

Sygn. akt VIII *Pa* 54/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca	sędzia Anna Capik-Pater
Protokolant	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. L. (L.)

przeciwko H. K. i K. K. (1) wspólnikom spółki cywilnej Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) w Z.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 30 kwietnia 2021 r. **sygn. akt** IV P 111/20

1. oddała apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanych H. K. i K. K. (1) solidarnie kwotę 1470 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
3. przyznaje ze Skarbu Państwa na rzecz adwokata A. S. (1) kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) i 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII Pa 54/21

UZASADNIENIE

Powódka D. L., po ostatecznym sprecyzowaniu w piśmie procesowym z 2 lipca 2020r. oraz na rozprawie w dniu 25 września 2020r., domagała się zasądzenia solidarnie od pozwanych H. K. i K. K. (1) kwoty 2.600 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, kwoty 25.000 zł, tytułem zadośćuczynienia za mobbing, oraz zasądzenia na rzecz adwokata A. S. (2) zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Ponadto powódka cofnęła pozew w zakresie dotyczącym roszczenia o zasądzenie na jej rzecz kwoty 1.400 zł, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, roszczenia o zasądzenie kwoty 1.300 zł, tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień, wraz ze zrzeczeniem się roszczeń w tym zakresie oraz zasądzenia kosztów postępowania, a także cofnęła powództwo w

zakresie sprostowania świadectwa pracy, gdyż wydano jej sprostowane świadectwo pracy. W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniona była u pozwanych od 6 maja 2019r. do 30 kwietnia 2020r. na podstawie dwóch kolejno zawartych umów na czas określony, w pełnym wymiarze etatu na stanowisku higienistki stomatologicznej oraz, że 1 kwietnia 2020r. doręczono jej oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę. Zarzuciła pozwanym, że błędnie określili w umowie podlegającej rozwiązaniu, okres przysługującego jej wypowiedzenia przypadający po upływie rozwiązania umowy o pracę, nie pouczyli jej o prawie i terminie odwołania, co spowodowało, że nie złożyła w terminie odwołania od wypowiedzenia, a ponadto naruszyli art. 41 k.p. wręczając jej wypowiedzenie w okresie, gdy była nieobecna w pracy z powodu przestoju wprowadzonego przez pozwanych w związku z pandemią koronawirusa, co należało traktować jako usprawiedliwioną nieobecność. Odnosząc się do żądania zasądzenia zadośćuczynienia w związku ze stosowanym wobec niej mobbingiem wskazała, że w miejscu pracy była dyskryminowana ze względu na wygląd, płeć i stan zdrowia, co spowodowało, że doznała cierpienia psychicznego. Według powódki fakt, że jest tęga powodował, że była przedmiotem żartów i kpin. Jedną z większych przykrości było nakazanie jej przez pozwaną pozostawiania ubrań w pomieszczeniu gospodarczym z powodu rzekomego zapachu tytoniu unoszącego się z ubrań, który miał przeszkadzać lekarzom w pomieszczeniu socjalnym. Po interwencji współpracowników mogła zostawiać ubrania w gabinecie nr 3. Zanim znaleziono jej indywidualne miejsce do przebierania przebierała się w gabinecie nr 4. Według powódki w gabinecie nr 3 podglądano ją za pomocą kamer i wyśmiewano się z niej z powodu budowy ciała. Inni pracownicy nie byli zobowiązani do przebierania się w tym pomieszczeniu. Zarzuciła, że przełożeni zwracali jej uwagę aby poprawiła swój wizerunek. Zarzuciła im, że była zmuszona pracować po 12 godzin dziennie. W czasie pracy nie miała możliwości by skorzystać, z chwili przerwy na spożycie posiłku lub napoju. Kierowano wobec niej kąśliwe uwagi, gdy chciała przeznaczyć przysługującą jej przerwę na spożycie posiłku. Ponadto przełożeni zabraniali jej przebywania i pracowania w Rejestracji z uwagi na posądzenie o większą skłonność do dokonania kradzieży środków pieniężnych z kasy na szkodę ZOZ.

W odpowiedzi na pozew, pozwani H. K. i K. K. (1), wnieśli

o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na ich rzecz kosztów procesu. Ich zdaniem powództwo w większości jest niezasadne, a roszczenia które były zasadne zostały zapłacone przed złożeniem odpowiedzi na pozew. Odnosząc się do żądania zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przyznali okoliczności dotyczące zatrudnienia powódki, doręczenia wypowiedzenia oraz braku pouczenia jak również błędnego obliczenia okresu wypowiedzenia. Podali, że w związku z powyższym wypłacili powódce wynagrodzenie chorobowe za okres od 18 do 30 kwietnia 2020r. i podnieśli, że uchybienie to nie uprawnia powódki do dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p. Odnosząc się do braku pouczenia o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania wskazali, że uchybienie to uzasadnia jedynie przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Podnieśli, że nie naruszyli art. 41 k.p., gdyż w okresie pandemii gabinet funkcjonował, a nieobecność powódki w dniu 1 kwietnia 2020r. nie była usprawiedliwiona. Według pozwanych również roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia z tytułu mobbingu było całkowicie bezzasadne. Zarzut dyskryminacji z uwagi na płeć był zdaniem pozwanych absurdalny, gdyż wszystkie osoby zatrudnione u pozwanych na tożsamym stanowisku również były kobietami. Podnieśli, że powódka została zatrudniona z uwagi na doświadczenie i umiejętności zawodowe kryterium wieku nie miało żadnego znaczenia. Wyjaśnili, że wiedzę o insulinooporności powódki uzyskali dopiero z pozwu dlatego stan zdrowia powódki nie mógł rzutować negatywnie na ukształtowanie stosunku pracy. Podobnie budowa ciała również nie miała wpływu na różnicowanie sytuacji pracowników. Nigdy nie miały miejsca żarty i drwiny z wyglądu powódki. Przyznali, że byli niezadowoleni z faktu, że powódka pali papierosy i że z jej ubrań wyczuwalna była woń tytoniu. Ponieważ pozostali pracownicy skarżyli się na zapach pozwana poleciła powódce aby przechowywała ubrania w innym pomieszczeniu tj. gabinecie nr 4. Kamera, która była w nim zainstalowana nie obejmowała pacjentów podczas badania. Zaprzeczyli aby nakazali pozostawiać powódce ubrania w pomieszczeniu gospodarczym, czy w gabinecie nr 3. Wskazali, że monitoring zainstalowany w niektórych pomieszczeniach służy bezpieczeństwu i ochronie mienia, a nie podglądaniu pacjentów. Nagrania podlegają skasowaniu 21 dni od rejestracji. Odnosząc się do kwestii spożywania posiłków wyjaśnili, że powódka zawsze korzystała z przerwy na posiłek, przy czym czas spożywania posiłków dochodził niekiedy do godziny. Wskazali, że wypłacili powódce ekwiwalent za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, gdyż powódka popełniła pomyłkę w obliczeniach nie uwzględniając urlopu w dniu 11 lutego 2020r. Za zasadne uznali również roszczenie

