarzyna Antoniewicz

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2014 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa J. R. (1)

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 listopada 2013 r. sygnatura akt VI P 1109/11

1. oddała apelację,
2. zmienia postanowienie zawarte w pkt II zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałym zakresie odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu,
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt VII Pa 48/14

UZASADNIENIE

Powód J. R. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o. o. wniósł o ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był mobbing oraz o uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu mobbingu, czym naruszyła art. 94 § 1 kp. Nadto, powód wniósł o zasądzenie od pozwanej odszkodowania w kwocie 16.500 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o. o. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w podwójnej wysokości. Pozwana zakwestionowała roszczenie powoda zarówno co do zasady, jak i co do wysokości.

Pismem z dnia 5 kwietnia 2013 r. pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kwoty 6.888 zł z tytułu poniesionych kosztów tłumaczenia dokumentów dokonanego na zobowiązanie Sądu z dnia 25 maja 2012 r.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 8.688 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

J. R. był zatrudniony w (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 25 października 2011 r. do 24 grudnia 2011 r. jako starszy producent. J. R. zajmował się kierowaniem pracą zespołu tworzącego gry komputerowe.

W dniu 7 grudnia 2011 r. (...) sp. z o. o. wypowiedziała J. R. za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowę o pracę na okres próby. Powodem rozwiązania umowy była okoliczność, iż kierownictwo spółki nie było zadowolone z wyników pracy J. R.. J. R. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia upłynął 24 grudnia 2011 r.

W początkowym okresie swojej pracy na rzecz pozwanej spółki (...) korzystał w pracy ze swojego własnego komputera. (...) sp. z o. o. nie zapewniła J. R. własnego komputera do pracy, jednakże w pokoju, w którym pracował J. R. znajdował się wolny komputer, z którego powód mógł korzystać. Początkowo spółka nie zapewniła J. R. własnego komputera z uwagi na problemy z jego dostawą. W związku z faktem, iż komputer znajdujący się w pokoju, w którym pracował J. R. charakteryzował się słabszymi parametrami technicznymi niż pozostałe komputery, powód przynosił z domu swojego laptopa do pracy. Następnie spółka zapewniła J. R. komputer służbowy. W czasie pracy w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próby P. Ś. również korzystał ze swojego prywatnego komputera.

Zdarzało się, że J. R. pracował więcej niż 8 godzin dziennie. Było to spowodowane między innymi koniecznością kontaktowania się z klientami z innych stref czasowych oraz koniecznością pilnego wykonania pracy. Inni pracownicy zatrudnieni w spółce również pracowali w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy spółki otrzymywali wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy.

Pracownicy spółki (...) sp. z o. o. oraz przełożony powoda - P. M. odnosili się do J. R. w taki sam sposób jak do innych pracowników spółki. A. T. również nie traktował J. R. w sposób, który mógłby naruszyć jego godność.

W pozwanej spółce obowiązuje zasada, że wiadomości przesyłane drogą e – mailową do wszystkich pracowników są sprawdzane przez P. M. i usuwane, jeżeli zawierają treści o charakterze prywatnym.

Wynagrodzenie J. R. za listopad 2011 r. nie dotarło do niego w terminie. Przelew pieniędzy wykonany został przez pozwaną spółkę w dniu 9 grudnia 2011 r., ale pieniądze zostały przekazane na konto J. R. z opóźnieniem z powodu przyczyn niezależnych od pozwanej spółki w dniu 12 grudnia 2011 r. W dniu 2 lutego 2012 r. wypłacono powodowi z tego tytułu odsetki

J. R. miał możliwość wzięcia udziału w wigilii firmowej, która odbywała się w dniu 12 grudnia 2011 r. Na temat swojego udziału w wigilii J. R. rozmawiał z K. C., która powiedziała mu że może wziąć udział w spotkaniu wigilijnym.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów w postaci umowy o pracę, pisma wypowiadającego umowę o pracę, korespondencji i e-maili między A. T. i J. R.. Prawdziwość i autentyczność powyższych dokumentów nie była kwestionowana przez strony, jak również nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków M. B., M. R., K. C., D. S., M. S., P. Ś., M. P., P. M..

Za wiarygodne, spójne i konsekwentne Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków D. S. i M. S.. Świadców Ci nie dostrzegli istnienia okoliczności, które mogłyby wskazywać na to, że wobec powoda stosowano środki mające na celu jego poniżenie, obniżenie jego oceny, czy wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zeznania tych świadków zgodne były w powyższym zakresie z zeznaniami pozostałych świadków, a także z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Świadek S. wskazał, że podobnie jak powód, nie posiadał on zakresu obowiązków na piśmie, miał obowiązek wykonywania poleceń A. T., pracował w godzinach nadliczbowych, a powód według świadka „bronił pracowników przed pracą w nadgodzinach i weekendy”. Świadek S. podał natomiast, że większość osób pracowała w godzinach nadliczbowych, więc zapewne i powód, co w ocenie Sądu Rejonowego jest wiarygodne i potwierdzone innymi zeznaniami, ponadto wydał powodowi służbowy laptop wskazując jednocześnie, że czasami brakowało niektórych urządzeń do pracy dla pracowników.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków P. Ś. i M. P., przy czym M. P. w części, w której korespondują one z innymi zeznaniami uznanymi za wiarygodne. Świadek Ś. wskazuje na skargi powoda we współpracy z producentami, co potwierdza świadek B., ponadto świadek ten wskazał, że również w okresie próbnym w pracy korzystał z własnego komputera i pracował w godzinach nadliczbowych, co w ocenie Sądu Rejonowego nie jest wiarygodne skoro dla większości świadków było oczywiste, że pracownicy generalnie pracowali w godzinach nadliczbowych, a świadek miał robocze kontakty z powodem. Świadek wskazał natomiast, że wiadomości email nie związane z pracą są usuwane, co potwierdził przełożony powoda P. M. oraz że służbowe komputery dostarczał świadek S., co ten świadek potwierdził w przypadku powoda.

Sąd I instancji przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka K. C.. W ocenie Sądu zeznania tego świadków odzwierciedlają faktyczne relacje panujące w spółce. Zeznania te były ze sobą zgodne, a nadto korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków. Sąd Rejonowy miał na względzie, iż K. C. jest pracownikiem pozwanej spółki, nie dopatrywał się jednak okoliczności mogących podważyć wiarygodność jej zeznań, dając jej wiarę w zakresie tego, że świadek powiedziała powodowi, że może przyjść na wigilię firmową.

