

Sygn. akt IVPa 15/16

Sygn. akt IVPz 3/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

SSR del. Andrzej Kurzych

Protokolant st.sekr.sądowy Irena Kaczmarek

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2016 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **A. S. (1)**

przeciwko **B. B. (1)**

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji powódki A. S. (1) i zażalenia pozwanego B. B. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 grudnia 2015 r. sygn. akt IV P 508/14

I. Oddala apelację powódki.

II. Oddala zażalenie pozwanego.

III. Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego za drugą instancję.

IV. Zasądza ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) plus podatek VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za drugą instancję na rzecz adwokata W. W. (1).

/-/SSR (del.) Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

UZASADNIENIE

IVPa 15/16

IVPz 3/16

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 29 grudnia 2015 r. oddalił powództwo A. S. (1) przeciwko B. B. (1) o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, zasądził od powódki na rzecz pozwanego 100zł tytułem kosztów procesu, nie obciążył powódki kosztami procesu w pozostałej części i przyznał adwokatowi W. W. (1) ze Skarbu Państwa Sądu

Rejonowego w Toruniu kwotę 1.800zł plus stawka VAT tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w firmie pozwanego P.W. „B. B. B. – (...) B. B. (1) w T. na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony od dnia 2 maja 2011 roku do 30 kwietnia 2012 roku i od 1 maja 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku na stanowisku pokojowa w Hotelu (...) w T..

Powódka nie miała zastrzeżeń do współpracy z pozwanym, do czasu zatrudnienia przez pozwanego W. M. (1), do którego pozwany zwrócił się w związku z pogarszającą się kondycją ekonomiczną prowadzonego przez pozwanego hotelu. W. M. (1) jako osoba biegła w dziedzinie gastronomii i hotelarstwa, miał zająć się jego reorganizacją. Do obowiązków W. M. (1) należała również ocena pracowników. Od maja 2013 roku zatrudniona została także współpracownica W. M. (1) D. Ś. (1), jako recepcjonistka.

W dniu 16 czerwca 2013 roku W. M. (1) został zakwaterowany w hotelu pozwanego, jako gość hotelowy, pod nazwiskiem W. W. (1). Po zakwaterowaniu wykonał zdjęcia pokoju i łazienki, zauważając niedostateczną czystość pomieszczeń.

W dniu 17 czerwca 2013 roku W. M. (1) został przedstawiony załodze hotelu, podczas zorganizowanego w tym celu zebrania. Pracownikom wyjaśniono cel pobytu W. M. (1) w hotelu, poinformowano ich, że jako manager jest upoważniony do kontrolowania ich pracy i wydawania poleceń. W. M. (1) pokazał wykonane przez siebie zdjęcia pokoju i wyraził życzenie, aby takie sytuacje nie miały miejsca w przyszłości. Zebranie przebiegało w spokojnej życzliwej atmosferze. Pracownicy wyszli z niego z przekonaniem, że współpraca z nowym managerem ułoży się prawidłowo.

W lipcu 2013 roku zostały rozwiązane umowy o pracę z częścią pracowników hotelu. Do wręczenia wypowiedzeń doszło podczas dwóch zebrań. Na pierwszym z nich była obecna powódka. Wówczas pracownicy, którzy mieli otrzymać wypowiedzenia byli wywoływani z zebrania i proszeni do biura. Na kolejnym zebraniu wypowiedzenia zostały odczytane na głos, w obecności całej załogi. Na tym zebraniu powódka była nieobecna, ponieważ przebywała na urlopie. Wypowiedzenie umowy otrzymała wtedy najbliższa powódce koleżanka K. F. (1).

Z pracy powódki pracodawca był zadowolony. Ponadto znał jej trudną sytuację życiową (samotnie wychowuje dziecko). Z tych względów nie brano pod uwagę możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Po powrocie z urlopu powódka przyniosła zwolnienie lekarskie. Na schodach hotelu spotkała W. M. (1). Powiedziała mu o zwolnieniu lekarskim i o tym, że boi się zwolnienia z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy K. F. (1). Mówiła, że nie ma żadnych gwarancji zatrudnienia, że ma na utrzymaniu dziecko. Wówczas W. M. (1) zapewniał ją, że dobrze ocenia jej pracę i nikt nie zamierza wypowiadać powódce umowy. Rozmowa była bardzo emocjonalna. W jej wyniku powódka zdecydowała się nie skorzystać ze zwolnienia i podjęła pracę.

Od czasu odejścia K. F. (1) powódce pracowało się źle. Tęskniła za dawną załogą. Napisała dla K. F. (1) list, w którym doceniła współpracę z nią i ich dobre wzajemne stosunki. Pracodawca dowiedział się o treści listu. Było to komentowane w rozmowach między W. M. (1) a B. B. (1), ale z powódką nikt na ten temat nie rozmawiał.

W związku ze stałą obserwacją pracowników, wysokimi wymaganiami W. M. (1) i ilością zwolnionych pracowników, pozostałe osoby nie były pewne, że utrzymają się w zatrudnieniu. Pracownicy odczuwali zwiększoną kontrolę jako presję ze strony W. M. (1). Wpływało to negatywnie na atmosferę w pracy.

Generalnie W. M. (1) odnosił się do pracowników we właściwy sposób. Jeżeli zwracał uwagę na błędy w ich pracy, robił to stanowczo, ale zazwyczaj kulturalnie. Nie był agresywny ani wulgarny.

Jako gość hotelowy W. M. (1) korzystał z usług hotelu, np. jadał w restauracji hotelowej lub pracownicy przynosili mu do pokoju posiłki i napoje. Jego pokój był sprzątny przez pracowników. Raz powódka wyprasowała mu odzież, co wprowadził jako nową usługę hotelową.

Miały miejsce pojedyncze incydenty między W. M. (1) a niektórymi pracownikami hotelu. Dotyczyło to pięciu osób. Pracownika recepcji M. G. (1), któremu W. M. (1) niezasadnie zarzucił nieprawidłowe sporządzenie pisma i nie przeprosił go po wyjaśnieniu sytuacji. Kelner K. K. (1) i K. D. (1), którym W. M. (1) z osobnych rozmowach groził zwolnieniem z pracy całej obsady kelnerskiej, przy czym K. D. (1) popłakała się po takiej rozmowie. W dwukrotnej wymianie zdań między K. F. (1) a W. M. (1), pracownica poczuła się potraktowana z wyższością, podczas gdy przełożony uznał, że K. F. (1) odnosi się do niego z lekceważeniem. W. M. (1) wielokrotnie krytykował kelnerkę P. K. (1).

Także między powódką a W. M. (1) zdarzały się sytuacje nieprzyjemne.

Miało miejsce zdarzenie, kiedy W. M. (1) skomentował zbyt powolne jego zdaniem poruszanie się powódki w pracy, mówiąc do niej i towarzyszącej jej praktykantki M. K. (1), że "chodzą jak święte krowy".

W grudniu 2013 roku W. M. (1) oskarżył całą grupę pracowników pokojowych o kradzież żarówek. Po tym zdarzeniu W. M. (1) przyznał, że pomylił się i przeprosił, jednak pracownicy nadal odczuwali przykrość z powodu tego zajścia.

Kolejne nieprzyjemne zdarzenie miało miejsce w styczniu 2014 roku, kiedy W. M. (1) robił zdjęcia wyposażenia pokoju w celu umieszczenia ich na stronie internetowej hotelu. Wówczas stwierdził, że w zestawie do parzenia kawy i herbaty stoją brudne kubki. Następnego dnia, tj. 17 stycznia 2014 roku, wezwał na rozmowę przełożonego powódki A. J. (1) i powódkę, która w dniu wykonywania zdjęć była odpowiedzialna za stan pokoju wraz z M. K. (1). Rozmowa odbyła się w obecności żony pozwanego B. B. (1). W czasie rozmowy W. M. (1) mówił podniesionym głosem. Powódka bardzo przeżyła tę rozmowę. Rozplakała się.

Po tej rozmowie powódka wzięła wolne na trzy kolejne dni, zamieniając się w grafiku z innymi osobami. Następnie na okres od 21 do 23 stycznia 2014 roku wypisała wniosek o urlop wypoczynkowy. Od 24 stycznia 2014 roku skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała nieprzerwanie do 24 lipca 2014 roku, a następnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne.

Powódka choruje od roku 2006 i leczy się ambulatoryjnie psychiatrycznie z rozpoznaniem reaktywnych zaburzeń depresyjnych, lękowych.

Od 6 sierpnia 2007 roku do 30 września 2011 roku z powodu stanu psychicznego była niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym. Od października 2011 roku posiadała z tej samej przyczyny orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Zaburzenie stwierdzone u powódki było związane przyczynowo z licznymi czynnikami reaktywnymi występującymi w jej życiu, głównie związanymi z nieudanym małżeństwem, nadużywaniem przez byłego męża alkoholu, stosowaniem przez niego przemocy oraz wynikającymi z tego konsekwencjami ekonomicznymi, dużym obciążeniem powódki odpowiedzialnością za utrzymanie rodziny i wychowanie dzieci.

Do września 2013 roku stan psychiczny powódki był stabilny, dolegliwości nie powodowały istotnych zaburzeń funkcjonowania.

Powódka ma obniżoną tolerancję na stres, łatwo u niej wywołać silne negatywne emocje, z którymi sobie nie radzi. W styczniu 2014 roku stopień nasilenia objawów depresyjnych był na tyle duży, że powódka nie była w stanie pracować zawodowo i z tej przyczyny zostało wystawione zwolnienie lekarskie.

W styczniu 2014 roku powódka została skierowana na Oddział Dzienny Psychiatryczny, gdzie stwierdzono nasilenie objawów lękowych, liczne dolegliwości somatyczne, a w badaniach testowych dyskomfort emocjonalny, zaburzenia w przystosowaniu społecznym. Zachorowanie było spowodowane atmosferą w pracy, zwolnieniami i zmianami

personalnymi. Z tych przyczyn wystąpiło nasilenie objawów lęku, obniżenie nastroju, zaburzenia snu, pamięci i koncentracji. Występowało także kołatanie serca i drżenie kończyn. Objawy narastały od września 2013 roku, wyraźnie zaznaczyły się w listopadzie 2013 roku, a największe nasilenie miały od stycznia 2014 roku do maja 2014 roku.

Niezdolność do pracy oraz dyskomfort w codziennym życiu oraz wypełnianiu obowiązków rodzinnych i domowych utrzymywały się do lipca 2015 roku. Stan zdrowia powódki wymagał w tym okresie i wymaga nadal leczenia psychiatrycznego i terapii psychologicznej.

Powódka nie ma obniżonej samooceny przydatności zawodowej.

W efekcie podjętych zmian organizacyjnych i kadrowych W. M. (1) przyczynił się do poprawy działania hotelu i znacznej poprawy wyników finansowych.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd dał wiarę świadkom M. G. (1), K. K. (1), D. Ś. (1), R. M. (1), P. B. (1), K. C. (1), J. C. (1), M. K. (1), E. S. (1), A. J. (1). Zeznania wskazanych świadków są zgodne, spójne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Świadkowie jednoznacznie wskazali, że W. M. (1) był osobą zasadniczą, surową ale jego zachowanie mieściło się w granicach należących do niego obowiązków. W określeniach jego zachowania świadkowie, także nieprzychylni mu, tj. K. F. (1) i K. K. (1), zeznały że nie był wulgarny ani agresywny.

Sąd dał również częściowo wiarę świadkom P. K. (1) i K. F. (1). Zeznania te w zakresie dokonywanych ocen poszczególnych zachowań W. M. (1) były dotknięte subiektywizmem, jednak w zakresie przytaczanych faktów były w zasadzie zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. Świadkowie relacjonowali te same wydarzenia, co wskazane przez pozostałych świadków. P. K. (1) wskazała na wiele nieprzyjemnych sytuacji, jakie miały miejsce między nią a W. M. (1), nie potrafiła jednak podać żadnego przykładu relacji przełożonego z powódką. Zeznała w tym zakresie, że pięciokrotnie widziała powódkę płaczącą w pracy. Zeznania te nie są wiarygodne, gdyż sama powódka tego nie podnosiła, powołując się na tylko jedną taką sytuację (w rozmowie na temat brudnych kubków w pokoju).

W zakresie rzekomej wulgarności W. M. (1) całkowicie niewiarygodne były zeznania K. D. (1). Poza nią tylko P. K. (1) i powódka wskazały na ten aspekt zachowania W. M. (1), przy czym powódka nie potrafiła podać żadnego przykładu.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania W. M. (1), który rzetelnie i zasadniczo zgodnie z zeznaniami powódki zrelacjonował ich poszczególne kontakty. Nie przekonało Sądu jedynie twierdzenie świadka, że określenie "święta krowa" nie było obraźliwe.

Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń powódki wskazujących, że W. M. (1) krzyczał na powódkę, zastraszał ją, czy kierował w jej kierunku agresywne wypowiedzi. Twierdzenia powódki nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach pozostałych świadków. W ocenie Sądu odczucia powódki mają charakter subiektywny, wynikają z braku umiejętności rzeczywistej oceny sytuacji, braku odporności na krytykę i trudnej adaptacji do nowej sytuacji w pracy, w tym do radykalnych zmian personalnych wśród najbliższych współpracowników. Z wiarygodnych zeznań świadków i samej powódki wynika, że powódka szczególnie ciężko przeżyła odejście z pracy K. F. (1).

Niewiarygodne były odosobnione zeznania powódki co do tego, aby w rozmowie z dnia 17 stycznia 2014 roku przełożeni wyszydali ją z powodu treści listu napisanego w obronie K. F. (1). Pozostali uczestnicy tej rozmowy zaprzeczyli, aby temat listu został wówczas poruszony.

Na wniosek pełnomocnika pozwanego Sąd pominął dowód z jego przesłuchania.

Sąd uznał za miarodajną opinię biegłych psychologa klinicznego oraz psychiatry, ponieważ była ona logiczna, spójna, wzajemnie zgodna, a także udzielała dokładnych odpowiedzi na pytania sformułowane w tezie postanowienia dopuszczającego ten dowód. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, iż opinia ta została sporządzona przez osoby odznaczające się niekwestionowanymi kwalifikacjami, pozwalającymi jej na właściwe określenie stanu zdrowia powódki. Biegli posiadali bowiem wystarczającą wiedzę z dziedzin nauki objętej zakresem przedmiotowym powyższej opinii. Jako

specjaliści z wieloletnim stażem pracy legitymowali się również potrzebnym doświadczeniem zawodowym. Osoby te spełniały zatem wszelkie wymogi potrzebne do tego by w prawidłowy sposób ustalić sporne okoliczności.

Trzeba zarazem zwrócić uwagę na to, że biegli swoje stanowisko w tym przedmiocie sformułowali po zapoznaniu się ze zgromadzoną w aktach sprawy dokumentacją i po przeprowadzeniu stosownych badań, na podstawie których uzyskali pełną wiedzę na temat stanu zdrowia powódki. Opinia ta została zatem sporządzona nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori oceny, lecz w oparciu o obiektywne i rzetelnie zebrany materiał badawczy, który potwierdzał prawidłowość wyrażonego przez biegłych sądu. Nie należy pomijać także i tego - przy ocenie trafności poglądów zawartych w opinii - że żadna ze stron nie kwestionowała opinii.

Biegli jednoznacznie wskazali, że zaburzenia stwierdzone u powódki były związane przyczynowo z trudną sytuacją życiową powódki: problemem alkoholowym byłego męża, rozwodem, zapewnieniem bytu małoletniemu dziecku, śmiercią matki. Wszystkie te czynniki spowodowały pogorszenie samopoczucia psychicznego powódki. Zmiany w pracy, zwalnianie pracowników, w szczególności K. F. (1), z którą powódka się przyjaźniła i ciągle związany z tym stres spowodował pojawienie się u powódki objawów lekowo – depresyjnych. Nie mniej jednak sytuacja stresowa w pracy nie wywołała u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Powódka ma poczucie, że jest osobą dokładną, potrafiącą dobrze wykonywać swoje obowiązki.

Wiarygodność dołączonych do akt dokumentów nie była kwestionowana.

Zgodnie z art. 94³ §2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Aby dane działanie lub zachowanie mogło być zakwalifikowane jako mobbing, powinno charakteryzować się następującymi cechami:

- a) dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu,
- b) polegać na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- c) wywoływać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- d) powodować lub mieć na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (takie przesłanki wyróżnia np. B. Bury, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, MPPR. 2007, nr 2; M. Zych, Normatywna definicja mobbingu, MPPR. 2006, nr 4; A. Abramowska, M. Nałęcz, Prawna regulacja mobbingu, MPPR. 2004, nr 7; D. Dörre-Nowak, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, C.H.Beck, Warszawa 2005, s. 253).

Na tle ustawowej definicji mobbingu podkreśla się też, że do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ §2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (B. Cudowski, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, MPPR. 2008, nr 10; wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008/1-2/12).

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114) Sąd Najwyższy wskazał, że 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. Ponadto izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej

będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312) znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet, jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął Sąd Najwyższy w referowanym orzeczeniu, nawet gdy działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Nie budzi również żadnych wątpliwości, że wymienione przesłanki muszą wystąpić łącznie, a brak którejkolwiek z nich eliminuje możliwość przypisania stosowania mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNAPiUS 2006/21-22/ 321, wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008/1-2/12) oraz że ciężar ich wykazania spoczywa na pracowniku. Ustawodawca nie zamierzał bowiem przypisać konsekwencji prawnych przewidzianych w art. 94³ §2 k.p. każdemu, nawet bardzo uciążliwemu i przykremu dla pracownika, negatywnie nacechowanemu zachowaniu pracodawcy, a jedynie takiemu, które wywrze realną szkodę w sferze pracowniczej. Każde działanie, które nie odniesie takiego skutku nie może być klasyfikowane jako mobbing, choćby polegało na ewidentnym naruszeniu zasad dobrego wychowania, dóbr osobistych pracownika, a nawet (w skrajnych sytuacjach) wypełniało definicję czynu karalnego. Pracownikowi pokrzywdzonemu w taki sposób przysługiwać będą inne środki prawne niż te, które wynikają z ustalenia, iż doszło do stosowania mobbingu.

Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie nie została spełniona definicja mobbingu w postaci uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z przytoczonych powyżej zeznań wiarygodnych świadków i z przedstawionej dokumentacji Sąd wyprowadził wspólny wniosek, iż podłożem problemów powódki są trudności osobiste powódki oraz jej niewątpliwie ciężka sytuacja życiowa, co powodowało nasilenie obaw przed utratą pracy.

Przeprowadzone postępowanie nie dało podstaw do uznania, że działania W. M. (1) spełniały definicję mobbingu. Pracownik pozwanego nie poniżał ani nie ośmieszał powódki. Nie zmierzał do izolowania powódki ani wyeliminowania jej z zespołu. W kontaktach z powódką był spokojny, zasadniczy, kulturalny. Organizując spotkania, w których brała udział powódka, miał na celu poprawę współpracy. Intencje menadżera były przy tym oczywiste dla większości przesłuchanych świadków.

Z zebranego materiału wynika, że niektóre zachowania W. M. (1) były dla pracowników kontrowersyjne, w szczególności w zakresie dokonywanych zmian kadrowych i zwiększenia dyscypliny oraz nadzoru. Nie mniej jednak należy mieć na uwadze, że pełnił on funkcję menadżera, który z definicji miał zapewnić porządek i dyscyplinę w miejscu pracy. Wykazane w toku procesu zachowanie W. M. (1) wobec powódki, w ocenie Sądu mieściło się w granicach zajmowanego przez niego stanowiska.

Ocena ta nie dotyczy grubiańskiego określenia powódki jako "świętej krowy" i pochopnego posądzenia jej, wraz z grupą innych osób, o kradzież żarówek. Te dwa wykazane przez powódkę w toku procesu zdarzenia z jej udziałem, choć

świadczą o braku taktu ze strony W. M. (1), miały charakter incydentalny, a zatem nie tworzą obrazu uporczywych lub długotrwałych zachowań, świadczących o mobbingu.

Także podlegające negatywnej ocenie zachowania W. M. (1) skierowane wobec innych osób, nie mogą stanowić argumentu za uznaniem mobbingowania powódki. Zachowania przywoływane przez świadków M. G. (1), K. K. (1), K. D. (1) i P. K. (1) nie dotyczyły powódki i nie były w żaden sposób powiązane z jej zakresem obowiązków. Jeśli zatem nawet informacje o tych zdarzeniach docierały do powódki i wpływały na ogólną atmosferę w pracy, to nie spełniają definicji mobbingu.

Nie można też uznać, aby W. M. (1) dążył do wywołania u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej, skoro osobiście zapewniał ją o dobrej ocenie jej pracy i gwarantował, że nie zamierza rozwiązywać z nią umowy o pracę. Ponadto, jak wynika z opinii biegłych sądowych, u powódki nie wystąpiła zaniżona ocena przydatności zawodowej, będąca koniecznym elementem definicji mobbingu.

Należy również zauważyć, że wydawane przez przełożonego polecenia np. wyprasowania rzeczy, zmiany kierunku mycia podłóg czy kolejności sprzątnięcia, również nie można uznać za mobbing tylko dlatego, że spotykają się ze sprzeciwem części obsługi.

Całkowicie nietrafny i zanegowany przez samą powódkę w toku jej zeznań był zawarty w uzasadnieniu pozwu zarzut o rzekomym stosowaniu wobec powódki mobbingu przez D. Ś. (1).

Ustalenia dokonane w toku procesu eliminują więc możliwość przypisania komukolwiek podejmowania wobec powódki działań mobbingujących, a zatem powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 94³ §2 k.p. a contrario.

O kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 102 k.p.c. W wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Powódka przegrała proces w całości. Jednakże, mając na względzie jej trudną sytuację rodzinną i finansową, a także fakt, iż wystąpiła z powództwem na skutek realnego dla niej poczucia krzywdy, wynikającego z zaburzeń psychicznych, Sąd uznał, że obciążenie jej całością kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej byłoby sprzeczne z zasadą słuszności.

Jednocześnie Sąd uznał, że wytoczenie niezasadnego powództwa o zapłatę bardzo wysokiej kwoty nie powinno pozostać dla powódki całkowicie bez konsekwencji finansowych. Zatem Sąd postanowił obciążyć powódkę kwotą 100 złotych tytułem zwrotu nieznacznej części kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Na marginesie wskazać należy, że kosztów dojazdu pełnomocnika pozwanego z B. do T. (zestawienie kosztów k. 300), Sąd nie uważa za koszt celowy w rozumieniu art. 98 k.p.c. Nic nie stało bowiem na przeszkodzie, aby pozwany korzystał z zastępstwa procesowego pełnomocnika mającego siedzibę w T.. Niecelowy był także koszt opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, od której obie strony były zwolnione na mocy art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o opłacie skarbowej.

Pełnomocnikowi powódki przysługiwał od Skarbu Państwa zwrot nieopłaconych kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, na podstawie §6, §12 ust. 1 pkt 2 i §19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego z urzędu w apelacji od powyższego wyroku zarzuciła wyrokowi:

1) błąd w ustaleniach faktycznych, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, polegający na uznaniu że:

a) w okresie od czerwca 2013 r. do stycznia 2014 r. powódka nie doświadczyła ze strony przełożonych W. M. (1) i B. B. (1) działań i zachowań skierowanych przeciwko powódce, polegających na uporczywym i długotrwałym

zastraszaniu powódki, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, a które to zachowania według obiektywnej miary winny być ocenione za wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej w sytuacji, gdy w rzeczywistości działania i zachowania Witolda

M. (...) i B. B. (1) w stosunku do powódki realizowały ustawowe znamiona mobbingu;

b) rozstrój zdrowia psychicznego, jakiego doznała powódka, nie jest bezpośrednio związany z sytuacją uporczywego i długotrwałego zastraszania powódki w zakładzie pracy pozwanego w sytuacji, gdy rozstrój ten jest bezpośrednią konsekwencją stosowanych w zakładzie pracy pozwanego środków zastraszania i poniżenia pracowników;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., mające wpływ na treść orzeczenia, polegające na wadliwej ocenie przez Sąd I instancji zgromadzonego materiału dowodowego, skutkującej wyprowadzeniem przez tenże Sąd wniosków z przeprowadzonej opinii sądowo-psychiatrycznej i psychologicznej, że rozstrój zdrowia powódki nie jest bezpośrednio związany z jej sytuacją w pracy, co legło u podstaw rozstrzygnięcia, podczas gdy z przedmiotowej opinii wynikają wprost wnioski przeciwnie, co czyni że zaskarżony wyrok został wydany w oparciu o niedające się usunąć błędy logiczne, naruszające zasadę swobodnej oceny dowodów;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 kpc poprzez jego błędną interpretację, polegającą na uznaniu, że:

a) aby w świetle tego przepisu dane działanie lub zachowanie mogło być zakwalifikowane jako mobbing, to musi ono zawsze wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności, podczas gdy z ustawowej definicji mobbingu wynika, że powyższa przesłanka ujęta jest alternatywnie z przesłanką „powodowania lub mienia na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”, przy czym do zakwalifikowania danego zachowania jako mobbing wystarczy działanie realizujące przynajmniej jedną z tych przesłanek;

b) z definicji ustawowej mobbingu wynika konieczność wykazania celu działań pracodawcy w postaci poniżenia, ośmieszenia, izolowania pracownika, podczas gdy do zakwalifikowania danego zachowania jako mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga się stwierdzenia po stronie prześladowcy ukierunkowania takiego działania na osiągnięcie konkretnego zamiaru.

Na podstawie art. 368 § 1 p. 5 i art. 386 k.p.c. wносиła o:

1) zmianę wyroku poprzez zasądzenie powództwa i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych;

2) ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Nadto wносиła o:

3) na podstawie art. 102 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zwolnienie powódki od kosztów sądowych postępowania przed Sądem II instancji, zgodnie z załączonym do apelacji wnioskiem powódki oraz oświadczeniem o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania;

4) w razie pozytywnego rozpatrzenia wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych, zwrot wniesionej opłaty podstawowej od apelacji na rachunek bankowy Kancelarii (...) s.c.;

5) zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając, iż nie zostały one w żadnej części opłacone.

Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 1 lutego 2016 r. wnioski powódki o zwolnienie od kosztów sądowych w postępowaniu przed drugą instancją oddalił.

Pozwany reprezentowany przez pełnomocnika procesowego w osobie radcy prawnego w odpowiedzi na apelację powódki wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Ten sam pełnomocnik pozwanego zaskarżył postanowienie zawarte w pkt 2 i 3 wyroku w zakresie orzeczenia o zasadach ponoszenia kosztów procesu i zarzucał:

1. Naruszenie przepisów postępowania:

a. art. 102 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie – przyjęcie, że w niniejszej sprawie zachodzi sytuacja szczególnie uzasadniona pozwalająca na nieobciążanie powódki kosztami procesu jako strony przegrywającej proces;

b. art. 98 § 1, 2 i 3 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie – brak uznania, że w zakres kosztów procesu wchodzi koszty dojazdu pełnomocnika na rozprawę.

W związku ze wskazanymi wyżej zarzutami wniósł o zmianę postanowienia w zakresie ponoszenia kosztów procesu poprzez obciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej według zestawienia kosztów przedłożonego na rozprawie przez pełnomocnika pozwanego oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki na rozprawie, która odbyła się przed Sądem Okręgowym w dniu 18 marca 2016 r. wniósł o oddalenie zażalenia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził w sprawie należyte postępowanie dowodowe, wyprowadził trafne wnioski i wydał wyrok zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Okręgowy wyraża pełną aprobatę dla stanowiska zajętego przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i w pełni akceptuje argumentację przedstawioną przez ten Sąd i bez potrzeby ponownego przytaczania przyjmuje ją za własną.

Spór w sprawie wymagał ustalenia, czy strona pozwana dopuściła się działań mobbingowych względem powódki oraz czy w związku z tymi działaniami doszło do rozstroju zdrowia, a w konsekwencji czy powódka zasadnie domaga się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia w kwocie 50 tys. zł.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, przez który ustawodawca rozumie 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.

Mobbing polega między innymi na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec osoby, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika, jest swoistym nękaniiem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych (por. H. Szewczyk: Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, PiZS 2002, nr 6, str. 9). Można go również określić jako negatywne zachowania pracodawcy w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników

lęk, strach i długotrwałe obawy. Rozpowszechnianie plotek na temat pracownika, izolowanie go, blokowanie niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielanie zbyt łatwych lub zbyt trudnych zadań, ciągle krytykowanie rezultatów pracy, czynienie bezosobowych aluzji, publiczne poniżanie, obrażanie, kierowanie ustnych pogróżek i gróźb pod adresem pracownika stanowią zachowania charakteryzujące działania mobbingowe.

Kolejną nie mniej istotną przesłanką jest uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy, które przejawia się w uporczywym przejawianiu złej woli ze strony pracodawcy, mającym na celu pognębienie pracownika i wywołanie w nim negatywnych odczuć, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd I instancji po przeprowadzeniu w sprawie szerokiego postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków, jak również powódki oraz po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii stwierdził, że strona pozwana nie stosowała względem powódki żadnych działań mobbingowych, jak również nie nastąpił u niej rozstrój zdrowia, który mógłby być związany z tego rodzaju działaniami.

Wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego. Sformułowanie użyte przez skarżącą apelacji wskazuje, że apelująca wytyka Sądowi Rejonowemu naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Zasada ta jest jedną z naczelnych reguł postępowania cywilnego w polskim porządku prawnym i wynika z przepisu art. 233§1 kpc. Zgodnie z tym przepisem - Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 lipca 1998 r., sygn. akt: II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt: II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt: I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt: II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt: II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt: I PKN 361799 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt: II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 §1 kpc musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie "wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd - wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia: 21 marca 2006 r., sygn. akt: I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt: I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt: I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolone z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy trzeba stwierdzić, iż Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów. Ocena materiału dowodowego dokonana przez ten Sąd była logiczna, zgodna z zasadami doświadczenia życiowego i wszechstronna.

Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że podłożem problemów powódki były trudności osobiste, trudna sytuacja życiowa przejawiająca się problemem alkoholowym męża, rozwodem, koniecznością zapewnienia bytu synowi czy wreszcie śmierć matki.

W miejscu pracy były zmiany organizacyjne, zwalniano nieprzydatnych pracowników w tym zwolniono przyjaciółkę powódki K. F.. Jednakże wbrew zarzutom apelującej działania W. M. (1) nie ośmieszały ani nie poniżały powódki. Nie miały też na celu izolowanie powódki czy wyeliminowanie z zespołu. W stosunku do powódki był spokojny, kulturalny. Jego działania miały na celu poprawę działania hotelu i pozyskanie klientów.

Nie ulega wątpliwości, że niektóre jego działania dotyczące zmian kadrowych i zwiększenia dyscypliny i nadzoru nie były w pełni akceptowane przez pracowników. Nie mniej jednak z uwagi na pełnioną funkcję menadżera musiał podejmować tego rodzaju działania.

W stosunku do powódki nie stosował żadnych gróźb utraty pracy. Wprawdzie użycie przez W. M. w stosunku do powódki określenia „święta krowa” i pochopne posądzenie jej wraz z grupą innych pracowników o kradzież żarówek świadczą o braku taktu i nie licują z funkcją jaką pełnił. Miały jednak charakter incydentalny. Również złe odnoszenie się W. M. do innych pracowników nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z powyższych względów brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że względem powódki strona pozwana stosowała mobbing.

Brak jest również kolejnej, niezbędnej przesłanki, od zaistnienia której uzależnione jest w ogóle ustalenie zaistnienia mobbingu, tj. stwierdzenia, że wskutek ewentualnych działań mobbingowych, doszło u powódki do rozstroju zdrowia.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe, w sposób jednoznaczny wskazuje, że taka okoliczność nie ma w sprawie miejsca.

Sąd Rejonowy w celu dokonania stosownych ustaleń, przeprowadził dowód z opinii biegłych lekarzy sądowych psychiatry oraz psychologa. Biegli ci w sposób jednoznaczny wskazali, że zaburzenia stwierdzone u powódki były związane z trudną sytuacją życiową powódki. Zaburzenia te nie mają żadnego związku z ewentualnie stosowanym względem niej mobbingiem w pracy.

Opinia biegłych została sporządzona w sposób pełny, rzetelny i jednoznaczny, nie budzi ona najmniejszych wątpliwości, co do prawidłowości wyrażanych w niej wniosków. Powódka nie wykazała aby poniosła jakiegokolwiek konsekwencje zdrowotne, związane z ewentualnym mobbingiem w miejscu pracy.

Powódka nie przedstawiła żadnego dowodu, że działania pracodawcy powódki doprowadziły ją do rozstroju zdrowia.

Powódka przed podjęciem pracy u pozwanego leczyła się psychiatrycznie z rozpoznaniem zaburzeń nerwicowych, zaburzeń nastroju i miała przez pewien czas orzeczony do 2011 roku umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Sytuacja w pracy tj. zmiany organizacyjne, zwolnienia pracowników, zwiększenie dyscypliny mimo, że spowodowały u powódki pogorszenie stanu zdrowia to jednak to pogorszenie nie może być skutkiem stosowania wobec powódki mobbingu, gdyż działań mobbingu względem powódki nie było ani ze strony właściciela, ani jego żony czy też pracowników w tym W. M. czy D. Ś. (1), którą o to oskarżała powódka w pozwie.

Zastrzeżenia powódki do opinii biegłych podniesione dopiero w apelacji, stanowią polemikę z niekorzystnym dla niej rozstrzygnięciem, która nie została poparta żadnymi istotnymi dla sprawy argumentami.

Wobec powyższego stwierdzić należało, że zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i zgodne z prawem, a apelacja powódki, jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

Również nie było zasadne zażalenie pozwanego na rozstrzygnięcie o zasadach ponoszenia kosztów procesu.

Mimo oddalenie powództwa Sąd Rejonowy nie obciążył powódki (strony przegrywającej) całymi kosztami procesu strony pozwanej, mając na względzie zasadę słuszności, o której mowa w art. 102 kpc.

Zgodnie z tym przepisem – w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przywołany przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania strony przegrywającej kosztami procesu, zgodnie z którą strona, która przegrała sprawę, jest zobowiązana zwrócić pracownikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 kpc.) – tzw. zasada odpowiedzialności za wynik procesu.

Hipoteza art. 102 kpc, odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodną ocenę, czy fakty związane z przebiegiem procesu jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., sygn. akt I CZ 110/07; LEX nr 621775).

Do kręgu przypadków „szczególnie uzasadnionych” należą okoliczności zarówno związane z przebiegiem procesu, jak i leżące „na zewnątrz”. Do pierwszych zalicza się sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego sądowemu rozstrzygnięciu, jego znaczenie dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie.

Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony – w tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się wyłącznie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą do zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadnić zastosowanie tego wyjątku, powinien zostać oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 r., sygn. akt I CZ 26/11; LEX nr 1101325 oraz z dnia 25 sierpnia 2011 r., sygn. akt IICZ 51/11, LEX nr 949023).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należało stwierdzić, że obciążanie powódki całością kosztów procesu sprzeciwiała się jej sytuacja majątkowa, rodzinna a przede wszystkim zdrowotna wynikająca z zaburzeń psychicznych oraz fakt, że powódka dochodziła roszczeń ze stosunku pracy, a biorąc pod uwagę niełatwą materię merytoryczną niniejszej sprawy mogła być subiektywnie – choć błędnie – przekonana o zasadności swoich roszczeń (por. np. uzasadnienie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., sygn. akt II CZ 130/12, LEX nr 1288641).

Podnoszony w zażaleniu przez pozwanego argument zmowy pomiędzy pracownikami a powódką w celu jej wytypowania jako osoby najbardziej pasującej do hipotezy mobbingu nie zmienia powyższej oceny. To właśnie stan psychiczny powódki a w szczególność objawy lęku mógł doprowadzić do tego, że powódka działając pod wpływem namowy pracowników wystąpiła z pozwem o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Jednakże okoliczność tę inaczej należy postrzegać u osoby zdrowej psychicznie a inaczej u osoby z zaburzeniami psychicznymi. Powódka mogła mieć poczucie realne krzywdy jeżeli jeszcze ją w tym utwierdzano lub o tym przekonywano.

Rację ma skarżący, że nie złożył wniosku o zasądzenie wygórowanych kosztów, bowiem są to koszty w stawce minimalnej. Jednakże obciążenie nimi powódki w jej sytuacji zdrowotnej, rodzinnej byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego mając jeszcze na uwadze – co podkreśla skarżący – skomplikowany charakter sprawy i czas jego trwania. Obciążenie powódki kwotą 100zł tytułem części kosztów stanowi dla powódki wystarczającą konsekwencję przegranej sprawy.

Z tych względów zażalenie pozwanego na mocy art. 385 kpc w zw. z art. 397 § 2 kpc jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Powyższe okoliczności stanowiły w ocenie Sądu Okręgowego również podstawę do nieobciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W toku postępowania w niniejszej sprawie przed Sądem drugiej instancji powódka była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, będącego adwokatem.

W apelacji i w odpowiedzi na zażalenie na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 18 marca 2015 r. wniósł pełnomocnik o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając, że nie zostały ani w całości ani w części opłacone.

Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 8 pkt 5 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2015 r. poz 1801).

/-/SSR (del.) Andrzej Kurzych /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek