

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu

sprawy z powództwa M. G. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w B. o odszkodowanie z tytułu mobbingu, odszkodowanie:

I/ oddalił powództwo,

II/ zasądził od M. G. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w B. kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III/ oddalił wniosek pozwanego o zwrot kosztów procesu w pozostałej części.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód M. G. (1) był zatrudniony w (...) Sp. z o. o. sp. komandytowej z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 11 listopada 2016 r. do 11 stycznia 2018 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1850 zł.

W dniu 19 października 2016 r. powód został poproszony do przełożonej I. S. (1). Spotkanie odbyło się w obecności M. Ś. (1).

I. S. (1) przedstawiła powodowi dwa warianty rozwiązania umowy o pracę: na mocy porozumienia stron lub wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Powód przeczytał oba pisma, powiedział, że się nie zgadza na rozwiązanie umowy, odmówił podpisania wypowiedzenia i opuścił pomieszczenie. I. S. poinformowała powoda, że pomimo niepodpisania wypowiedzenia firma się z nim rozstaje. Po pewnym czasie powód wrócił prosząc o urlop na żądanie, który otrzymał.

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, które wręczono powodowi było datowane na dzień 18 października 2016 r. i podpisane przez prezesa zarządu J. K.. Nie podano przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Umowa miała zostać rozwiązana z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. I. S. sporządziła na piśmie adnotację o zapoznaniu powoda z w/w pismem oraz o odmowie jego podpisania. Notatkę podpisała I. S. oraz M. Ś..

Do obowiązków powoda należało rozwożenie towarów pozwanego do klientów. Pozwanemu zależało na dobrej współpracy klientami, bowiem od tego zależało czy będą składać kolejne zamówienia. Przy zatrudnieniu kierowcy I. S. informuje, że firmie bardzo zależy na dobrej współpracy z klientami oraz o koniczności pomocy w rozładunku towaru czy też wniesienia towaru do sklepu, w zależności od specyfiki i potrzeb klienta. Niektórzy klienci skarżyli się, że powód nie chce pomagać przy rozładunku. Skargi były od różnych klientów i powtarzały się. I. S. rozmawiała na ten temat z powodem. Powód odpowiadał, że wszystko jest w porządku, że rozładowuje towar.

Raz powód został oddelegowany do pracy do magazynu. Zamiast rozpocząć pracę jak zazwyczaj o 8,00 musiał się stawić na 7,00. Powodowi nie powiedziano dlaczego zostaje oddelegowany do magazynu.

W dniu 16 listopada 2016 r. powód otrzymał świadectwo pracy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, że w dniu 19 października 2016 r. powodowi chciano wręczyć pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Gdyby pracodawca chciał zwolnić powoda w tym trybie to by to zrobił. Logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego jest wersja przedstawiona przez świadka I. S. oraz M. Ś., że powodowi przedstawiono dwie propozycje rozwiązania umowy o pracę: jedna na mocy porozumienia stron, do czego

była potrzebna zgoda powoda, a druga w trybie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Zresztą to czy wśród propozycji rozwiązania umowy pojawił się również tryb dyscyplinarny nie ma znaczenia dla przyjęcia czy w tym dniu doszło do skutecznego wręczenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Bez znaczenia jest również kwestia, czy w dniu 19 października 2016 r. powód prosił o trzydniowy urlop czy też od razu o urlop na żądanie. Na marginesie należy wskazać, że pracodawca nie miał obowiązku udzielić powodowi „z dnia na dzień” trzydniowego urlopu.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika powoda o przesłuchanie w charakterze świadków M. G., D. J. oraz A. Z. na okoliczność określoną w piśmie procesowym pełnomocnika z dnia 19 czerwca 2017 r., k. 82. Zgłoszeni świadkowie nie byli pracownikami pozwanego – M. G. to żona powoda, a D. J. oraz A. Z. są ich znajomymi. Osoby te nie były naoczными świadkami wręczenia powodowi wypowiedzenia ani też relacji pomiędzy powodem a współpracownikami. Ich wiedza o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia sporu ogranicza się zatem do tego co usłyszeli od powoda.

Sąd pominął również złożony do akt dowód z fotografii na okoliczność zmuszania powoda do poruszania się przeładowanym pojazdem (k. 91) jako spóźniony i nie mający związku z roszczeniami zgłoszonymi w pozwie.

Sąd Rejonowy zważył, że w piśmie procesowym z dnia 19 czerwca 2017 r. zawodowy pełnomocnik procesowy powoda ustanowiony z wyboru podniósł, że działania mobbingowe pracodawcy polegały na odmowie okazania powodowi regulaminu pracy i wynagradzania, braku skierowania na badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy, braku szkoleń z zakresu BHP. Pracodawca traktował powoda niesprawiedliwie i oceniał negatywnie, mimo braku podstaw ku temu. Delegował powoda do pracy niezwiązanej z jego umiejętnościami (do magazynu), co wiązało się koniecznością rozpoczęcia pracy o innej godzinie (o 7,00) niż ustalono. Pozwany niezasadnie wymagał od powoda, aby dokonywał rozładunku towaru u klientów, bowiem ta czynność nie należała do obowiązków powoda. Pracodawca informował powoda o rzekomych skargach klientów na powoda. Powodowi zarzucano, że zbyt długo spożywa posiłek w miejscu pracy, a w rzeczywistości powód musiał często rezygnować z przerwy w świadczeniu pracy. Powoda straszono, że otrzyma „dyscyplinarkę”, sugerowano aby zwolnił się sam. Pozwany polecał powodowi wykonanie transportu przeładowanym pojazdem. Kiedy powód się sprzeciwiał, tłumaczono powodowi, że firma otrzymała takie zlecenie. Powód miał sukcesywnie zaniżaną stawkę za wykonaną pracę.