Za wiarygodne jedynie w części Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka P. M., nie dając im wiary co do tego, iż J. R. nie pracował w godzinach nadliczbowych. Zeznania te pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadków M. B., M. S., którzy zeznali, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo również świadkowie K. C., M. R., D. S. potwierdzili, iż w spółce pracowano w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Rejonowego skoro praca w spółce świadczona była w godzinach nadliczbowych, to uprawdopodobnia to twierdzenia powoda, iż pracował w godzinach nadliczbowych. Trudno bowiem przyjąć, iż powód, który kierował zespołem osób nie musiał pracować w godzinach nadliczbowych, skoro inni pracownicy świadczyli taką pracę. Ponadto nie jest wiarygodne to, że powód miał zakres obowiązków na piśmie, albowiem pozwany takiego zakresu nie przedłożył, a inni pracownicy również wskazali, że nie mieli zakresów obowiązków na piśmie. Za wiarygodne natomiast Sąd Rejonowy uznał zeznania, co do tego, że powód miał obowiązek współpracować z A. T. oraz że świadek usuwał wiadomości, które miały charakter niesłużbowy, co potwierdził świadek P.. Świadek potwierdził zeznania świadka K. C., że zaprosiła ona powoda na służbową wigilię. Ponadto świadek potwierdził zakup laptopa służbowego dla powoda.

Sąd Rejonowy przyznał walor wiarygodności zeznaniom M. R. w części, odmawiając im wiary co do tego, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Zeznania świadka w tym zakresie były sprzeczne z zeznaniami świadków M. B. i M. S.. Sama świadek wskazuje, że jak ktoś pracował w godzinach nadliczbowych, to było płacone wynagrodzenie albo udzielne dni wolne, z czego wnosić trzeba, że mnie wyklucza takiej pracy. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka, w których wskazała, iż powód otrzymał komputer służbowy od razu, czym miał zajmować się M. S., który z kolei okoliczności tej nie potwierdził (k. 654). Świadek przyznała natomiast, że powód przynosił swój laptop do pracy. Świadek potwierdziła również, że powód nie przeszedł badań lekarskich przed przyjęciem do pracy oraz że K. C. na skypie powiedziała powodowi, że może przyjść na wigilię firmową, co potwierdziła K. C. i jest wiarygodne.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w większości zeznania świadka M. B.. Zeznania tego świadka były co do zasady spójne i konsekwentne, a także zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Świadek wskazał, że musiał pracować w godzinach nadliczbowych, na ustne ustalenia w zakresie obowiązków do wykonania, na trudności we współpracy z A. T.. Świadek podał jednak, że powód miał inną wizję zarządzania zespołami, co może wskazywać na to, że przyczyna nieporozumień we współpracy z powodem mogła leżeć i po stronie powoda, co po części wynika również z zapisów rozmów (np. k. 490). Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadka w zakresie, w jakim wskazał, iż J. R. nie został zaproszony na wigilię firmową, albowiem były one sprzeczne z zeznaniami K. C. i M. R.. Należy wskazać, iż to K. C. rozmawiała z powodem na temat jego uczestnictwa w imprezie wigilijnej i to ona posiadała bezpośrednie informacje na temat okoliczności związanych z organizacją wigilii, dodatkowo jej zeznania zgodne są z zeznaniami M. R.. Natomiast świadek M. B. jest zatrudniony jako informatyk i nie zajmuje się on organizacją takich imprez jak wigilia.

Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony, jako że powód nie stawiał się na rozprawę, na której miał być przesłuchany i nie usprawiedliwił w sposób dostateczny swojej nieobecności.

Sąd I instancji oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka R. A. jako spóźniony, gdyż wniosek ten został zgłoszony przez powoda dopiero w piśmie procesowym z dnia 3 listopada 2013 r. Tymczasem strony zostały na rozprawie w dniu 25 maja 2012 r. wezwane do składania wniosków dowodowych w terminie 3 tygodni pod rygorem pominięcia w dalszym toku postępowania.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Art. 94³§1 kodeksu pracy stanowi, iż pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W myśl § 2 art. 94³ k.p. 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. Zgodnie z § 3 Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy

Zgodnie z definicją mobbingu sformułowaną w art. 94³ § 2 k.p. chodzi o zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Działań czy zachowań mobbingowych mogą dopuszczać się pracodawca, przełożeni pracownika, współpracownicy, a nawet podwładni. Mobbing polega przede wszystkim na stosowaniu wobec pracownika środków mających na celu jego poniżenie, zastraszanie, obniżenie poczucia jego wartości, czy wyalienowanie. Z kolei zachowaniami stanowiącymi przejaw mobbingu mogą być między innymi szykany, intrygi, ośmieszanie pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. cechą mobbingu jest jego długotrwałość i ciągłość, chodzi o zachowania powtarzalne lub podobne, ukierunkowane przeciwko pracownikowi, uporczywe. Jak przyjął SN w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58, długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, iż miały miejsce okoliczności mające świadczyć o stosowaniu względem powoda mobbingu w rozumieniu 94³ § 2 k.p.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do kwestii niedostarczenia powodowi komputera do pracy Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczność ta wynikała z faktu, iż występowały problemy z dostawą komputera. Po rozwiązaniu tych problemów

powodowi zapewniono komputer do pracy. Zachowanie pracodawcy nie było więc nacechowane elementem złej woli względem powoda. Pracownicy pozwanej spółki nie działali w celu szykanowania powoda. Zachowanie polegające na niedostarczeniu komputera nie mogło również wywołać u powoda odczucia poniżenia, czy izolacji. Powód był bowiem, w ocenie Sądu I instancji, świadomy, iż komputer nie został mu dostarczony z powodu problemów z jego dostawą. Nadto, zdarzało się, że inni pracownicy spółki również korzystali ze swojego prywatnego sprzętu, jeżeli było taka potrzeba.