powódki w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy podnosząc, że powódka z wnioskiem o sprostowanie powinna była zwrócić się do nich przed wystąpieniem na drogę sądową.

Wyrokiem z 30 kwietnia 2021r. Sąd Rejonowy w Zabrzu w punkcie pierwszym oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania, natomiast w punkcie drugim oddalił powództwo o zapłatę zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. W punkcie trzecim umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Natomiast w punkcie czwartym zasądził od powódki na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 1.500 zł tytułem połowy kosztów zastępstwa procesowego, z kolei w punkcie piątym odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanych w pozostałym zakresie. W punkcie szóstym, Sąd Rejonowy zawarł orzeczenie o przyznaniu od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu na rzecz adwokata A. S. (1) kwoty 2.952 zł

w tym podatek VAT, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że D. L. zatrudniona była w ZOZ (...)” s.c. w Z. od 6 maja 2019r., na podstawie dwóch kolejno zawartych umów na czas określony. Pierwsza do 30 września 2019r., a druga od 1 października 2019r. do 30 kwietnia 2020r., w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku higienistki stomatologicznej, z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2250 zł brutto.

Następnie Sąd ustalił, iż w okresie od 16 marca 2020r. do końca kwietnia 2020r. gabinety pozwanych funkcjonowały w ograniczonym zakresie przyjmując jedynie nielicznych pacjentów. Lekarze i asystentki mający małe dzieci przebywali na opiece. Pozostali przebywali na urloпах bądź zwolnieniach chorobowych. Pracował tylko pozwany K. K. (1). W razie potrzeby do pracy przychodziła również A. K., która mu asystowała. Powódka była nieobecna w pracy w okresie od 2 do 6 marca 2020r. oraz 16, 23 – 31 marca 2020r. Nie informowała pozwanych o przyczynie swojej nieobecności. Pozwani zaś nie dociekali dlaczego powódki w tym czasie nie ma w pracy. Zwolnienie od 2 do 6 marca 2020r. pojawiło się na (...) dopiero w czerwcu 2020r. W dniu 1 kwietnia powódka pozostawała do dyspozycji pracodawcy, nie korzystała w tym dniu ze zwolnienia lekarskiego ani urlopu wypoczynkowego.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że pozwani wymagali od swoich pracowników, aby nie palili na terenie zakładu pracy i przed wejściem do niego oraz aby ci, którzy palą niwelowali zapach związany z paleniem. Zimą, kiedy woń dymu papierosowego z ubrań powódki stała się intensywniejsza H. K. po interwencji współpracowników poleciła powódce, aby nie zostawiała swoich ubrań w pokoju socjalnym, gdyż przesiąknięte były dymem tytoniowym i zapach przenosił się na ubrania pozostałych pracowników, którzy skarżyli pozwanych się na tę uciążliwość. Powódka zostawiała ubrania w gabinecie neurologicznym, a w dniu w którym przyjmował lekarz w gabinecie stomatologicznym. Powódka tylko za pierwszym razem pozostawiła swoje ubrania w pomieszczeniu gospodarczym. Pozwana nie wskazała powódce, gdzie ma się przebierać. Pozwani nie zwracali uwagi na zapach dymu papierosowego córce A. C. powódki i M. N., które również paliły.

Sąd I instancji ustalił również, że K. K. (1) w gabinecie stomatologicznym, za zamkniętymi drzwiami, w czasie rozmowy w cztery oczy zwrócił powódce uwagę, że czuć od niej dymem papierosowym. Powódka asystując K. K. (1) podała niewłaściwe nici, ten zwrócił jej uwagę. Doszło do wymiany zdań. Później zwrócił jej uwagę, że nie powinna z nim dyskutować przy pacjencie. K. K. (1) nie krzyczał na powódkę zdarzało się, że mówił podniesionym głosem i gestykułował.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że monitoring zainstalowany u pozwanych obejmuje cały budynek: korytarz i gabinety, za wyjątkiem toalety, pomieszczenia socjalnego i brudownika. Rejestrator przechowuje zapisy przez 3 tygodnie następnie są one nadpisywane. Kamera w zainstalowana była w gabinecie nr 3, w gabinecie neurologicznym nr 4, gdzie powódka zostawiała swoje rzeczy kamera była stale zasłonięta. W pokoju tym nie było możliwości obserwowania powódki. Powódka mogła się przebierać w pokoju socjalnym, w łazience, lub w części zaplecza socjalnego. Nagrania chronione były hasłem i osoby postronne nie miały do nich dostępu.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie skarżyła się S. M. na problemy z pracodawcą. S. M., A. K. D. M. N., T. P. nie widziały, aby ktoś się niestosownie zachowywał w stosunku do powódki, aby zwracał jej uwagę co do jedzenia lub sylwetki ciała.

Dalej Sąd ustalił, że w pokoju socjalnym często rozmawiano o tym kto jest na jakiej diecie, jakie robi postępy, komentowano przynoszone posiłki. Równocześnie pracownica pozwanych J. S. pracująca w gabinecie w C., która podobnie jak powódka zmagą się z otyłością jest zatrudniona od 12 lat.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, iż pozwani wskazywali wszystkim pracownikom, aby nie przebywać w Rejestracji, aby osoba rejestrująca pacjentów i pobierająca opłaty była maksymalnie skupiona i nie popełniała błędów.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana T. K. pismo z kancelarii komorniczej dotyczące zaległości byłego męża powódki pokazała tylko A. K., która była przełożoną wszystkich asystentek. Pozwana nie komentowała CV powódki. Powódki nie oskarżono też o przywłaszczenie pieniędzy z kasy. Lekarze czasami nie chcieli pracować z powódką, ale podobne sytuacje dotyczyły innych asystentek stomatologicznych. Nadto pozwani zwracali asystentkom uwagę na schludny wygląd.

Sąd merytoryczny ustalił również, że powódka wielokrotnie przekraczała regulaminowy czas spożywania posiłków. Z kolei kiedy zwracano jej uwagę, powódka reagowała emocjonalnie. Czasami odnosiła się agresywnie do pozwanej T. K., a czasami płakała w toalecie.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, iż 1 kwietnia 2020r. powódka otrzymała za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie pozwanych o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. W oświadczeniu wskazano, że przysługuje jej dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Nie pouczono jej o prawie, sposobie, terminie i sądzie właściwym do wniesienia odwołania.

Powódka leczy się psychiatrycznie od 10 lat. U pozwanych pracowała również córka powódki A. C.. Na prośbę powódki A. K. poprosiła pozwaną o jej zatrudnienie.

Pozwani przelewem z 25 maja 2020r. przelali na konto powódki należne jej wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy zawierające żądane zmiany. Równocześnie pozwani do 17 lutego 2021r. nie wystąpili do Powiatowego Urzędu Pracy o żadną formę wsparcia finansowego z tytułu (...) 19. Natomiast 22 kwietnia 2020r. złożyli wniosek (...) i z tego tytułu otrzymali zwolnienie 50% deklarowanych składek (tarcza antykryzysowa) za miesiące od marca do maja 2020r.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone dowody z akt osobowych powódki, zestawienia zwolnień lekarskich, kopii list obecności, wydruków z portalu facebook, wydruku z (...), sms – ów, zeznań świadków: A. K., M. N., T. P., E. F., A. C., S. M., D. P., N. C., R. V., przesłuchania powódki, przesłuchania pozwanych: T. K. i K. K. (1), zdjęcie kamery, informację techniczną, oświadczenie z 30 marca 2020r. (w aktach osobowych powódki), zaświadczenie, przelewy bankowe, pismo PUP z 17 lutego 2021r., pismo ZUS z 2 marca 2021r..

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się w całości na zeznaniach świadków R. V., S. M., A. K., D. P., M. N. i T. P. oraz przesłuchaniach pozwanych H. K. i K. K. (1). Z kolei przesłuchanie powódki uwzględnił jedynie w części, która dotyczyła faktów i była zbieżna z pozostałym materiałem dowodowym. Jednakże w ocenie Sądu I instancji, zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do tego by przyjąć, że pozwani lub ich podwładni stosowali wobec powódki mobbing, Zaznaczyć należy, że zeznania powódki miały bardzo emocjonalny i ocenny charakter. Sąd uwzględnił je w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Walorem wiarygodności Sąd obdarzył dowody z dokumentów, które to dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania. Sąd Rejonowy, jedynie częściowo uwzględnił zeznania świadka N. C., gdyż świadek ten sam przyznał, że nie miał bezpośrednich wiadomości

o okolicznościach mobbingowania powódki, natomiast swoją wiedzę opierał na relacjach powódki. Nadto świadek ten również wytoczył sprawę o mobbing przeciwko pozwanym i mógł być zainteresowany w wydaniu korzystnego rozstrzygnięcia dla powódki. Podobnie sąd ocenił zeznania świadka A. C. – córki powódki uwzględniając je wyłącznie w części w jakiej były zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym. Córka powódki nie była świadkiem stosowania wobec powódki mobbingu, a sytuację знаła wyłącznie z relacji powódki.

Sąd Rejonowy, na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. pominął jako nieistotny wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii, gdyż jego dopuszczenie było zbędne w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził okoliczności stosowania wobec powódki mobbingu.

Sąd Rejonowy, poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, iż w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas określony było nieuzasadnione.

Dalej powołując się na treść art. 32 § 1 i art. 50 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu tej umowy oraz jedno roszczenie – odszkodowanie.

Sąd I instancji badał w niniejszej sprawie jedynie kwestię, czy pracodawca wypowiedział umowę o pracę na czas określony od 1 października 2019r. do 30 kwietnia 2020r., zgodnie z przepisami prawa pracy pod względem formalnym. Przy czym Sąd ten zauważył, że pracodawca wypowiadając tego rodzaju umowę nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Jedynym obowiązkiem, jaki na nim spoczywał było złożenie wypowiedzenia w formie pisemnej, pouczenie pracownika o prawie odwołania się do Sądu pracy i zachowanie okresu wypowiedzenia.

Nie ulega wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie pozwani częściowo uchybili wyżej wymienionym wymogom, gdyż ich pisemne oświadczenie wskazywało niewłaściwy okres wypowiedzenia tj. dwa tygodnie zamiast miesiąca oraz nie zawierało, pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy. Powyższe uchybienia formalne nie uprawniały jednak powódki do dochodzenia roszczenia z art. 45 k.p. Wskazanie błędnego okresu wypowiedzenia skutkowało tym, że pozwani zobowiązani byli wypłacić powódce brakującą kwotę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, co z resztą uczynili. Natomiast brak pouczenia o prawie, sposobie terminie wniesienia odwołania skutkowało tym, że sąd przywrócił powódce termin do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016r. sygn. akt. II PK 333/14). Podkreślił również Sąd Rejonowy, że samo wypowiedzenie było skuteczne i do rozwiązania stosunku pracy doszło. Sąd zbadał również zarzuty powódki dotyczące nieprawidłowości wypowiedzenia wynikającej ze skorzystania przez pozwanych ze środków pomocowych z ZUS i Urzędu Pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w dacie złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy pozwani nie złożyli jeszcze wniosku do ZUS o zwolnienie ze składek, ani też o udzielenie tarczy antykryzysowej.