Na rozprawach powód podawał, że stał się człowiekiem niewygodnym, bo zwracał uwagę na przeładowanie pojazdu. Mobbing polegał na tym, że powoda nakłaniano, aby sam się zwolnił. W związku z tym, że stanowisko pracy powoda było dofinansowane z UP to pozwany nie mógł zwolnić powoda, bo straciłby dotację.

Zgodnie z art. 94 (3) par. 2 i 3 KP mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Dokonane ustalenia faktyczne nie pozwalają, w ocenie Sądu I instancji na przyjęcie, że powód w czasie zatrudnienia u pozwanego był nękany, zastraszany, poniżany, ośmieszany, eliminowany z grona pracowników. Powód większość czasu pracy pozostawał bez nadzoru przełożonych, bowiem jako kierowca spędzał czas w trasie. W trakcie zatrudnienia powoda pojawiały się pewne problemy na tle wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, na które reagowała przełożona powoda I. S.. I. S. zwracała powodowi uwagę, że nie powinien odmawiać klientom pomocy

przy rozładunku. Przełożona informowała powoda, że udział w rozładunku należy do obowiązków pracowniczych powoda. Skargi klientów powtarzały się i nie pochodziły od jednego klienta, co utwierdzało przełożoną powoda w ich zasadności. Powód nie przyjmował do wiadomości oceny przełożonej co do jakości jego pracy oraz wykonywanych obowiązków, podobnie jak nie przyjął do wiadomości przekazanej w dniu 19 października 2016 r. decyzji pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy.

Okoliczności takie jak wydawanie powodowi polecenia jazdy przeładowanym pojazdem, brak szkoleń BHP czy badań lekarskich w okolicznościach tej sprawy, nawet jeśli miały miejsce (co nie zostało udowodnione) nie mogą świadczyć o mobbingu, bowiem nie były to działania skierowane przeciwko powodowi mające go zastraszyć, ośmieszyć, poniżyć czy wyizolować z grona pracowników. Jeśli faktycznie powód miał mieć wypłacane dodatkowe wynagrodzenie ponad kwotę wskazaną w umowie o pracę, a pozwana w kolejnych miesiącach je zaniżała, to w świetle faktu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych nie może to być traktowane jako działaniem mobbingowe. Niezrozumiałe jest natomiast zarzut nakłaniania powoda do tego aby zwolnił się sam, bowiem jego stanowisko pracy było dotowane. Skoro pozwany otrzymywał w związku z zatrudnieniem powoda dotację z UP, to powinien być zainteresowany dalszym jego zatrudnieniem, chyba że powód nienależycie wykonywał obowiązki pracownicze. Powód jednak twierdzi, że pracę wykonywał nienagannie, a pozwany nie miał żadnych podstaw żeby go zwolnić. Niezrozumiałe jest zatem jaki interes majątkowy pozwany miał w tym, że powód sam się zwolni, skoro, miał należycie wykonywał swoje obowiązki. Bez pracownika przecież dotacja nie byłaby wypłacana.

W niniejszym procesie powód dochodził również odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, zarzucając, że nie otrzymał na piśmie wypowiedzenia umowy o pracę. O fakcie zwolnienia dowiedział się dopiero ze świadectwa pracy nadesłanego pocztą.

Jak wynika z dokonanych ustaleń w dniu 19 października 2016 r. pozwany przedstawił powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód nie wyraził zgody. Wówczas pozwany wręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powód odmówił przyjęcia oraz pokwitowania odbioru pisma.

Zgodnie z art. 61 par. 1 KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

W dniu 19 października 2016 r. powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, a okoliczność, że pisma nie przyjął i nie pokwitował jego odbioru nie ma wpływu na skuteczne złożenie oświadczenia woli.

Pozew został złożony w dniu 21 listopada 2016 r., a zatem z uchybieniem 7 – dniowego terminu, o którym mowa w art. 264 par. 1 KP (w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016 r.)

Powództwo o odszkodowanie podlegało zatem oddaleniu.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC w związku z przepisami par. 2 pkt. 5, 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz. U z 2015 r., poz. 1804) Stawka minimalna w rozpoznawanej sprawie wynosi 1350 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając w części, tj. w zakresie pkt 1 i 2 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 328 § 2 k.p.c. i art. 217 § 1 k.p.c. przez wadliwe uzasadnienie i lakoniczne wskazanie dlaczego nie uwzględniono wniosków o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków z uwagi na fakt, że nie są to naoczni świadkowie oraz

dopuszczenia dowodu z dokumentów, przez poprzestanie Sądu I instancji na stwierdzeniu, że dokumenty te nie mają związku przyczynowego ze zgłoszonymi roszczeniami/co uniemożliwia jednoznaczną rekonstrukcję podstaw rozstrzygnięcia;