W kwestii związanej z udziałem powoda w wigilii firmowej, to ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód mógł wziąć udział w tym spotkaniu, zatem nie można przyjąć, iż pozwana spółka poprzez niezaproszenie powoda do udziału w imprezie dążyła do jego izolacji. Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, iż jednorazowe pominięcie pracownika przy zapraszaniu na spotkanie firmowe przed rozwiązaniem się umowy o pracę zawartej na okres próbny w okresie wypowiedzenia tej umowy i tak nie mogłaby być uznane za mobbing, gdyż w odniesieniu do zachowań jednorazowych jedynie zachowanie o dużej intensywności naruszające godność pracownika może być zakwalifikowane jako przejaw mobbingu.

Odnosząc się do kwestii świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy wskazał, iż co do zasady obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy ponad określone normy czasu pracy, jeżeli wynika to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Samo wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie może być traktowane jako przejaw mobbingu. W ocenie Sądu jedynie w wypadku gdyby wyłącznie powód obciążony był pracą w godzinach nadliczbowych można by rozważać, czy nie dzieje się tak w celu szykanowania powoda. Jednakże w sytuacji, gdy pozostali pracownicy również wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych nie może to zostać uznane za działania mające szykanować powoda. Rozważając w dalszej kolejności zagadnienie związane z pracą w nadgodzinach zeznania świadków potwierdziły, że pozwana wypłacała dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i udzielała godzin wolnych od pracy w zamian za pracę w nadgodzinach. Gdyby jednak nawet przyjąć, że tego rodzaju praktyka nie była stosowana przez pozwanego, to można mówić jedynie o naruszeniu przez spółkę przepisów prawa pracy, co nie oznacza jednak, iż ewentualny brak wypłaty dodatku za pracę w nadgodzinach, czy nieudzielenie godzin wolnych należy traktować jako przejaw mobbingu w stosunku do osoby powoda.

Odnosząc się do zarzutu powoda, iż jego wiadomości e-mailowe były usuwane przez spółkę Sąd Rejonowy wskazał, iż świadek P. M. wyjaśnił, że faktycznie wiadomości są sprawdzane i jeżeli zawierają treści o charakterze prywatnym, to są usuwane. Powód nie wykazał jednak, iż poza usunięciem jego wiadomości w dniu 16 listopada 2011 r., częściej zdarzało się jego wiadomości były usuwane. Biorąc pod uwagę jednorazowy charakter tego zdarzenia, a także tłumaczenie P. M. co do przyczyn usuwania wiadomości, nie sposób według Sądu I instancji, uznać, iż usunięcie wiadomości powoda stanowiło przejaw mobbingu.

Gdy chodzi o nieodbycie przez powoda szkolenia BHP, to w pozwanej spółce stosowano praktykę, zgodnie z którą każdy z pracowników miał samodzielnie zgłosić się inspektora BHP w celu odbycia przeszkolenia. Uznając tę praktykę za nieprawidłową Sąd Rejonowy wskazał, iż nieodbycie przez powoda szkolenia ewentualnie może być rozważane w kategoriach naruszenia przepisów prawa pracy -bhp, nie zaś jako działanie zmierzające do poniżenia czy szykanowania powoda. Istotna jest także okoliczność, iż wszystkich pracowników zatrudnionych w spółce obowiązywała ta sama zasada odnośnie szkoleń z zakresu BHP. Nie można więc przyjąć, iż działanie pozwanego w zakresie szkoleń BHP nakierowane było na poniżenie powoda. Podobnie kwestie związane z prowadzeniem przez pozwaną spółkę ewidencji czasu pracy również pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dotyczą one bowiem wszystkich pracowników spółki i związane są z przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Skoro więc w równym stopniu odnoszą się one do wszystkich pracowników spółki, to nie można przyjąć, iż działanie pozwanego w tym zakresie może poniżać powoda. Kwestia, czy przekazano powodowi zakres jego obowiązków na piśmie również należy do zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy. W ocenie Sądu istotne jest, że powód wiedział, jaki jest zakres jego obowiązków, ponieważ rozmawiał na ten temat z P. M.. Nie można więc mówić o tym, iż przełożeni powoda stworzyli sytuację, w której powód nie miał wiedzy na temat zakresu swoich obowiązków, co w konsekwencji spowodowało, iż nie mógł on ich prawidłowo wykonywać.

Sąd Rejonowy nie dopatrzył się również żadnych okoliczności, które mogłyby wskazywać, iż pozwany nie przeciwdziałał mobbingowi w miejscu pracy. W szczególności Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż współpracownicy powoda odnosili się do niego w sposób mający na celu jego ośmieszenie czy wywołanie u powoda obniżonego poczucia własnej wartości. W ocenie Sądu relacje łączące powoda i innych pracowników spółki były prawidłowe. Zdaniem Sądu z korespondencji i wiadomości e – mailowych z różnych dni między A. T. nie wynika, że A. T. dopuścił się względem powoda zachowań mogących nosić znamiona mobbingu (k. 446, 447, 460-461 i dalsze). W tym miejscu należy wskazać, iż A. T. nie jest pracownikiem pozwanej spółki, a jest zatrudniony przez spółkę francuską P.. Powód miał jednak obowiązek współpracować z A. T. w ramach swoich obowiązków, w związku z czym w razie dopuszczenia się przez A. T. jakichś zachowań naruszających godność powoda pozwana spółka również mogłaby ponieść odpowiedzialność za mobbing. Tymczasem treść rozmów między powodem a A. T. wskazuje, iż to powód wyrażał się krytycznie o części pracowników firmy. Powód w sposób swobodny wypowiadał się na tematy związane z pracą w spółce. Sposób komunikowania się przez powoda z A. T. pozwala, stwierdzić, iż powód nie czuł się zastraszony czy poniżony przez A. T.. Nadto, gdy chodzi o wiadomość e – mail sporządzoną przez powoda w dniu 1 grudnia 2011 r., to J. R. skrytykował postępowanie A. T., zaś odpowiedź na wiadomość powoda sporządzona w dniu 1 grudnia 2011 r. stanowiła jedynie reakcję A. T. na krytykę powoda i nie zawierała sformułowań obraźliwych względem powoda / k. 562-564/.

Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, iż pracownik domagający się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za mobbing winien rozwiązać umowę o pracę z podaniem jako przyczyny jej rozwiązania okoliczności związanych ze stosowaniem mobbingu, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie, albowiem umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę. Nie została spełniona przez powoda również przesłanka z art. 94³ § 4 kp stanowiąca warunek konieczny, aby rozważyć możliwość przyznania odszkodowania pracownikowi.