Odnosząc się z kolei do zarzutów powódki, w zakresie, w jakim podnosiła ona, że wypowiedzenie otrzymała w okresie usprawiedliwionej nieobecności, Sąd I instancji podkreślił, że 1 kwietnia 2020r. powódka nie korzystała zarówno ze zwolnienia lekarskiego jak też z urlopu. Faktycznie bowiem, za dorozumianą zgodą przełożonych pozostawała ona w domu, w gotowości do świadczenia pracy. w tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 41 k.p. i podkreślił, że zakaz wynikający z tego przepisu obejmuje ochronę pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę, zatem pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę w okresach wskazanych w przytoczonej regulacji. Art. 41 k.p. nie stosuje się bezwzględnie w każdym przypadku nieobecności pracownika, która nie jest nieusprawiedliwiona. Funkcja ochronna tego przepisu odnosi się do sytuacji niezawinionego braku gotowości do świadczenia pracy po stronie pracownika. Natomiast gotowość do pracy pracownika w czasie przestoju można traktować jako ekwiwalentny sposób spełnienia świadczenia pracy, gdy jej wykonywanie z przyczyn dotyczących pracodawcy nie jest możliwe. Nie jest to „inna nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy”. Termin ten odnosi się

bowiem do przypadków wskazanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Są to m.in. choroba pracownika, odbywanie kwarantanny, sprawowanie opieki nad chorym. R. nie doszło do naruszenia przez pozwanych przywołanego przepisu, gdyż powódka w dniu otrzymania wypowiedzenia pozostawała w gotowości do świadczenia pracy. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił żądanie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd merytoryczny podkreślił, że również powództwo o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Z kolei powołując się na treść z art. 94³ § 2 k.p., Sąd Rejonowy przypomniał definicję mobbingu, który 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. Dalej Sąd przypomniał, iż art. 94³ § 1 w zw. z § 2 k.p., wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, że w niniejszej sprawie niezbędnym było ustalenie, czy zachowania podejmowane przez pozwanych i innych pracowników względem powódki mogą być zakwalifikowane jako mobbingujące również w sposób zobiektywizowany, uwzględniający charakter zatrudnienia realizowanego przez powódkę warunki i stosunki interpersonalne panujące w jej środowisku pracy, stopień obciążenia zadaniami i ich realizacji oraz metody egzekwowania przez podmiot nadzorujący wykonania obowiązków na danym odcinku pracy. Przy czym to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracodawca (lub jego pracownicy) stosował wobec niej mobbing. Zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał na niej ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek winy deliktowej: winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem rozstroju.

Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się więc z dwóch etapów.

W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94³ §1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 94³ § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia. Co istotne Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2012r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 204, zauważył, że określone w art. 94³ § 3 zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Sąd I instancji nie dopatrywał się mobbingu względem powódki. BOWIEM nie wszystkie opisane przez nią zarzuty potwierdziły się. Nadto te, które wystąpiły zdaniem Sądu nie stanowiły przejawów mobbingu. Według Sądu powódka mylnie oceniała rzeczywistość. Nieporozumienia, przytyki, w których powódka dopatrywała się mobbingu według Sądu były zwykłymi sytuacjami jakie pojawiają się w pracy i wynikają z różnic charakterów, temperamentów czasami ze zmęczenia, stresu i presji czasu. Pojawiające się komentarze dotyczące tego co powódka spożywa, pojawiały się sporadycznie i nie miały na celu poniżenia, ośmieszenia w związku z tym nie mogły zostać uznane za mobbing. Sąd stwierdził również, że opisane wyżej sytuacje nie wywołały u powódki zaniżonej samooceny, czy poczucia przydatności zawodowej. Powódka sama przyznała że czasami się stawiała oraz że pozwani nie mieli zastrzeżeń do jej umiejętności. Nie można również nie uwzględnić faktu, że powódka jest osoba wrażliwą na krytykę. Dodatkowo od 10 lat ma

problemy ze zdrowiem psychicznym. Ostatecznie należy uwzględnić fakt, że powódka w okresie zatrudnienia nie formułowała żadnych zarzutów do pozwanych, nie rozmawiała na ten temat z koleżankami z pracy, pomimo łączących ich dobrych relacji.

Odnosząc się do kwestii mobbingowania z uwagi nałóg nikotynizmu i związany z tym uciążliwy zapach Sąd uwzględnił fakt, że nie wszystkim zapach dymu tytoniowego odpowiada. W ocenie Sądu, jeśli pracodawcy nie akceptowali zapachu dymu papierosowego i uprzedzili o tym powódkę przy przyjęciu do pracy, to zdaniem Sądu mogli jej wydać polecenie przechowywania ubrań pachnących tym dymem w osobnym pomieszczeniu tak aby zapach nie przechodził na ubrania innych pracowników. Polecenia tego zdaniem Sądu w żaden sposób nie można uznać za przejaw mobbingu, zwłaszcza, że pracodawca zobligowany jest w miarę możliwości, dbać o interesy wszystkich pracowników również niepalących. Podkreślił również Sąd Rejonowy, że palenie to szkodliwy dla zdrowia i uciążliwy nałóg, który jest bardzo uciążliwy dla osób niepalących. Równocześnie w toku postępowania dowodowego nie potwierdzono okoliczności aby powódce wydano polecenie przebierania się w pomieszczeniu gospodarczym. Polecenie dotyczyło niepozostawiania swojej odzieży w pomieszczeniu socjalnym.

W zakresie zarzutu oglądania nagrań z monitoringu, podglądania powódki i wyśmiewania się z niej, to okoliczności te nie zdaniem Sądu również się nie potwierdziły. Dostęp do nagrań miała właściwie jedynie T. K., która jak sama wskazała nie miała czasu ich oglądać z uwagi na ilość pracy i operację jaką w tamtym czasie przeszła. Ponadto nagrania ulegały sukcesywnemu niszczeniu po 3 tygodniach. Należy również zauważyć, że powódce nie wskazano pokoju z kamerą do przebierania się oraz że w jednym z gabinetów, z których korzystała powódka kamera była zaklejona od 5 lat na życzenie lekarza. W ocenie Sądu skoro powódka wiedziała o istnieniu kamery i przeszkadzało jej to przy przebieraniu powinna była zgłosić ten fakt przełożonym - nie uczyniła tego jednak. Nie stwierdzono też przeszkód, aby powódka, podobnie jak pozostali pracownicy mogła przebierać się w innym pomieszczeniu np. w pomieszczeniu socjalnym lub łazience.

Sąd Rejonowy nie dopatrył się też przejawów mobbingu w zachowaniu K. K. (1) względem powódki. Tym bardziej że powódka opisała szczegółowo wyłącznie jedną sytuację, która uznawała za mobbing. Według Sądu była to zwykła sytuacja pracownicza wynikająca z różnicy charakterów, podejścia do obowiązków. W ocenie Sądu powódka odbierała te sytuacje zbyt osobiście. Nie można przy tym pominąć, że stanowisko powódki było stanowiskiem pomocniczym i to lekarz miał decydujące zdanie i mógł nie życzyć sobie krytyki w obecności pacjenta. Z kolei sytuacja związana z podaniem niewłaściwych nici była zwykłym zwróceniem uwagi i z pewnością nie miała na celu poniżenia i ośmieszenia powódki. Powódka uskarżała się na uczucie stresu jakie wiązało się z tym, że będzie pracować z pozwanym K. K. (1). Należy jednak zauważyć, że stres jest zjawiskiem nieodmiennie związanym ze świadczeniem pracy. Doświadczony pracownik jakim jest powódka powinien mieć już wypracowane metody radzenia sobie z nim. Doświadczanie stresu, obawy przed pójściem do pracy nie jest w każdej sytuacji związane z mobbingiem. Dodatkowo należy zauważyć, że powódka odczuwała obawy związane z pracą dla K. K. (1), a nie była do niego przypisana przez cały czas.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka jest osobą nadwrażliwą na tle swojego wyglądu i z tego powodu pewne sytuacje nadmiernie ją dotykały. Przeżycia powódki były zdaniem Sądu nieadekwatne do zaistniałych zdarzeń. Z. jest, że mimo rzekomo złego traktowania przez pozwanych powódka nie zakończyła wcześniej współpracy z nimi, a co więcej poprosiła innego pracownika o rozmowę z pozwanymi w sprawie zatrudnienia jej córki. Racjonalnie działający rodzic nie zgodziłby się przecież na zatrudnienie dziecka w miejscu, gdzie sam jest źle traktowany i w tej kwestii Sąd nie uznał za wiarygodnej argumentacji powódki, że córka jest osobą dorosłą i że rodzina potrzebowała pieniędzy. Reasumując w ocenie Sądu myśl o mobbingu powstała u powódki dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia na skutek uczucia krzywdy.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że w zeznaniach powódki brakowało konsekwencji, bowiem z jednej strony zarzucała pozwany mobbing, natomiast z drugiej podkreślała, że sytuacje jakie miały miejsce to były nieporozumienia, przytyki i wyrażanie dezaprobaty (sytuacja związana z krytyką pozwanej dotyczącą posiłku powódki).

W tym stanie rzeczy powództwo o zadośćuczynienie Sąd Rejonowy oddalił.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 203 § 1 i 2 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zasądzenie kwoty 1.400 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasądzenia kwoty 1.300 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień oraz w zakresie sprostowania świadectwa pracy, gdyż powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się tych roszczeń. W ocenie tego Sądu okoliczności sprawy nie wskazują, że czynność dyspozytywna powódki była sprzeczna z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzała do obejścia prawa.

Dalej Sąd Rejonowy, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądził od powódki częściowy zwrot kosztów zastępstwa procesowego pozwanych. Istniały ku temu podstawy, gdyż powódka nie próbowała wyjaśnić polubownie sprawę z pozwanymi, natomiast w pierwszej kolejności wystąpiła na drogę sądową. Zdaniem Sądu, powódka winna w pierwszej kolejności wystąpić do pozwanych o zapłatę zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu oraz z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, natomiast dopiero po bezskuteczności tych prób, wnieść pozew. Podkreślić trzeba, że pozwani uczynili zadość roszczeniom powódki niezwłocznie po zorientowaniu się, co do popełnionych błędów – które wynikały z zastosowania niewłaściwego okresu wypowiedzenia. Równocześnie na mocy art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy odstąpił częściowo od obciążania powódki kosztami sądowymi i zastępstwa procesowego strony przeciwnej, mając na uwadze charakter żądań powódki oraz fakt, że była ona przekonana o słuszności swoich roszczeń. Hipoteza art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia Sądowi rozpoznającemu sprawę pewną swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jaki dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do odstąpienia od obciążania jej kosztami procesu. Przepis art. 102 k.p.c. stanowi, bowiem suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek. W ocenie Sądu zarówno charakter roszczeń,

z jakimi wystąpiła powódka, jak i jej subiektywne przekonanie o zasadności zgłoszonych roszczeń, pozwalały zastosować w rozpoznawanej sprawie omawianą normę. Do kręgu wypadków szczególnie uzasadnionych należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, czy przedawnienie, do drugich zaś - sytuację majątkową i życiową strony, przy czym całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2011r., I CZ 26/11). Sąd miał przy tym na uwadze trudną sytuację finansową i osobistą powódki oraz problemy zdrowotne. Według sądu powódka przynajmniej częściowo powinna ponieść koszty zastępstwa procesowego strony przeciwnej. W ocenie sądu w granicach jej możliwości finansowych leży kwota 1.500 zł stanowiąca połowę należnych pozwanym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego.

Wynagrodzenie pełnomocnika powódki przyznano od Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego w Zabrze, a to w związku z treścią § 2 i § 4 oraz § 8 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U.2019.18 t.j.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.

Zaskarżyła powyższy wyrok w części, tj. w pkt 1, na mocy którego oddalono powództwo w zakresie zapłaty odszkodowania w całości, w pkt 2, na mocy którego oddalono powództwo w zakresie zapłaty zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w całości, w pkt 4, na mocy którego zasądzono od powódki na rzecz pozwanych solidarnie połowę zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego pod postacią art. 41 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, skutkującą wadliwym uznaniem, że przestój w zakładzie pracy na skutek epidemii koronawirusa, nie stanowi usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, objętej zakazem wypowiedzania umowy o pracę.