b) art. 217§ 1 i §2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez bezpodstawne i nieuzasadnione oddalenie zgłoszonego prawidłowo dowodu z zeznań świadków M. G. (3), D. J. (2) i A. Z. (2) na okoliczność praktyk stosowanych przez pozwanego wobec powoda noszących znamiona mobbingu, brak rozwiązania umowy przez pozwanego, okoliczności zdarzenia z 19.10.2016 r., przyczyn złożenia wniosku o urlop, podczas gdy dowody te dotyczą okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie a sporne okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione;

c) art. 217 § 2 w zw. z art. 245 k.p.c. poprzez pominięcie prawidłowo zgłoszonego dowodu z dokumentów znajdujących się na płcie CD pomimo, iż dowód ten nie był spóźniony, a ponadto nie powodował zwłoki w rozpoznaniu sprawy, natomiast z dokumentów tych wynikała okoliczność przekroczenia dopuszczalnej masy pojazdu oraz wydania polecenia poruszania się pojazdem o przekroczonej dopuszczalnej masie pojazdu, co stanowi okoliczność sporną, potwierdzającą zaistnienie mobbingu, mającą istotne znaczenie w sprawie;

d) art. 232 KPC przez przyjęcie, że powód nie wywiązał się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, że wobec niego doszło do działań noszących znamiona mobbingu ze strony pracodawcy oraz rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu, że umowy zlecenia zawarte przed umową o pracę w rzeczywistości kreowały stosunek pracy, podczas gdy powód zaoferował logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody w postaci zeznań świadków i dokumentów potwierdzające, że doszło do mobbingu oraz naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę;

e) art. 233 KPC przez wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest z ocennych zeznań świadków I. S. (1), M. Ś. (1) wniosków z nich niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że pozwany nie przedstawił powodowi wypowiedzenie w trybie art. 52 k.p., podczas gdy powód wielokrotnie był zastraszany „otrzymaniem dyscyplinarki” oraz w dniu 19.10.2016 r. przedstawione mu były propozycje rozwiązania stosunku pracy: za porozumieniem stron i w trybie 52 k.p. w razie braku wyrażenia zgody na porozumienie.

2. naruszenia prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 943 § 2 k.p. w związku z art. 943 § 3 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że działania pozwanej nie nosiły znamion mobbingu, podczas gdy nawet krótkotrwale, ale intensywne nękanie i zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, przeniesienie go bez jego zgody do pracy przekraczającej jego możliwości psychofizyczne sprzecznie z zawartą umową o pracę, bez aktualnego orzeczenia o stanie zdrowia, mające szkodliwy wpływ na jego zdrowie, sekowanie go wywołujące ogromny stres, poczucie niepewności, zaniżenia samooceny przydatności zawodowej, może być w pełni wystarczające, aby wyczerpać

znamiona mobbingu zwłaszcza, że skarżący uważał się za nieprzydatnego do pracy, czuł się wyobcowany wręcz wyalienowany z grona tzw. pozostałych pracowników, a w konsekwencji został był zmuszany do rozwiązania umowy o pracę;

b) art. 943 § 3 k.p. przez błędną wykładnię i oddalenie żądania zadośćuczynienia w związku z przyjęciem, że u skarżącego nie doszło do rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, podczas gdy z materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy nie można w sposób jednoznaczny wykluczyć, że do rozstroju zdrowia nie doszło;

c) art. 22 § 1, §11 i §12 k.p. w zw. z art. 25 ' k.p. oraz w zw. art. 30 § 4 k.p. przez ich

niezastosowanie i dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli będącego wypowiedzeniem umowy polegającym na przyjęciu, że powód był zatrudniony na umowę na czas określony, a w konsekwencji uznaniu, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało, było zgodne z przepisami prawa pracy, podczas gdy powód zatrudniony był

na podstawie umowy na czas nieokreślony, co w konsekwencji wymagało wskazania w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy;

d) art. 229 § 4 k.p. i art. 2373 k.p. przez ich niezastosowanie w zakresie, w jakim pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz od której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp;

e) art. 264 § 1 k.p. przez jego nieprawidłowe niezastosowanie poprzez uznanie, że powód nie zachował 7 dniowego terminu złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy powód dowiedział się o rozwiązaniu umowy (...) 11.10.2016 r. gdy doręczono mu świadectwo pracy, natomiast odwołanie zostało złożone w dniu 21.10.2016r. a więc z zachowaniem 7-dniowego terminu.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda:

1. kwoty 60.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia na skutek mobbingu;

2. kwoty 5.550 zł tytułem wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o

wypowiadaniu takiej umowy;

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

4. ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia niniejszej apelacji wnoszę o nieobciążanie pozwanego (?) kosztami postępowania w ogóle.