Według Sądu Rejonowego powód nie wykazał również rozstroju zdrowia. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Warunkiem dochodzenia zadośćuczynienia za mobbing jest więc, aby zachowanie pracodawcy lub pracowników spowodowało u rozstrój zdrowia. Ciężar dowodu, że pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia, spoczywa na pracowniku, tymczasem brak jest jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, iż schorzenia na które cierpi powód mają związek z jego zatrudnieniem w pozwanej spółce.

Podsumowując, Sąd I instancji stwierdził, iż powód nie wykazał, iż w pozwanej spółce stosowano wobec niego mobbing, w związku z czym na mocy art. 94³ § 3 i 4 k.p. a contrario Sąd Rejonowy jego powództwo oddalił (punkt I wyroku).

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c., w związku z art. 99 k.p.c., art. 108 k.p.c. kierując się zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c., obciążając powoda kosztami procesu w całości.

Na koszty procesu w niniejszej sprawie składają się koszty zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono w oparciu o przepisy § 11 ust. 1 pkt 2 oraz § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Sąd nie znalazł natomiast podstaw do zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej stawce, albowiem niniejsza sprawa nie wymagała od pełnomocnika pozwanego zwiększonego nakładu pracy, poza tym sprawa nie była skomplikowana pod względem prawnym i wymagała wyłącznie analizy przesłanek z art. 94³ k.p., pod kątem tego, czy działania pracowników spółki wobec powoda miały cechy mobbingu. Ustalenie stanu faktycznego w sprawie również nie było połączone z jakimiś trudnościami, bowiem dotyczyły one co do zasady kwestii stosowania mobbingu w stosunkowo krótkim okresie czasu.

Koszty procesu w niniejszej sprawie objęły również koszty tłumaczenia dokumentów sporządzonych w języku angielskim przedłożonych przez strony w sprawie. Koszty przetłumaczenia tych dokumentów zostały poniesione przez stronę pozwaną i wynoszą one zgodnie z fakturą VAT nr (...) kwotę 6.888 zł. Sąd uznał za zasadne zarządzenie dokonania tłumaczenia tych dokumentów, albowiem uznał, iż będą one pomocne dla ustalenia relacji łączących powoda z A. T. oraz dla zobrazowania struktury organizacyjnej spółki. Strona powoda jako przegrywająca jest obowiązana ponieść te koszty jako przegrywająca sprawę, biorąc pod uwagę, iż były one celowe i niezbędne dla obrony praw pozwanego.

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód zaskarżając go w całości zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej i błędnej oceny dowodów, a także przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd I instancji, co doprowadziło do wysnucia błędnych wniosków i przez to nie uwzględnienia powództwa jako zasadnego,
2. naruszenie art 232 k.p.c. poprzez nieprecyzyjne ustalenie stanu faktycznego w oparciu o przedstawione dowody i zeznania świadków oraz przesłuchania stron,
3. naruszenie art 316 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność ustaleń Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie przez przyjęcie, że powód nie był poddany mobbingowi a także przez przyjęcie że powód nie doznał uszczerbku zdrowia,
4. naruszenie art 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 224 § 1 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności związanych z postępowaniem pozwanej oraz odrzucenie wniosków o przesłuchanie świadków.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o:

1. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji
2. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej zwrotu kosztów postępowania obu instancji według norm przepisanych

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, iż Sąd Rejonowy oznajmił mu, w obecności pełnomocnika pozwanej, iż nie ma szans na wygranie tego procesu oraz że zarówno w uzasadnieniu wyroku jak również w trakcie trwania rozpraw Sąd wielokrotnie przekręcał jego personalia powoda.

Według skarżącego pozwana dostarczyła materiał dowodowy, którego tłumaczenie podniosło sztucznie koszty postępowania procesowego, albowiem w uzasadnieniu wyroku Sąd nie odniósł się do żadnego z dowodów które zostały przetłumaczone, mimo to zasądził wysokość kosztów, na którą w istotnej mierze wpłynęło wspomniane tłumaczenie.

Według skarżącego nie polegają na prawdzie twierdzenia pozwanej, że wydała powodowi komputer będący jego narzędziem pracy. Ponadto pozwana przyznała, że komputer niezbędny do pracy został sprowadzony w późniejszym terminie, a z faktury vat na zakup sprzętu jasno wynika, iż dokonano tego już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Według apelującego nie polegają na prawdzie również twierdzenia pozwanej iż dostarczyła ona powodowi informacji w zakresie konieczności przeprowadzenia szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz że podała dane kontaktowe inspektora bhp, do którego powód w dogodnym dla siebie momencie miał się zgłosić, a także w zakresie uczestnictwa powoda w wigilii. Poza tym skarżący wskazał, na zeznania M. B., który był zatrudniony w tym samym okresie co powód, na stanowisku producenta i był bezpośrednim świadkiem wydarzeń m.in. w trakcie spotkań z A. T.. Powód podkreślał, iż świadek ten zeznał, iż jego zdaniem powód był poddawany mobbingowi.

Nadto, apelujący podniósł, iż Sąd dwukrotnie „odrzucał” wniosek o przesłuchanie innego bezpośredniego uczestnika spotkań - R. A. również zatrudnionego na stanowisku producenta.

Apelujący nie zgodził się ze stroną pozwaną, że zjawisko mobbingu musi trwać co najmniej przez okres pół roku, w szczególności w sytuacji gdy powód informował iż cierpi na dolegliwości sercowe m.in niedomykalność zastawki, a na skutek stresu i zaburzeń rytmu serca udał się do lekarza gdzie otrzymał zalecenie o przeprowadzeniu badań specjalistycznych.

Skarżący nie zgodził się również z uznaniem przez Sąd za niewiarygodne i „nie spełniające obowiązujących norm” dowodów na potwierdzenie stanu jego zdrowia powoda, skoro wyniki badań pochodziły z (...) Specjalistycznej Poradni Zdrowia.

Według skarżącego Sąd Rejonowy błędnie uznał, że powodem wypowiedzenia umowy o pracę była okoliczność, iż kierownictwo spółki nie było zadowolone z wyników pracy powoda, skoro Sąd nie dopuścił osoby P. M. do występowania w charakterze strony ponieważ nie był on członkiem zarządu spółki oraz nie posiadał pełnomocnictwa do reprezentowania spółki. Ponadto osoba, która podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy - A. T. - w ogóle nie była związana prawnie z pozwaną spółką, lecz wiązały ją jedynie biznesowe relacje z powiązaną spółką zarejestrowaną we Francji.

Zdaniem skarżącego, sąd błędnie uznał, że komputer, który znajdował się w sali konferencyjnej mógł służyć powodowi jako narzędzie pracy, ponieważ był on używany przez inne osoby do prowadzenia konferencji i spotkań. Nie było na nim również zainstalowanego oprogramowania niezbędnego do prowadzenia prac. Było to przede wszystkim urządzenie z zestawem głośnomówiącym i rzutnikiem celem prowadzenia prezentacji i konferencji, a nie celem prowadzenia projektów. Gdyby powód faktycznie mógł korzystać w wystarczającym stopniu z tego komputera, nie przywoził by z domu własnych narzędzi pracy, które uległy zniszczeniu w siedzibie pozwanej spółki. Zdaniem powoda, niewłaściwe było uznanie przez Sąd Rejonowy braku przy komputerze monitora, klawiatury i myszki za „słabsze parametry techniczne niż pozostałe komputery” i że nie stanowiło to przeszkody w prowadzeniu pracy na stanowisku producenta oprogramowania.

Według apelującego Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku nie uwzględnił zakresu i rodzaju zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Z przesłuchanych osób tylko powód i świadek M. B. pracowali na stanowisku producentów w siedzibie w G.. Pozostali świadkowie pracowali na innych stanowiskach, podlegali innemu kierownictwu oraz brali udział w innych spotkaniach niż producenci. Tym samym większość sytuacji opisywanych przez pozostałych świadków odnosiła się do warunków pracy programistów lub grafików a nie producentów czy kierowników projektów. Zastosowanie tutaj uogólnienia uniemożliwia prawidłowe rozpoznanie procesów zachodzących w pozwanej spółce i tym samym ustalenie faktów.

Według powoda na producentach wymuszano spowodowanie wśród członków zespołów obecność w siedzibie firmy w godzinach nadliczbowych, co wynikało z faktu, iż zasady odbioru pracy za godziny nadliczbowe w dniach wolnych stosowane były wyłącznie do pracowników szczebla programista lub grafik. Producent nie mógł świadczyć pracy w czasie wolnym od pracy dla członków jego zespołu, gdyż nie miałby kim zarządzać, nie mógł również ustalać bieżących zadań na dany dzień, skoro nie było pracowników którym mógłby te zadania przydzielać. Tym samym producenci pracowali w godzinach nadliczbowych znacznie przewyższających dopuszczane normy, zarządzając podległym zespołem i właśnie dlatego wymagano od nich wymuszenia na innych członkach zespołu obecności w siedzibie firmy.

Sąd uznając, że P. Ś. w czasie pracy w pozwanej spółce również używał prywatnego komputera - pominął okoliczność, że był to drugi komputer z którego korzystał - oprócz tego dostarczonego przez pozwaną,

Według powoda Sąd błędnie uznał P. M. za jego przełożonego powoda, gdyż z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną jasno wynika iż przełożonym powoda oraz innych producentów byli dyrektorzy projektów, a nie studio manager P. M.. Powód wskazał również, że P. M. nie brał udziału w rozmowach i spotkaniach pomiędzy producentami a dyrektorami projektów i tym samym nie posiadał wiedzy na temat tego w jaki sposób odnosili się oni do producentów.

Sąd w uzasadnieniu stwierdził, że wiadomości do wszystkich pracowników są sprawdzane przez P. M. i usuwane jeżeli zawierają treści o charakterze prywatnym, tymczasem powód podniósł, iż osoba ta nie mówi i nie rozumie języka polskiego (Sąd przesłuchując tego świadka korzystał z pomocy tłumacza przysięgłego jęz. Francuskiego), z czego wynika, iż nie polegają na prawdzie stwierdzenia, że P. M. mógł poznać charakter treści wiadomości. Pozwana nie wyjaśniła natomiast dlaczego tylko wiadomości powoda były usuwane.

Apelujący stwierdził również, iż nie wie na jakiej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że pieniądze przekazane z opóźnieniem na konto powoda z tytułu umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niezależnych od spółki, albowiem strona pozwana nie przedstawiła dowodów na tę okoliczność poza zeznaniami osoby, która nie miała wglądu w stan konta powoda lub pozwanej.

Również, według powoda, nie uzasadnione jest stwierdzenie, że miał on możliwość wzięcia udziału w wigilii firmowej, a przedstawione okoliczności przytoczone są wyłącznie w zeznaniach osoby pozostającej w trwałym związku z P. M.-K. C..

Powód podkreślił, że zarówno świadkowie D. S. jak i M. S. nie pracowali na stanowiskach kierowniczych. Nie można zatem przyjmować, że ich zeznania są wiarygodne w treści przebiegu spotkań, skoro nie brali w tych spotkaniach udziału. Spotkania projektowe przeznaczone były wyłącznie dla kierowników projektów [producentów] i ich przełożonych. Programiści lub pracownicy działu IT - nie brali udziału w tych spotkaniach. Nie mogli zatem stwierdzić, czy producenci byli poddawani mobbingowi czy też nie.

Nadto, powód podnosi, że świadek M. S. przyznał, że w pozwanej spółce brakowało niektórych urzędzeń dla pracowników, co potwierdza zeznania powoda i stoi w sprzeczności z zeznaniami P. Ś..

Według skarżącego Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że powód miał problemy we współpracy z innymi producentami, gdyż świadkowie M. B. i P. Ś. zeznawali o problemach we współpracy producentów z ich przełożonymi, a nie współpracy pomiędzy producentami. Nie było takiej sytuacji, żeby więcej niż jeden producent zajmowali się tym samym projektem, ponieważ nie mieliby oni możliwości podejmowania i rozliczania podejmowanych przez nich decyzji.

Według powoda nieuzasadnione jest przyznanie przez Sąd waloru wiarygodności zeznaniom K. C., która pozostaje w trwałym związku z P. M..

Ponadto powód podniósł, że pracownicy pozwanej spółki byli przed rozprawami przepytani ze swoich zachowań, zobowiązani do udostępniania korespondencji email oraz skype - w tym również prywatnej - oraz pouczeni iż od treści ich zeznań zależy bezpośrednio ich dalsza praca w firmie.

Według skarżącego nie można przyjąć, że zeznania P. M. w zakresie zakupu sprzętu niezbędnego do pracy dla powoda zasługują na wiarę - skoro materiał dowodowy - faktura na zakup tego sprzętu - wyraźnie wskazuje, iż nastąpiło to już w momencie gdy powód żegnał się z firmą. Ponadto podniósł, że faktura zakupu sprzętu dotyczy zakupu we Francji - należy doliczyć do tej daty kilka dni - transport z Francji do Polski,

Apelujący stwierdził, iż główny zarzut związany jest jednak z nieprzesłuchaniem przez Sąd Rejonowy dwóch, jego zdaniem, najważniejszych osób będących przełożonymi powoda w spółce tj. A. T. oraz T. A. - będących bezpośrednimi przełożonymi powoda oraz innych producentów, podczas, gdy Sąd przesłuchał wyłącznie osoby pracujące w innych działach niż powód, nie mające dostępu do wiedzy na temat funkcjonowania procesów w pozwanej spółce. Jednocześnie powód podniósł, że to właśnie M. B. - jedyny przesłuchany producent - wyraźnie stwierdził i podkreślił, że powód był poddawany mobbingowi i przytoczył konkretne przypadki takich działań.

Według skarżącego nieusprawiedliwione jest również stwierdzenie, że powód nie przedstawił wystarczającego usprawiedliwienia na okoliczność nieobecności na niektórych rozprawach, albowiem dostarczył wszystkie dokumenty co do których zobowiązał go Sąd - bilety lotnicze, zwolnienia lekarskie, umowa o pracę z pracodawcą w Wielkiej

Brytanii - oraz inne dokumenty wraz z wyczerpującym opisem. Sąd w trakcie trwania rozpraw nie zwracał powodowi uwagi na fakt, iż zgromadzony w tej kwestii materiał miałby być niewystarczający.

Według skarżącego nieuzasadnione jest przyjęcie, że brakuje podstaw do stwierdzenia, iż schorzenia na które cierpi powód, mają związek z jego zatrudnieniem w pozwanej spółce, gdyż zdaniem powoda, Sąd Rejonowy nie zapoznał się z materiałem dowodowym na tę okoliczność w tej sprawie.

Powód podniósł także, że całkowicie nieuzasadnione jest uznanie kosztu tłumaczenia kilkudziesięciu stron materiału, wśród których zaledwie dwie strony dotyczą relacji pomiędzy A. T. oraz powodem. Pozostałe dokumenty zawierają instrukcje obsługi oprogramowania oraz ogólne dokumenty informacyjne nie mające żadnego związku ze sprawą. W sytuacji natomiast, gdy Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się do żadnego z tych przetłumaczonych dokumentów oraz nie przesłuchiwał żadnego ze świadków w oparciu o ten materiał dowodowy, obciążenie powoda kosztami tłumaczenia, w jego ocenie, było nieuzasadnione.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania tj. kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powoda nie jest zasadna, jednak zaskarżony wyrok podlega zmianie w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych czynności stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w oparciu o dowody zaferowane przez strony i w oparciu o wyniki tego postępowania dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, nie naruszając w żaden sposób przepisów prawa materialnego i procesowego. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie został przez Sąd Rejonowy oceniony w sposób wszechstronny i wnikliwy. Dokonane ustalenia faktyczne znajdują pełne w nim oparcie, a płynące z tej oceny wnioski mieszczą się w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, póź. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego.

W ocenie Sądu, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji.

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, iż Sąd Odwoławczy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia, podziela też wyrażoną przez ten Sąd ocenę prawną. Zdaniem Sądu Okręgowego konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych

dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy, zdaniem Sądu Okręgowego, nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego.

Odnosząc się szczegółowo do zarzutów apelacji z całą stanowczością stwierdzić należy, iż nie znajdują potwierdzenia w aktach sprawy zarzuty skarżącego pod adresem Sądu I instancji co do rzekomej stronniczości i niewłaściwego zachowania wobec powoda. W tym względzie zauważyć należy, iż Sąd ten już na pierwszej rozprawie, zgodnie z art. 223 k.p.c., nakłaniał strony do zawarcia ugody, a następnie określił termin na ewentualne negocjacje i nie sposób uznać, iż miał jakikolwiek wpływ na fakt, iż strony nie doszły do porozumienia. Również pouczenie powoda o obowiązkach dowodowych i zwrócenie uwagi na celowość ustanowienia pełnomocnika z urzędu nie może być pochytywane jako działanie stronnicze, albowiem udzielanie pouczeń w tym zakresie, z uwagi na przedmiot sprawy (sprawy o mobbing są z zasady sprawami skomplikowanymi i trudnymi dowodowo), było obowiązkiem Sądu wynikającym z treści art. 212 i 232 k.p.c. Natomiast, jak słusznie zauważyła strona pozwana w odpowiedzi na apelację, omyłki w nazwisku powoda, chociaż nie powinny mieć miejsca, nie mają jakiegokolwiek wpływu na ocenę prawidłowości zaskarżonego orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący w żaden sposób nie wykazał, jakoby strona pozwana wywierała jakikolwiek niedozwolony wpływ na świadków, a mając na uwadze, iż przesłuchiwani w sprawie świadkowie, zarówno obecni jak i byli pracownicy pozwanego, zeznawali co do zasady zbieżnie, a powód miał możliwość zadawania im pytań, nie sposób dać wiary powodowi w tym zakresie.

Odnosnie pozostałych zarzutów apelacji uznać należy, iż sprowadzają się one do kwestionowania przez apelującego ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego, jakkolwiek, w ocenie Sądu, są one niczym niepopartą polemiką i nie dowodzą błędnej i newszechstronnej oceny materiału dowodowego.

Dla porządku ponownie wskazać należy, iż mobbing, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., oznacza pewne długotrwałe i systematyczne postępowanie skierowane przeciwko pracownikowi. Choć kodeks pracy nie określa sztywno granic czasowych oraz częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing, to nie budzi wątpliwości, iż naganne zachowanie powinno się powtarzać. Jednorazowe zachowanie np. wyładowanie złości, nie może być uznane za mobbing. Mimo, iż przepisy nie tworzą skonkretyzowanej granicy czasowej tej długotrwałej powtarzalności bezprawnego oddziaływania to podnosi się w doktrynie, iż winna ona trwać przez okres co najmniej sześciu miesięcy. Należy przyjąć także, iż we wczesnej fazie rozwoju mobbingu powstają konflikty, które są rozwiązywane źle lub nie są rozwiązywane w ogóle, podważa się wiedzę i umiejętności pracownika, co prowadzi do stopniowego wyobcowania z grupy i obniżenia samooceny. U ofiary pojawia się przewlekłe złe samopoczucie, ogarnia ją strach przed pójściem do pracy. W kolejnej fazie zaostrzają się dolegliwości psychosomatyczne, a osobie prześladowanej zostaje trwale wyznaczona rola kozła ofiarnego. W ostatniej zaawansowanej fazie, sytuacja zaostrza się, osoba poszkodowana przeświadczona jest, że nie potrafi sprostać postawionym jej wymaganiom, mogą pojawiać się myśli samobójcze.

Należy przy tym podkreślić, iż nie każde działanie pracodawcy niekorzystne dla pracownika jest bezprawne. Pracodawca może bowiem podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to będą zgodne z prawem. Wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza to zaraz szykanowania pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005 r., II PK 198/2004, Rzeczpospolita 2005/26 str. C4).

Należy również podkreślić, iż ciężar dowodu, że pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia, spoczywa na pracowniku.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego brak jest podstaw do uznania, iż powód podlegał mobbingowi podczas zatrudnienia u pozwanego.

Przed wszystkim apelujący nadal podnosi, iż przejawem mobbingu jego zdaniem, był fakt niezapewnienia mu przez pracodawcę podstawowego narzędzia pracy jakim jest komputer. Tymczasem należy mieć na uwadze, iż powód był nowozatrudnionym pracownikiem i nie budzi wątpliwości, iż odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy mogło

wymagać czasu, natomiast zapewnienie powodowi dostępu do komputera (choć niespełniającego jego oczekiwań) powoduje konieczność uznania zarzutów powoda za nieuzasadnione, a nade wszystko nie może stanowić okoliczności potwierdzającej stosowanie wobec powoda mobbingu, tym bardziej, że jak potwierdzili świadkowie (inni pracownicy pozwanego), także w ich przypadku na początku zatrudnienia zachodziła konieczność korzystania ze swojego sprzętu do czasu dostarczenia im komputerów przez pracodawcę.

Kwestia nie odbycia przez powoda szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, może być rozpatrywana jedynie w kategoriach naruszenia przez pozwanego przepisów kodeksu pracy w tym zakresie (art. 207 i dalsze kodeksu pracy), a z pewnością nie sposób przyjąć, iż niedopełnienie przez pozwaną obowiązków w tym zakresie, miało na celu izolację pracownika, czy spowodowania obniżenia jego samooceny.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo przeprowadzone postępowanie dowodowe nie daje również podstaw do stwierdzenia, iż pracownicy pozwanej (w tym powód) byli zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych. Nie budzi wątpliwości, iż zdarzały się sytuacje, że pracownicy wykonywali ponadnormatywną pracę. Konieczność pracy po godzinach wynikała jednak m.in. z faktu współpracy z osobami znajdującymi się w różnych strefach czasowych. Skoro jednak praca ta była odpowiednio rekompensowana (czasem wolnym lub odpowiednim wynagrodzeniem), okoliczność ta nie może być oceniana negatywnie, a na pewno nie w kategoriach mobbingu. Należy również przyznać rację stronie pozwanej, odnośnie tego, iż powód został zatrudniony na wysokim stanowisku starszego producenta, co wiązało się z tym, iż jego czas pracy zależał również od czasu pracy podległych mu pracowników, jednakże to zadaniem powoda było właściwe zorganizowanie pracy sobie i innym pracownikom.

W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie niezasadne są zarzuty skarżącego odnośnie ustalenia przez Sąd Rejonowy, iż powód miał możliwość wzięcia udziału w wigilii firmowej, albowiem wbrew zarzutom zawartym w apelacji, okoliczność ta została potwierdzona przede wszystkim zeznaniami świadków - K. C. i M. R., a jak wynika z zapisu rozmowy powoda z M. P., to powód miał obiektywnie co do uczestnictwa w tej imprezie w tygodniu i to po godzinach pracy, czemu dał wyraz w niewybrednych słowach: „18.30 w poniedziałek to najbardziej możliwy ch...owy termin”, „ (...) metoda integracji rodem z tesco”, co mimo nieobowiązkowego uczestnictwa powód poczytywał (całkowicie niezasadnie) jako mobbing. W ocenie Sądu Okręgowego, to powód, mimo, iż to na nim spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu, nie wykazał swoich twierdzeń odnośnie braku możliwości uczestnictwa w wigilijnej imprezie firmowej. Okoliczności tej nie potwierdzają nawet zeznania M. B. (k. 650), z których wynika jedynie, iż powód nie miał możliwości udziału w imprezach firmowych z racji krótkiego okresu zatrudnienia, gdyż jedyną sytuacją do której odnośni się świadek mówiąc, iż „nie miał możliwości brania udziału w imprezach firmowych”, jak sam przyznał, miała miejsce już po zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego bez znaczenia pozostaje stopień zażyłości świadka K. C. ze świadkiem P. M., albowiem niezależnie od tego Sąd Rejonowy do zeznań tego świadka podszedł z ostrożnością z uwagi na fakt, iż świadek jest nadal pracownikiem pozwanej, co mogło rzutować jego wiarygodność, jednak jak zasadnie przyjął Sąd I instancji, zeznania K. C. były spójne wewnętrznie i korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków, co przemawia za przyznaniem im waloru wiarygodności.

Równie zasadne było oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosku powoda z 3 listopada 2013 r. o przesłuchanie świadka R. A., bowiem jak słusznie zauważył Sąd I instancji powód na rozprawie w dniu 25 maja 2012 r. został zobowiązany do powołania w terminie 3 tygodni wszystkich dowodów w sprawie pod rygorem pominięcia ich w dalszym toku postępowania. Powód składając powyższy wniosek nie wykazał przy tym, aby konieczność powołania tego świadka wynikała później, stąd jego zarzuty w tym zakresie należy uznać za bezzasadne.

Za całkowicie pozbawione podstaw należy uznać zarzuty apelującego w zakresie nieprzesłuchania w charakterze świadków A. T. oraz T. A., albowiem powód w toku postępowania nie złożył wniosku w tym zakresie.

Co do zarzutu nie uwzględnienia przez Sąd I Instancji stanu zdrowia powoda stwierdzić należy, iż powód powoływał się na swój zły stan zdrowia jedynie we wniosku o odroczenie terminu rozprawy (k. 606) i nigdy nie podnosił, iż schorzenia

na które cierpi mają jakikolwiek związek z działaniami pracodawcy, powód nie złożył również wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza, stąd nie sposób czynić jakikolwiek zarzutów z tego powodu Sądowi Rejonowemu.

W ocenie Sądu brak jest podstaw do przyznania racji skarżącemu, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż kierownictwo spółki nie było zadowolone z wyników pracy powoda z tego powodu, iż wyrażający taką opinię, P. M., był przesłuchiwany w charakterze świadka, a nie strony, natomiast A. T. nie był osobą związaną z pozwaną, albowiem okoliczność ta wynika nie tylko z zeznań świadka – bezpośredniego przełożonego powoda, ale również z treści korespondencji toczonej przez powoda, a nawet z faktu, że pozwana postanowiła zakończyć z współpracę z powodem przed upływem krótkoterminowej wszak umowy na okres próbny wraz ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy. W tych okolicznościach wręcz nielogicznym byłoby przyjęcie, że kierownictwo pozwanej było zadowolone z pracy powoda.

Powód zarzucił Sądowi Rejonowemu nieuwzględnienie zakresu i rodzaju zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników, jednak nie wyjaśnił jaki miałyby mieć to wpływ na rozstrzygnięcie, którego podstawą było ustalenie, iż pozwana nie dopuszczała się względem powoda działań noszących znamiona mobbingu. Jednakże jeszcze raz należy stwierdzić, iż to na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia swoich twierdzeń. Z akt sprawy wynika natomiast, że Sąd I instancji umożliwił powodowi złożenie wniosków dowodowych w tym zakresie, przesłuchał prawie wszystkich świadków zawnioskowanych przez strony (oprócz R. A.) i uwzględniając cały zgromadzony materiał dowodowy doszedł do przekonania o niezasadności powództwa. Na podkreślenie zasługuje również okoliczności, iż żaden z przesłuchanych świadków, w tym zatrudniony na takim samym stanowisku świadek M. B., nie potwierdził, aby powód miał być poddawany ze strony pozwanego mobbingowi.

Powód nie wyjaśnił również w jaki sposób fakt, iż Sąd Rejonowy przesłuchał P. M. z pomocą tłumacza przysięgłego języka francuskiego miałyby wpłynąć na uznanie za nieprawidłowe przyjęcie przez Sąd I instancji, iż wiadomości wszystkich pracowników są sprawdzane przez tego świadka i usuwane, jeśli zawierają treści o charakterze prywatnym, skoro usunięte wiadomości były w języku angielskim, w związku z czym P. M. z pewnością nie miał trudności z ich zrozumieniem.

Należy zauważyć również, iż pozwany przedkładając dowód przelewu z rachunku z dnia 9 grudnia 2011 r. (k. 95) wykazał, że nieterminowa wypłata powodowi wynagrodzenia za listopad 2011 r. nastąpiła z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Podkreślając, iż takie jednorazowe zdarzenie (pomijając fakt, iż było niezależne od pracodawcy) nie może stanowić podstawy do uznania, iż wobec powoda był stosowany mobbing, zauważyć należy, iż opóźnienie było niewielkie, a powód otrzymał z tego tytułu odsetki.

W powyższym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c., w punkcie 1 wyroku, oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

Niemniej Sąd Okręgowy podzielił argumenty skarżącego odnośnie niezasadnego obciążenia powoda, jako strony przegrywającej proces, kosztami tłumaczenia przez tłumacza przysięgłego języka angielskiego dokumentów przedłożonych przez pozwaną na język polski.

Nie budzi wątpliwości, iż w sądach polskich językiem urzędowym jest język polski (art. 5 § 1 prawa o ustroju sądów powszechnych – tj. Dz.U. 2013.427 ze zm.), dlatego wszystkie dowody Sąd musi przeprowadzić w języku polskim. Dotyczy to także dokumentów, co oznacza, że dowód z dokumentu sporządzonego w języku obcym sąd przeprowadzi dopiero po przetłumaczeniu go na język polski przez tłumacza przysięgłego (art. 256 k.p.c.).

Wynagrodzenie i zwrot kosztów tłumaczy przysięgłych stanowią wydatki w rozumieniu art. 5 ust. 1 pkt 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. 2010.90.594 ze zm.).

W myśl art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), a zgodnie z § 2 do niezbędnych kosztów

procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się m.in. poniesione przez nią koszty sądowe (w tym wydatki).

Nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana, która wygrała niniejszy proces poniosła koszty tłumaczenia przez tłumacza przysięgłego języka angielskiego przedłożonych przez siebie dokumentów, co wykazała stosowną fakturą (k. 704-705) i wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 6.888 zł tytułem tych kosztów. Jednakże obciążenie przez Sąd Rejonowy powoda tymi kosztami w ocenie Sądu Okręgowego było niezasadne w świetle art. 97 zd. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że **obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych**.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zaszedł przypadek szczególnie uzasadniony, tym bardziej, iż Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny oparł się jedynie na korespondencji powoda m.in. z T. A. (k. 460-522). W ocenie Sądu Okręgowego zasadne okazały się zarzuty powoda, który wskazywał, iż znaczna część przedłożonych przez pozwanego przetłumaczonych dokumentów nie miała żadnego związku ze sprawą, albowiem stanowią ją instrukcje obsługi oprogramowania oraz ogólne dokumenty informacyjne w żaden sposób nie służące obronie stanowiska pozwanej.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, konieczna była zmiana rozstrzygnięcia zawartego w punkcie II zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej jedynie kwoty 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu w pozostałym zakresie na zasadzie art. 102 k.p.c.

O powyższym orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108§1 k.p.c. Wysokość tychże kosztów (900 zł) Sąd Okręgowy ustalił na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tj. Dz.U. 2013.490) tj. § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5.

SSO Monika Popielińska SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Katarzyna Antoniewicz