W dalszej kolejności zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na wadliwym przyjęciu, że:

a. w dniu 1 kwietnia 2020r. powódka - za dorozumianą zgodą pracodawcy - pozostawała w gotowości do świadczenia pracy, w sytuacji gdy wniosku tego nie dało się wyprowadzić z zebranego materiału dowodowego, zwłaszcza że pozwani twierdzili w toku postępowania, iż nieobecność powódki w pracy była nieusprawiedliwiona, a z kolei powódka twierdziła, iż nie świadczyła pracy z powodu przestoju na skutek epidemii koronawirusa (...)2, nie manifestując gotowości do pracy i będąc przekonaną o tym, że nie zostanie wezwana do świadczenia pracy aż do odwołania,

b. powódka wykazywała nadmierną wrażliwość wobec działań pracodawcy, w sytuacji gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że zachowanie pozwanych wyczerpuje przesłanki mobbingu w związku z:

- nakazaniem powódce przebijania się i pozostawiania ubrań w pomieszczeniu gospodarczym, obok mopów, użytych ścierek i sprzętu do sprzątnia,
- zobowiązaniem powódki przez pozwaną ad. 1 do przebijania się w innym miejscu aniżeli pozostali pracownicy, tj. w gabinecie nr 3, który służył jako pomieszczenie dodatkowe, magazyn sprzętu i materiałów, a także był wyposażony w kamery rejestrujące obraz,
- podglądaniem powódki przez pozwaną ad. 1 w trakcie przebijania się w odosobnieniu od innych pracowników, a następnie wyśmiewanie powódki z powodu jej budowy ciała,
- pomawianiem powódki o potencjalną skłonność do dokonania kradzieży na szkodę pozwanych, z uwagi na toczące się przeciwko powódce postępowanie egzekucyjne,
- ujawnieniem innym pracownikom informacji o dokonaniu wobec powódki zajęcia egzekucyjnego,
- kierowaniem przeciwko powódce przez pozwaną ad. 1 kąśliwych uwag w przypadku korzystania przez powódkę z przerwy w pracy na spożycie posiłku,
- niezasadnym zobowiązaniem powódki do zwrotu kosztów piaskarki.

Na koniec zarzuciła naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mające istotny wpływ na treść wyroku, pod postacią:

- art. 6 k.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niezasadne oddalenie wniosku dowodowego z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii oraz psychologii, w sytuacji gdy dowód ten był kluczowy dla ustalenia rozmiaru szkody doznanej przez powódkę na skutek stosowania wobec niej mobbingu,
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co skutkowało błędną odmową dania wiary zeznaniom powódki oraz świadka N. C. w zakresie dotyczącym stosowania wobec powódki mobbingu, przy jednoczesnym zachowaniu braku krytycyzmu wobec zeznań pozwanych i świadków zeznających na ich korzyść, podczas gdy świadkowie zgłoszeniu przez pozwanych również mają interes w wyniku niniejszego postępowania, albowiem nadal pozostają z pozwanymi w stosunku pracy i wiąże ich zasada lojalności, a w czasie trwania niniejszego procesu, a zarazem w okresie epidemii koronawirusa generującego liczne straty ekonomiczne, otrzymali nieoczekiwaną podwyżkę, co w ocenie powódki miało ich skłonić do tego, aby twierdzili, że nie mają jakiegokolwiek wiedzy na temat uporczywego poniżania powódki w miejscu pracy, z ostrożności procesowej - art. 102 k.p.c. poprzez niesłuszne i wadliwe rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, podczas gdy w rozpatrywanej sytuacji mamy do czynienia z przypadkiem szczególnym, który nakazywałby zastosować wobec powódki zasadę słuszności i odstąpić od obciążania jej kosztami procesu na rzecz pozwanych, zwłaszcza że powódka pozostawała w słusznym przekonaniu o zasadności niniejszego powództwa, a odnosząc się do zgłoszonych roszczeń, które następnie zostały cofnięte, to wbrew twierdzeniu Sądu a quo wytoczenie powództwa nie było przedwczesne, a skoro do zapłaty wymagalnych

roszczeń doszło w trakcie postępowania, to pozwani winni być traktowani jako strona przegrywająca proces w tej części.

W oparciu o tak postawione zarzuty powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku:

- w pkt 1 poprzez zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwoty 2.700,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa w sprawie do dnia faktycznej zapłaty,
- w pkt 2 poprzez zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwoty 25.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa w sprawie do dnia faktycznej zapłaty,
- w pkt 4 poprzez nieobciążanie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanych solidarnie,

a z ostrożności procesowej:

2. nieobciążanie powódki kosztami postępowania odwoławczego w niniejszej sprawie,
3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zabrze.

Nadto, wniosła o:

4. rozpoznanie niniejszej sprawy na rozprawie w postępowaniu odwoławczym,
5. na podstawie art. 380 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. dopuszczenie i przeprowadzenie w postępowaniu odwoławczym dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii i psychologii na potwierdzenie faktu, jaka jest wysokość trwałego uszczerbku na zdrowiu powódki na skutek mobbingu, stosowanego wobec niej w pozwanym zakładzie pracy.

W uzasadnieniu do powyższego stanowiska apelująca skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, że Sąd I instancji dokonał innej oceny zebranego przez siebie materiału dowodowego, niż przyjęta przez pozwaną linię, którą prezentowała przed tym Sądem, co w jej ocenie doprowadziło do niewłaściwych ustaleń, które doprowadziły do niewłaściwego zastosowania wskazanych wyżej przepisów.

W odpowiedzi na apelację pozwani wnieśli o jej oddalenie, dzielając w uzasadnieniu ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy i wydane w oparciu o ustalenia tego Sądu rozstrzygnięcie. Wnieśli również o zasądzenie od powódki, na rzecz pozwanych, zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń, w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu

I instancji. Słusznie, zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy ustalił, że w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, że do wypowiedzenia umowy o pracę, doszło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w trakcie, której oświadczenia takiego pracownikowi nie można złożyć. Wręcz przeciwnie ze zgromadzonego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, jednoznacznie wynika, że w dniu złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 1 kwietnia 2020r. powódka nie korzystała zarówno ze zwolnienia lekarskiego ani też z urlopu, gdyż za dorozumianą zgodą przełożonych pozostawała w tym czasie w domu, będąc w gotowości do świadczenia pracy na wezwanie pracodawcy.

Nadto prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w zakresie mobbingu nie udowodniła wszystkich przesłanek winy deliktowej, tj. winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem rozstroju. Mianowicie nie wszystkie opisane w tym zakresie, przez powódkę, zdarzenia, na których oparła ona swoje zarzuty zostały potwierdzone w rzeczywistości. Z kolei te, które wystąpiły nie spełniły przesłanek do uznania ich za przejawy działań mobbingowych. W szczególności należało potwierdzić za Sądem Rejonowym, iż powódka tendencyjnie oceniała rzeczywistość, bowiem występujące w pracy nieporozumienia z innymi pracownikami i przełożonymi oraz przytyki z ich strony, w których powódka dopatrywała się mobbingu, należą do zwyczajnych sytuacji jakie pojawiają się w pracy w szerszym gronie osób, a wynikają z różnic charakterów, temperamentów, czasami też z przemęczenia, stresu i presji czasu oraz innych obciążeń psychicznych w środowisku pracy. W szczególności pojawiające się komentarze dotyczące tego co powódka spożywa pojawiały się sporadycznie i nie miały na celu poniżenia, ośmieszenia, podobne były kierowane wobec innych osób. Nie sposób również pominąć faktu, że powódka jest osobą niezwykle wrażliwą na krytykę. Nadto, co istotne, powódka w okresie swojego zatrudnienia nie formułowała żadnych zarzutów wobec pozwanych, nie rozmawiała na ten temat z koleżankami z pracy, pomimo łączących ich dobrych relacji. Sąd Okręgowy podziela też ustalenia Sądu I instancji, w zakresie w jakim ustalił on, że powódka nie wykazała, że kierowane do niej polecenia przechowywania odzieży służbowej w innym pomieszczeniu, niż pozostali pracownicy, nosiło znamiona działań mobbingujących, przy czym nie wykazała ona, że miała trzymać tą odzież, czy też przebierać się w pomieszczeniu gospodarczym. Z kolei pozwani w sposób nie budzący wątpliwości również Sądu odwoławczego, ponad wszelką wątpliwość wykazali, iż wprawdzie polecieli powódce przechowywać odzież służbową w innym pomieszczeniu, niż pozostali pracownicy, jednak nie miało to na celu szykanowania powódki, a było jedynie związane z prośbami pozostałych pracowników, którzy nie akceptowali przesiąkania ich odzieży zapachem palonego tytoniu, pochodzącym z odzieży powódki. Pracodawca w tym celu polecił powódce przechowywanie tej odzieży w jednym z gabinetów lekarskich, przy czym nie ograniczył powódki w doborze miejsca w którym się ona przebierała. Tym samym to od jej decyzji zależało, w którym z pomieszczeń będzie się ona przebierać. Pozwani wykazali przy tym również, że nie dochodziło do celowego nagrywania powódki podczas przebierania, za pomocą kamer zainstalowanych w gabinetach i rozpowszechniania tych nagrań. Wręcz przeciwnie, prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że zainstalowanie kamer w gabinetach miało na celu jedynie zapobieżenie utracie wyposażenia gabinetu w trakcie wizyt pacjentów. Z kolei ujęcie kamer było tak skierowane, że uniemożliwiała nagrywanie samego badania pacjenta, o czym wiedzieli wszyscy pracownicy pozwanych. W konsekwencji powódka, nawet gdyby była zmuszona do przebierania się w takim gabinecie, mogła tą czynność wykonać w takim jego rejonie, gdzie ujęcie z kamery nie sięgało. Również co istotne, pozwani wykazali, że dostęp do nagrań z kamer posiadała wyłącznie H. K., która ze względu na natłok obowiązków służbowych, nie miała czasu na przeglądanie nagrań.. Dodatkowo zaś konkretne nagrania ulegały skasowaniu po 3 tygodniach, poprzez nadpisanie przez kolejne.

Sąd Okręgowy uznał również, że w trakcie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego powódka nie sprostowała ciężącemu na niej zgodnie z art. 6 k.c. obowiązkowi wykazania prawdziwości podnoszonych przez nią tez, a w szczególności, iż działania, które opisywała jako mobbingowe, faktycznie takimi były. Z kolei z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że w powszechnym, obiektywnym odczuciu, za takie nie mogły one zostać uznane.

W konsekwencji skoro powódka nie wykazała, że podlegała mobbingowi, to niezasadnym było również przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, tj. prowadzenia postępowania w zakresie ustalenia negatywnych następstw mobbingu, który przez powódkę, w postępowaniu sądowym, nie został wykazany.

Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił składanego przez powódkę w uzasadnieniu apelacji, zarzutu odnośnie sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z zebraniem przez ten sąd materiałem dowodowym, a tym samym naruszenia art. 233 k.p.c. Należy bowiem podkreślić, że ocena zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodów, w tym również zeznań świadków i podjęcie decyzji o zakończeniu tego postępowania dowodowego, lub ewentualnym dopuszczeniu i przeprowadzeniu dalszych dowodów, należy do kompetencji Sądu I instancji i podlega przez pryzmat zasady określonej w art. 233 k.p.c., tj. zasad swobodnej oceny dowodów. Jak już wyżej wykazano, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd merytoryczny przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i oceniając zebrane w nim dowody, nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu przytoczył przyczyny dla których uznał za wiarygodne tylko przeprowadzone przez siebie dowody, z którymi Sąd Okręgowy się w pełni zgadza. W szczególności prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że zeznania większości świadków były zbieżne i znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Z kolei zeznania świadka N. C., jak sama przyznała, nie wynikały z bezpośrednich wiadomości o okolicznościach mobbingowania powódki, a swoją wiedzę w tym zakresie opierała wyłącznie na relacjach powódki. Podobnie zeznania świadka A. C. – córki powódki - mogły zostać uwzględnione wyłącznie w części w jakiej były zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym, gdyż podobnie jak poprzedni świadek, córka powódki faktycznie nie była świadkiem stosowania wobec zachowań, poczytywanych przez powódkę jako zachowania mobbingowe, okoliczności te знаła wyłącznie z relacji powódki.

Przechodząc do dalszych rozważań, podkreślić należy, że w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy, powódka nie wykazała, aby zaistniały podstawy do wypłaty jej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W tym zakresie Sąd odwoławczy w pełni podziela rozważania i argumentację Sądu I instancji, w szczególności iż samo wypowiedzenie było skuteczne i do rozwiązania stosunku pracy doszło, bowiem wprawdzie zostało ono dokonane w momencie, gdy powódka faktycznie nie świadczyła pracy i przebywała w swoim miejscu zamieszkania, jednak nie był to jeden z rodzajów absencji określonych w art. 41 k.p., w trakcie, którego nie można wypowiedzieć umowy o pracę. W szczególności ochronna funkcja tego przepisu odnosi się wyłącznie do sytuacji niezawinionego braku gotowości do świadczenia pracy po stronie pracownika, które zostały określone jako „inna nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy”. Pojęcie to zostało przypisane do przypadków wskazanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, takich jak, m.in. choroba pracownika, odbywanie kwarantanny, sprawowanie opieki nad chorym. Natomiast odwołująca w tym dniu była w gotowości do pracy na wezwanie pracodawcy, w czasie niezależnego od niej przestoju. Wprawdzie przy składaniu tego oświadczenia doszło również do pewnych nieprawidłowości, jak wskazanie błędnego okresu wypowiedzenia, czy też nie zawierało ono, pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy. Jednak również w ocenie Sądu Okręgowego, nie uprawniały jednak powódki do dochodzenia roszczenia z art. 45 k.p., wobec wypłaty przez pozwanych brakującej kwoty wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia oraz wobec przywrócenia powódce termin do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje jednak argumentację i rozważania Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że z materiału dowodowego nie wynika w żaden mierze, aby w stosunku do powódki, w miejscu jej pracy, dochodziło do zachowań noszących znamiona mobbingu, czy to poprzez poproszenie jej o przechowywanie ubrań

służbowych w innym pomieszczeniu niż socjalne, czy też w zakresie komentarzy ze strony innych pracowników w zakresie spożywanych przez nią posiłków. Również, jeżeli chodzi o zwracanie powódce uwagi przez pozwanego K., to nie dochodziło do nich publicznie i faktycznie miało na celu poprawę procesu pracy przez powódkę, a równocześnie w żadnej mierze nie miało na celu jej poniżania, czy też ośmieszania. Z kolei całkowicie nieprawdziwe okazały się zarzuty w zakresie nagrywania momentu przebierania się przez powódkę, czy też nakazania jej przebierania się i przechowywania odzieży w pomieszczeniu gospodarczym.

Niezasadne okazały się także zarzuty powódki dotyczące niewłaściwego zastosowania art. 102 k.p.c. poprzez niesłuszne i wadliwe rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Rejonowy właśnie stosując art. 102 k.p.c. uznając zaistnienie przypadku szczególnie uzasadnionego odstąpił częściowo od obciążania powódki kosztami sądowymi i zastępstwa procesowego. Sąd skorzystał ze swobody stworzonej przez powołany przepis w zakresie zasadnym i usprawiedliwionym, zdaniem Sądu Okręgowego.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że apelująca nie wykazała, iż do jej zwolnienia z pracy, doszło z takim naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony, które, wobec wcześniejszego wyrównania jej przez pracodawcę wynagrodzenia za pełny okres wypowiedzenia i przywrócenie przez Sąd terminu do złożenia odwołania, skutkowało przyznaniem jej odszkodowania. Równocześnie nie wykazała ona, iż wskazane w powództwie zachowania bądź wystąpiły, bądź nosiły cechy mobbingu. Samo bowiem poczucie pracownika, że określone działania czy zachowania mają cechy mobbingu nie jest wystarczającą podstawą do tego by uznać, że on rzeczywiście występuje. Dodatkowo o mobbingu można mówić, gdy określone działania czy zachowania powtarzają się wielokrotnie, przez dłuższy czas, systematycznie. Przytoczone natomiast przez powódkę sytuacje nie tylko nie zostały przez Sąd uznane za zachowania mobbingowe, ale dodatkowo zdarzały się sporadycznie, nie miały cech uporczywości i trwałości.

W związku z powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powódki i na podstawie art. 385 k.p.c. i w punkcie pierwszym wyroku ją oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2, w zw. z § 2, pkt 4 i § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.), zasądzając od powódki na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 1.470,00 zł. W szczególności Sąd miał na uwadze, że powódka w postępowaniu apelacyjnym domagała się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i w tym wypadku zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1, stawka w postępowaniu odwoławczym przed Sądem Okręgowym, wynosiła 120,00 zł. Drugim roszczeniem, którego zasądzenia domagała się powódka, było żądanie przyznania odszkodowania w kwocie powyżej 10.000 zł do 50.000 zł i w tym wypadku, z § 9 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 2, pkt 4 i § 10, ust. 1, pkt 1, stawka w postępowaniu odwoławczym przed Sądem Okręgowym, wynosiła 1.350,00 zł. Sąd nie znalazł przyczyn dla których miałby nie stosować zasady odpowiedzialności za wynik procesu na rzecz art. 102 k.c., o co wносиła apelująca, gdyż powódka miała pełną orientację i możliwość oceny zgromadzonego już materiału dowodowego oraz argumentacji zarówno tej wynikającej z uzasadnienia wyroku jak też odpowiedzi na apelację.

W pkt 3 wyroku orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji na podstawie §15 ust 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z §8 pkt 5 i w zw. z §16 ust 1 pkt 1 i §4 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia opłat przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

(-) sędzia Anna Capik – Pater