Ponadto wniósł o dopuszczenie i przeprowadzanie przed sądem II instancji:

1. dowodu z zeznań świadków:

- M. G. (3)

- D. J. (2)

- P. K.,

na okoliczność praktyk stosowanych przez pozwanego wobec powoda noszących znamiona mobbingu, braku rozwiązania umowy przez pozwanego, okoliczności zdarzenia z dnia 19.10.2016 r. przyczyn złożenia wniosku o urlop;

2. dowodu z dokumentów znajdujących się na płycie CD na okoliczność przekroczenia dopuszczalnej masy pojazdu oraz wydania polecenia poruszania się pojazdem o przekroczonej dopuszczalnej masie pojazdu.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o :

1. oddalenie apelacji powoda w całości,

2. oddalenie zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych,

3. zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

Na wstępnie rozważań należy podnieść – odnośnie roszczenia powoda w zakresie zasądzenia kwoty 60.000 zł „z tytułu mobbingu”, jakie zgłosił przed Sądem I Instancji, a czego nie zauważył Sąd Rejonowy, że mimo, iż powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, do końca postępowania przed Sądem I instancji nie sprecyzował z jakiego konkretnie tytułu domaga się tej kwoty – czy zadośćuczynienia, czy odszkodowania – jeśli odszkodowania, to na jakiej podstawie. Powództwo w tym zakresie zostało sprecyzowane dopiero w apelacji, co determinuje zbadanie sposobu oceny materiału dowodowego przez Sąd I Instancji oraz ocenę naruszeń prawa materialnego.

Mając na względzie treść art. 187 § 1 k.p.c., na powództwo składa się nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Każdego rodzaju żądanie będące przedmiotem powództwa musi mieć uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym występuje powód. Roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się zatem nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inaczej mówiąc, tylko dokładnie określone żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd.

Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Wyrażony w art. 321 § 1 k.p.c. zakaz orzekania ponad żądanie jest przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydyktoryjności. Oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić świadczenia innego, niż to, którego zażądał powód, nie może też zasądzić więcej niż żądał powód, ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się bądź do samego żądania (petitum), bądź do jego podstawy faktycznej (causa petendi). Art. 321 § 1 k.p.c., odwołuje się bowiem do żądania w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie./tak SA w wyroku z dnia 30.08.2017 r , I ACa 185/17, opubl. w Lex nr 2369670/. Sąd ma zatem obowiązek orzec negatywnie lub pozytywnie o całym przedmiocie sporu (żądania), respektując zasadę dyspozycyjności, która przejawia się w tym, że sąd jest związany granicami żądania i nie może dysponować przedmiotem procesu przez określenie jego granic niezależnie od zakresu żądania ochrony przez powoda./tak SA w Lublinie w wyroku z dnia 4 lipca 2017 r, I ACa 298/17, Lex nr 2369750/. Zasądzenie sumy pieniężnej mieszczącej się w granicach kwotowych powództwa, lecz z innej podstawy faktycznej, aniżeli wskazywana przez powoda, stanowi niedopuszczalne w świetle art. 321 kpc orzeczenie ponad żądanie. / tak SA w Szczecinie z dnia 26 kwietnia 2017 r I ACa 932/16, opubl. w Lex nr 2334360/.

Zgodnie z art. 381 kpc Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Celem art. 381 kpc jest dążenie do koncentracji procesu i zachęcania stron do przedstawiania całego materiału procesowego w I instancji oraz przyspieszenia postępowania apelacyjnego.

Nowe fakty i dowody mogą one być pominięte przez sąd II instancji przede wszystkim wtedy, gdy strona ponosi winę, że ich wcześniej nie przytoczyła. Art. 381 kpc daje wyraz dążenia ustawodawcy, aby materiał procesowy został w miarę możliwości i potrzeby zebrany już w postępowaniu przed sądem I instancji. Strona nie może więc bez usprawiedliwienia uchylić się od spełnienia nakazu wynikającego dla niej z art. 381 kpc i sąd apelacyjny nie przekroczy swych uprawnień,

jeżeli na skutek braku wszelkich innych podstaw, na których mógłby oprzeć rozstrzygnięcie, pominięto nowe fakty i dowody tylko dlatego, że są spóźnione. /Por. np. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 69/.

Nowymi faktami i dowodami, niewykorzystanymi w toku postępowania przed I instancją w sposób niezawiniony przez stronę, na której spoczywał ciężar dowodu i przytoczenia faktów, są te fakty i dowody, o których strona nie wiedziała lub z których nie mogła w odpowiednim czasie skorzystać. Sąd apelacyjny obowiązany jest przed dopuszczeniem tych nowych faktów i dowodów ustalić, że opóźnienie w ich powołaniu nastąpiło bez winy strony (por. także orzeczenie SN z dnia 8 lipca 1948 r., Sa.C. 151/48, Zb. Orz. 1949, nr 2, poz. 36).

Według wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 640/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 389), wydanie niekorzystnego dla strony wyroku nie może stanowić samoistnej podstawy powołania się w postępowaniu apelacyjnym na nowe fakty i dowody.

Powyższe rozważania stanowią punkt wyjściowy do rozważania poszczególnych zarzutów apelacyjnych.

Wbrew zarzutom apelującego nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 kpc i art. 217 § 1 kpc.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc, w szczególności Sąd uzasadnił z jakiego powodu oddalił zgłoszone wnioski dowodowe w postaci zeznań świadków oraz pominiął złożoną dokumentację fotograficzną i dokonał tego w sposób umożliwiający kontrolę instancyjną.

Nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 227 kpc, art. 245 kpc.

Zgodnie z art. 217 § 2 kpc Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zgodnie z art. 245 kpc dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż wnioskowane dowody nie będą przydatne do rozstrzygnięcia, bowiem zawnioskowani świadkowie nie byli pracownikami pozwanego, nie byli także bezpośrednimi świadkami spornych okoliczności, a swoje relacje mieliby opierać na relacji powoda, która została ustalona na podstawie jego zeznań.

Złożona natomiast dokumentacja fotograficzna w istocie była spóźniona i nie mająca związku z roszczeniami zgłoszonymi w pozwie, w szczególności podnoszona okoliczność przeładowanego pojazdu w ocenie Sądu nie stanowi elementu mobbingu, o czym będzie mowa poniżej, ponadto w związku z treścią roszczenia określonego przed sądem I instancji – zasądzenie kwoty 60.000 zł z tytułu mobbingu, nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia. Poza tym brak danych co do terminu sporządzenia fotografii oraz rodzaju pojazdu, powoduje niemożliwość jego identyfikacji, a także stwierdzenia przekroczenia dopuszczalnej masy pojazdu a tym samym nie stanowi dowodu wydania polecenia powodowi poruszania się takim pojazdem.

Nie doszło także do naruszenia art. 232 kpc i 233 kpc.

Zgodnie z art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił, iż przedstawiony materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powoda był stosowany mobbing, o czym będzie także mowa poniżej. Nadto słusznie ustalił, że doszło do skutecznego wręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. W toku postępowania przed Sądem I instancji powód nie podnosił, iż łączące go z pozwanym umowy zlecenia, poprzedzające umowę o pracę, w istocie stanowią stosunek pracy. Wręcz przeciwnie wskazywał, także w swoich zeznaniach, że łączyła go z pozwanym umowa na czas określony. Na tę okoliczność nie zgłaszał wniosków dowodowych. Zatem nieuprawnione jest twierdzenie apelacji, że powód zaoferował w tym zakresie logiczne i wzajemnie się uzupełniające dowody.

W sposób prawidłowy Sąd Rejonowy dokonał oceny zeznań świadków S. i Ś., którzy w sposób wzajemnie się uzupełniający opisali sposób wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, w tym nie przedstawienia w tym dniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 kp.

Brak było również podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 94³ § 2 i 3 kp.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, spoczywający na pracodawcy, został przez ustawodawcę sformułowany w treści art. 94³ § 1 kp.

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

W piśmiennictwie podnosi się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W. Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, *Palestra* 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, *PiZS* 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, *PiZS* 2002/6/2).

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego

zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05; (...)).

Należy pamiętać, iż 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, gdyż z legalnej definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracownika (rozstrój zdrowia). Gdyby nawet działania pracodawcy skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, to jednak bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, nie ma podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Podkreślenia wymaga, że dla uznania zjawiska mobbingu nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać

z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności

z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich "dyrektywnych" uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Prawidłowe i zasadne wskazywanie pracownikowi istniejących uchybień w wykonywaniu przezeń obowiązków jest niezbywalnym prawem pracodawcy i gwarancją właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing

w rozumieniu art. 94³ § 2 kp. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691). Przepisy dotyczące mobbingu odnoszą się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Z tych wszystkich względów należy ponownie podkreślić, iż ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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, przy czym kryteria te wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Konsekwencją zapisu art. 94³ § 1 kp jest odpowiedzialność pracodawcy za niezapobieganie mobbingowi, również wówczas, gdy nie jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu, a nawet nie orientował się, iż mobbing jest stosowany wobec pracowników u niego zatrudnionych./tak w: Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, K. Kędziora, K.Śmieszek, Wydawnictwo S.H. Beck, Warszawa 2010, s. 192/

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności podnoszone przez powoda w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, które w jego ocenie było mobbingiem, nie spełniają ustawowej definicji mobbingu, zarówno co do samych zachowań pracodawcy jak i jego skutków, co zostało prawidłowo zakwalifikowane przez Sąd I instancji. Brak było w istocie podstaw do stwierdzenia, że doszło do uporczywego

i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Z pewnością nieokazanie regulaminu pracy (choć nieudowodnione), czy nieskierowanie na badania

lekarskie, czy brak szkoleń BHP, jednorazowe skierowanie do innej pracy, polecenie poruszania się przeładowanym pojazdem, czy rozładunku pojazdu, także zwrócenie uwagi na zbyt długi czas spożywania posiłków, czy ewentualne zaniżenie wynagrodzenia (także nieudowodnione) nie stanowi o takim zachowaniu, które dodatkowo miałyby na celu ośmieszenie pracownika, izolowanie go czy wyeliminowanie z zespołu pracowników. Brak było podstaw do stwierdzenia, że pracodawca traktował powoda niesprawiedliwie i oceniał negatywnie, mimo braku podstaw ku temu. Powód w istocie większość czasu pracy pozostawał bez nadzoru przełożonych, bowiem jako kierowca spędzał czas w trasie, a przełożona przekazywała mu uwagi co do pracy.

Słusznie także wskazał Sąd Rejonowy, że niezrozumiałą jest zarzut nakłaniania powoda do tego aby zwolnił się sam, bowiem jego stanowisko pracy było dotowane. Skoro pozwany otrzymywał w związku z zatrudnieniem powoda dotację z UP, to powinien być zainteresowany dalszym jego zatrudnieniem, chyba że powód nienależycie wykonywał obowiązki pracownicze. Powód jednak twierdzi, że pracę wykonywał nienagannie, a pozwany nie miał żadnych podstaw żeby go zwolnić. Niezrozumiałe jest zatem jaki interes majątkowy pozwany miał w tym, że powód sam się zwolni, skoro, miał należycie wykonywał swoje obowiązki. Należy też podkreślić, iż dopiero w apelacji powód sprecyzował dalsze elementy definicji mobbingu, jak stres, poczucie niepewności, uważanie się za nieprzydatnego do pracy, wyobcowanego z grupy pracowników. Przy czym te okoliczności nie zostały w żaden sposób przez powoda wykazane przed Sądem I Instancji.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy nie oddalił powództwa o zadośćuczynienie w związku z przyjęciem, że u skarżącego nie doszło do rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, bowiem takie roszczenie, o czym była mowa wyżej, w ogóle nie zostało sprecyzowane przed Sądem I Instancji.

Należy przypomnieć, że zgodnie z Art. 94³ §3 kp pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Artykuł 94³ § 3 k.p. jest wzorowany na art. 444 i 445 k.c. Komentowana norma przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy, jednak konstrukcja zadośćuczynienia z kodeksu pracy zawiera też sporo różnic w stosunku do rozwiązań przyjętych w kodeksie cywilnym. Odmienności te zaakcentował w wyroku z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06) Sąd Najwyższy, stwierdzeniem, że podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy kodeksu cywilnego. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Wobec tego sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³k.p., chociaż kierują się dorobkiem judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Konsekwencją tych wytycznych jest to, aby w procesie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia, zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Jednak, jak zauważa Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09) , roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające do zasądzenia zadośćuczynienie z art. 94³k.p. ani subiektywne odczucie danej osoby, ani też wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji.

Na tle sformułowanych tez wyłaniają się też podstawowe różnice pomiędzy prawem pracy i prawem cywilnym. Zadośćuczynienie w prawie cywilnym przysługuje z tytułu doznania tzw. krzywdy niematerialnej i ma na celu rekompensowanie uszczerbku o charakterze niemajątkowym. Tymczasem zadośćuczynienie za doznaną krzywdę wskutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, i ma ono na celu zrekompensowanie majątkowych (wymiernych), jak i niemajątkowych (niewymiernych) następstw tego rodzaju

krzywdy. Innymi słowy, przepis art. 94³ § 3 k.p. tworzy znany na gruncie kodeksu cywilnego mechanizm majątkowej ochrony prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy. Jednak dopiero po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z art. 94³ § 3 k.p. można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy (wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09)

W zakresie nienormowanym przepisami prawa pracy do zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w art. 94³ § 3 k.p., mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, to jest art. 444 i 445 k.c.

Pojęcie "suma odpowiednia" użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest kolejnym pojęciem niedookreślonym. Według wskazań judykatury zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Należy też mieć na uwadze, że przepis art. 94³k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzanie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną ciężkiego uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra. Z kolei z wyroku SN z dnia 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98) wynika, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie winno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Należy podnieść, że powód przed Sądem I Instancji w ogóle nie dowodził rozstroju zdrowia oraz jego rozmiaru. Nie przedstawił żadnej dokumentacji medycznej, z której powyższy rozstrój mógłby wynikać, nie wnioskował także o dowód z opinii biegłego.

Istotna jest także treść apelacji w tym zakresie, gdzie powód wskazuje, że „z materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy nie można w sposób jednoznaczny wykluczyć, że do rozstroju zdrowia nie doszło”. Przy czym nie wskazuje jaki to materiał dowodowy. Zatem sam nawet nie jest pewien, czy do takiego rozstroju doszło, a formułuje w tym zakresie roszczenie na kwotę 60.000 zł. W apelacji także nie zgłasza wniosków dowodowych na okoliczność wykazania rozstroju zdrowia i związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia i sytuacją w pracy.

Niezrozumiąły jest zarzut naruszenia art. art. 22 § 1, §11 i §12 k.p. w zw. z art. 25 'k.p. oraz w zw. art. 30 § 4 k.p. przez ich niezastosowanie i dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli będącego wypowiedzeniem umowy polegającym na przyjęciu, że powód był zatrudniony na umowę na czas określony, a w konsekwencji uznaniu, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało, było zgodne z przepisami prawa pracy, podczas gdy powód zatrudniony był na podstawie umowy na czas nieokreślony, co w konsekwencji wymagało wskazania w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy.

Powyższe okoliczności w ogóle nie były podnoszone przez powoda przed Sądem Rejonowym, nie stanowiły elementu pozwu, czy dalszych zarzutów w toku postępowania, powód nie zgłaszał wniosków dowodowych na okoliczność wykazania, że pozostawał w stosunku pracy, mimo zawartego stosunku cywilno – prawnego, Sąd Rejonowy zatem w świetle cytowanego art. 187 kpc w związku z art. 321 § 1 kpc, nie mógł w tym zakresie dokonywać oceny zasadności powództwa.

Okoliczności te pominął także Sąd Okręgowy w świetle art. 381 kpc. Apelujący w żaden sposób nie wykazał, dlaczego powyższe okoliczności zostały podniesione dopiero przed Sądem II Instancji.

Także zarzut naruszenia art. 229 § 4 k.p. i art. 2373 k.p. przez ich niezastosowanie w zakresie, w jakim pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz od której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp, nie zasługuje na uwzględnienie, wobec braku znaczenia ustalenia tych okoliczności dla rozstrzygnięcia w świetle zgłaszanych roszczeń.

Brak także podstaw do stwierdzenia, że doszło do naruszenia art. 264 § 1 k.p. przez jego nieprawidłowe niezastosowanie poprzez uznanie, że powód nie zachował 7 dniowego terminu złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił bowiem okoliczności dotyczące wręczenia wypowiedzenia, co miało miejsce w dniu 19 października 2016 r.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dniu wręczenia wypowiedzenia) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Termin ten, mający charakter terminu prawa materialnego, może być jednak przywrócony, na co wprost wskazuje art. 265 § 1 i 2 k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem, sąd pracy na wniosek pracownika postanowi przywrócenie uchybionego terminu, jeśli ten nie dokonał czynności bez swojej winy. Wniosek o przywrócenie terminu musi zostać złożony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, nadto we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W przedmiotowej sprawie powód przekroczył siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania, składając do sądu pozew po upływie ponad miesiąca od chwili rozwiązania umowy o pracę, tj. od dnia 19 października 2016 r., w którym został zapoznany z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę. Podnosił, że nie otrzymał pisma w przedmiocie wypowiedzenia umowy, a o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedział się po otrzymaniu świadectwa pracy.

Po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być – zgodnie z art. 265 § 2 k.p. – wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminowi do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Należy zaznaczyć, iż odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wpływa na skuteczność dokonanego rozwiązania i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

Należy pamiętać, iż zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem istnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem. Tym niemniej uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy, nie zwalnia strony od obowiązku udowodnienia istnienia tych okoliczności w toku procesu z zastosowaniem normalnych reguł procesowych (wyrok SN z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 898423).

Niepodpisanie i nieprzyjęcie przez powoda oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w dniu 19 października 2016 r. nie przekreśliło skuteczności dokonania rozwiązania stosunku pracy, albowiem w świetle reguł doręczania oświadczeń woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) pisemne rozwiązanie przez stronę pozwaną

stosunku pracy, spełniające wymogi formalne tej czynności prawnej, zostało skutecznie dokonane z chwilą, gdy doszło do powoda w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią.

W świetle art. 61 kc zdarzeniem istotnym dla skuteczności oświadczenia woli jest jego dojście do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyr. SN z 19 października 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332; Dla prawidłowego stosowania art. 61 k.c. nie wymaga się zatem badania, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, ale weryfikuje się, czy istniała taka możliwość (wyr. SN z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, Lex nr 602254). Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone również wtedy, gdy adresat, mogąc zapoznać się z jego treścią, celowo tego nie uczynił (wyr. SN z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 229), czy odmówił zapoznania się z nim (wyr. SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 15). Odmowa przyjęcia oświadczenia woli lub zaniechanie zapoznania się z nim nie wywołuje bowiem żadnych skutków prawnych (por. J. Strusińska-Żukowska, Rozwiązanie stosunku pracy, Prawo Pracy 1995, nr 10, s. 6 i n.).

Ocena, czy adresat oświadczenia miał faktyczną możliwość zapoznania się z jego treścią, nie zawsze jest oczywista i niekiedy wymaga weryfikacji z uwzględnieniem konkretnych okoliczności sprawy. Zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c. na składającym oświadczenie woli spoczywa w takich przypadkach ciężar dowodu, że jego oświadczenie doszło do adresata w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać w normalnym toku czynności, natomiast na adresacie tego oświadczenia spoczywa ewentualnie ciężar wykazania, że nie miał on rzeczywistej możliwości zapoznania się z jego treścią.

Oświadczenie woli wyrażone na piśmie, składane w obecności adresata przez wręczenie mu pisma, jest w zasadzie złożone z tą chwilą, chyba że zostało sformułowane w sposób niezrozumiały dla adresata, w szczególności w języku, którego on nie zna, i wymaga np. dokładnej analizy lub tłumaczenia.

Powód podnosił, że nie otrzymał pisma w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w dniu 19 października 2016 r. powód został poproszony do przełożonej I. S. (1). Spotkanie odbyło się w obecności M. Ś. (1). I. S. (1) przedstawiła powodowi dwa warianty rozwiązania umowy o pracę: na mocy porozumienia stron lub wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Powód przeczytał oba pisma, powiedział, że się nie zgadza na rozwiązanie umowy, odmówił podpisania wypowiedzenia i opuścił pomieszczenie. I. S. poinformowała powoda, że pomimo niepodpisania wypowiedzenia firma się z nim rozstaje. Po pewnym czasie powód wrócił prosząc o urlop na żądanie, który otrzymał. I. S. sporządziła na piśmie adnotację o zapoznaniu powoda z w/w pismem oraz o odmowie jego podpisania. Notatkę podpisała I. S. oraz M. Ś..

Zatem prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, iż powód wniósł odwołanie po terminie, bowiem w dniu 19 października 2016 r. został skutecznie zapoznany z treścią wypowiedzenia i od tej daty biegł termin do wniesienia odwołania.

W treści uzasadnienia apelacji powód cytuje także przepisy ustawy o czasie pracy kierowców, Prawo o ruchu drogowym, nie formułując w tym zakresie konkretnych zarzutów apelacyjnych związanych z roszczeniami powoda.

Sąd Rejonowy nie naruszył także zasad dotyczących rozliczenia kosztów zastępstwa procesowego, w szczególności art. 102 kpc.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy: „zastosowanie przez Sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego” (postanowienie Sądu Najwyższego z 14.01.1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). Należy także podkreślić, iż „art. 102 kpc nie wymaga, żeby strona wygrywająca sprawę na rzecz której nie został zasądzony zwrot kosztów procesu, postępowała niewłaściwie lub żeby można jej było przypisać jakąkolwiek inną postać winy” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 07.01.1982 r., sygn. akt CZ 191/81).

Ocena sądu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym, ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem, poczuciem sprawiedliwości oraz analizą okoliczności rozpoznawanej sprawy (por. postanowienie SN z dnia 2 czerwca 2010 r., I PZ 2/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 297; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, OSNC 2012, nr 7–8, poz. 98, postanowienie SN z dnia 15 lutego 2012 r., I CZ 165/11, IC 2013, nr 3, s. 50).

Wskazane w art. 102 k.p.c. szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony, przedawnieniem roszczenia oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach./tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 maja 2017 r., III AUa 1290/16 ,LEX nr 2304354/

Argumentacja apelującego w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem w istocie powód wytoczył powództwo samodzielnie, ale w jego toku został ustanowiony pełnomocnik, który winien dokonać obiektywnej analizy zgłaszanych roszczeń przez powoda, który był subiektywnie przekonany o ich zasadności.

Nadto fakt zwolnienia powoda od kosztów sądowych, nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi, jeżeli istnieje podstawa prawna do zasądzenia takich kosztów (por. postanowienie SN z dnia 5 lipca 2012 roku, IV CZ 42/12, LEX nr 1228597).

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji /tożsame z wnioskami dowodowymi zgłoszonymi przed Sądem I instancji/ z tych samych względów, jakie przyjął Sąd Rejonowy. Nadto w świetle sprecyzowanego roszczenia przez powoda, nawet ustalenie istnienia przesłanek mobbingu przy braku dowodu na rozstrój zdrowia i jego rozmiar, nie byłoby podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił apelację, na podstawie art. 385 kpc, jako niezasadną.

Mając na względzie wnioski zawarty w apelacji o nieobciążanie powoda kosztami postępowania apelacyjnego oraz aktualne informacje dotyczące jego sytuacji rodzinnej i majątkowej, o kosztach postępowania apelacyjnego – kosztach zastępstwa strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc w zw. z rozporządzeniem MS w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r /Dz. U. 2015 poz. 1804 ze zm./ - § 2 pkt. 6 w zw. z § 9 ust. 2, § 10 ust. 1 pkt. 1 (stawka minimalna 2025 zł), zasadzając na rzecz strony pozwanej tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję kwotę 500 zł.

Brak było podstaw do nieobciążania powoda kosztami w całości, mając na względzie to, że ocena, czy takie wypadki wystąpiły w konkretnej sprawie należy do sądu, który powinien dokonać jej w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Nie sposób pominąć także, że to do powoda jako dysponenta sporu należy obowiązek, jeszcze przed wytoczeniem powództwa, wszechstronnego rozważenia, czy przysługuje mu dochodzone roszczenie, od kogo może żądać jego zaspokojenia i w jakiej wysokości. Proces bowiem ze swej istoty zmierza do zrealizowania rzeczywiście przysługującej powodowi wierzytelności w drodze przymusu państwowego i to przez osobę rzeczywiście zobowiązaną do jej zaspokojenia. Konsekwencje wytoczenia powództwa bez dostatecznych podstaw musi ponieść strona powodowa. Sytuacja taka nie może uzasadniać nieobciążania strony przegrywającej kosztami procesu, poniesionymi przez przeciwnika, jako nie stanowiąca szczególnie uzasadnionego wypadku w rozumieniu art. 102 k.p.c., mogącego usprawiedliwić odstępstwo od zasady zwrotu przeciwnikowi przez stronę przegrywającą kosztów procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Odstąpienie od nałożenia na stronę obowiązku zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 102 k.p.c., stanowi uprawnienie, nie zaś obowiązek sądu i wymaga ustalenia, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", co ustawodawca pozostawił swobodnej ocenie sądu./tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 16 grudnia 2015 r. ,I ACa 1602/14/. Trzeba przypomnieć, że komentowany przepis nie może być narzędziem ochrony strony, która wprawdzie jest w trudnych warunkach życiowych i materialnych, jednak wytoczyła oczywiście bezzasadne powództwo. Proces ma charakter dwustronny, a strona przeciwna musi podjąć obronę i ponieść jej koszty. W sytuacji, w której powództwo okazało się oczywiście bezzasadne, swoiste premiowanie strony odstąpieniem od obciążania jej kosztami procesu w całości, ze szkodą dla

pozwanej, nie ma jakiegokolwiek uzasadnienia (postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, LEX nr 1170442).

Przewodnicząca: Sędziowie: