

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 25 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **Sędzia – SO Maria Dorywalska**

Sędziowie **SO Jadwiga Świącicka, SO Elżbieta Majewska (spr.)**

Protokolant: **sekretarz sądowy Marcin Jamrózka**

po rozpoznaniu w dniu **25 listopada 2014 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa **D. J. (1)**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) S.A.**

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **9.07.2014r.** sygn. akt **IV P 502/12**

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 450 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej.

III. Przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Koninie) na rzecz Kancelarii Adwokackiej (...) kwotę 1107 zł brutto tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w instancji odwoławczej”.

Sygn. akt III Pa 22 / 14

UZASADNIENIE

Powódka D. J. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) S. A. na swoją rzecz kwoty 49.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na rzecz pełnomocnika z urzędu reprezentującego powódkę kosztów pomocy prawnej. W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 2008 r. zaczęły się problemy z jej pracodawcą. Powódka wskazała na sytuację z 19.07.2008 r., kiedy to przełożona powódki poinformowała ją, że ze względu na częste choroby zostanie usunięta z pracy. Od tamtej pory nastąpił zdaniami powódki ciąg wydarzeń polegających na jej permanentnym nękanii, próbach dezawuowania i lekceważenia jej osoby, obarczaniu za zaniechania, którym nie zawiniła. Do powódki kierowane były wymagowane i całkowicie

nieuzasadnione zarzuty, m. in. że nie pomaga w pracy nowej pracownicy, nie odbiera telefonów w dyspozytorni. Pracodawca zmuszał ją również do łamania prawa, tj. potwierdzania obecności kierowcy, który nie zjawił się w pracy. Pracodawca również nakładał na powódkę wbrew obowiązującym zasadom współzycia społecznego obowiązek kontrolowania przestrzegania zakazu palenia i informowania o jego naruszeniach. Ze względu na w/w sytuacje powódka rozpoczęła leczenie m. in. u psychiatry w związku z problemami nerwicowymi.

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo (...) S. A. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych lub spisu kosztów i opłaty od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu wskazano, że ze strony przełożonej powódki nie padły żadne groźby usunięcia czy zwolnienia z pracy, była to standardowa rozmowa między przełożonym a pracownikiem informującym o tymczasowej niezdolności do pracy z uwagi na stan zdrowia. Powódka była wzywana parokrotnie do wyjaśniania uchybień lub niedociągnięć zaistniałych w toku działalności przedsiębiorstwa pozwanej, ale wezwania te nie były ukierunkowane na obarczanie winą powódki, ani chęcią nękania jej. Powódka miała pomagać nowemu pracownikowi i wdrażać na nowo objętym stanowisku. Zamiast tego lekceważyła jej osobę i przeszkadzała w pracy. Powódka nie była również zmuszana do łamania prawa. Zdaniem pozwanego sprzeczne z prawdą są również twierdzenia powódki dotyczące odmowy wypłacenia jej świadczeń przez pozwaną. Odnośnie nakładania dodatkowych obowiązków na powódkę pozwana wskazała, że zostały one nałożone na wszystkich dyspozytorów. Chodziło o zapewnienie stosowania obowiązującego prawa i niezwykle trudno dopatrzeć się w tych działaniach pozwanej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Pozwana wskazała, że w związku z przeniesieniem jej do K., nigdy nie obiecywano jej awansu czy podwyżki wynagrodzenia. Zdaniem pozwanej powódka nie otrzymuje „wciąż” telefonów z pracy. Wykonano do niej nie więcej niż cztery telefony, z czego dwa miały na celu złożenie przez kierownika życzeń z okazji Dnia Kobiet i Świąt Wielkanocnych, a pozostałe dwa wykonano, by ustalić, czy powódka czuje się lepiej, czy może jej niezdolność do pracy będzie trwała dłużej.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2014 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie oddalił powództwo i przyznał pełnomocnikowi powódki koszty zastępstwa procesowego tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Powyższy wyrok Sąd oparł na następujących ustaleniach :

Powódka D. J. (1) była zatrudniona przez pozwaną Przedsiębiorstwo (...) S. A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1978 r. na stanowisku dyżurnej ruchu, dyspozytora. Miejscem pracy powódki początkowo był K., a od dnia 01.07.2011 r. (...). Po zlikwidowaniu stanowiska pracy w K. została ponownie przeniesiona do K.. W dniu 10.09.2012 r. powódka została skierowana do pracy na stanowisku portiera.

Sąd I instancji ustalił, że do 2008 r. relacje powódki z przełożonymi i współpracownikami układały się bez zarzutu. Począwszy od lipca 2008 r. między powódką, a jej bezpośrednimi przełożonymi, tj. kierownikiem K. R. oraz kierownikiem M. P. zaistniał konflikt. K. R. była bardzo drobiazgową i żądała od pracowników pisemnych wyjaśnień w sprawach, które wg nich, należały do błahych lub drobnostek. Z kolei kierownik P. łatwo wpadał w złość, używał wulgaryzmów i krzyczał, nie kontrolując tego, co mówił pod wpływem zdenerwowania.

W dniu 19.08.2008 r. powódka przyniosła do pozwanej zwolnienie lekarskie. J. R., która była współpracownikiem powódki, zadzwoniła do kierownika K. R. i poinformowała ją o niezdolności powódki do pracy. Powódka bowiem miała problemy zdrowotne z tchawicą i krtanią i nie mogła nadwyrężyć głosu. K. R. poprosiła, by do telefonu podeszła powódka. W rozmowie powiedziała do powódki, że ta ciągle choruje. Po w/w rozmowie telefonicznej powódka zaczęła płakać i mówiła, że pójdzie do Prezesa pozwanej celem złożenia skargi na K. R.. Tak też uczyniła. Wystąpiła również z prośbą o interwencję do ZZ, którego była członkiem. Pozwana uznała zarzuty powódki za bezpodstawne. K. R. przeprosiła powódkę.

Do obowiązków powódki należało pisanie raportów oraz kontrolowanie prawidłowego obciążenia linii autobusowych. Powódka często była wzywana do składania ustnych i pisemnych wyjaśnień dotyczących uchybień, niedociągnięć zaistniałych w toku działalności pozwanej. Do takich należały m. in. opóźnienia kursów autobusowych. Zdarzyła się też sytuacja, gdzie powódka tłumaczyła się, dlaczego jeden z kierowców pomylił trasę. Musiała wtedy wskazać jakie

dane ten kierowca dostał przed wyjazdem. Pisała również wyjaśnienia w sprawie kierowcy R. K., który nie zgłosił się któregoś dnia do pracy. Powódka była wtedy w tych dniach dyżurną ruchu. Wyjaśnienia w tej sprawie pisał też R. K.. Nie zdarzyło się jednak, by powódka w związku z jakimkolwiek uchybieniem, do którego składała wyjaśnienia otrzymała nagane, upomnienie czy innego rodzaju karę.

Powódka pisała też kilkakrotnie wyjaśnienia w związku z sytuacją polegającą na tym, w rozkładzie jazdy nie została zaplanowana obsługa Kopalni. Pracownicy nie mieli czym dojechać do pracy. Takie przypadki zdarzyły się w dniu 09.09.2008 r., 02.07.2009 r., 04.05.2011 r. Kierownik P. był bardzo zdenerwowany tą sytuacją bowiem na pozwaną Kopalnia nałożyła kary pieniężne. W związku z nie obsłużeniem linii kopalnianej wyjaśnienia składała też E. Ż..

11 lutego 2011 r. kierownik P. zażądał telefonicznie od A. K., która pracowała z powódką na tej samej zmianie, a wskutek jej odmowy, od powódki, żeby wydała dokumenty i kartę pojazdu kierowcy T. G. w związku z wyjazdem do S.. Powódka i A. K. odmówiła, ze względu na to, że w/w miał wtedy dzień wolny. Do pracy miał wrócić 14.02.2011 r. W/w pracownicy nie posiadali wiedzy, że kierowca ten był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. W związku z tym kierownik P. przyjechał na dworzec i krzyczał na powódkę i A. K., że są nieudolne. Powódka na skutek zdenerwowania i złego samopoczucia została odwieziona do domu przez syna, a A. K. musiała zażyć nitroglicerynę.

W związku z zachowaniem kierownika P. interweniował Prezes pozwanej D. A.. Zorganizowano spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, A. K., prezes A. i kierownik P.. Spotkanie zakończyło się deklaracją, że będzie dobrze.

W 2011 r. miało miejsce zdarzenie polegające na tym, że kierownik P. zażądał on powódki poświadczenia obecności w pracy kierowcy R., który faktycznie tego dnia w nie był w pracy całe 8 godzin. Powódka odmówiła. Obecny w tym czasie w dyspozytorni A. B. został poproszony przez P., by poświadczył, że powódka nie chce podpisać w/w pisma. Kierowca odmówił, gdyż w jego przekonaniu nie posiadał takich uprawnień. W tej sprawie interweniował (...).

Powódka zaczęła mieć kłopoty ze zdrowiem od 2009 r.. Rozpoczęła wówczas leczenie u psychiatry, kardiologa. W marcu 2009 r. syn powódki ze względu na silny stres wywołany kłótnią z K. R. przyjechał po powódkę do pracy. Powódka rozpoczęła także uczęszczanie na terapię leczenia nerwic. Przyczynę pogorszenia stanu zdrowia upatrywała wyłącznie w konflikcie w pracy. Sąd Rejonowy przyjął także, że w tym czasie powódka posiadała zadłużenia i toczyły się przeciwko niej postępowania egzekucyjne.

W dniu 11.02.2011 r. wobec dyspozytorów (9 osób) kierownik P. wydał polecenie, żeby pilnowali przestrzegania i egzekwowali obowiązujący zakazu palenia, tj. wskazywali konkretne nazwiska kierowców, którzy ten zakaz naruszali. Kierowcy robili sobie żarty i formowali popielniczki z folii aluminiowej, zostawiali w niej pety bez popiołu. Kiedy P. to zauważył wpadał w złość. Zarząd (...) wystąpił wobec kierowników P. i R. z wotum nieufności jednak nie doprowadziło to do zmian na w/w stanowiskach.

Sąd I instancji przyjął, że z dniem 01.07.2011 r. powódka została przeniesiona do K.. Przeniesienie to nastąpiło za porozumieniem stron, tj. powódki oraz kierownika tamtejszej jednostki M. S., który prosił powódkę, by pomogła mu zorganizować pewne zmiany w oddziale. Powódka zgodziła się na to. w okresie pracy w K. stan zdrowia powódki uległ poprawie. W związku z rozwinięciem oddziału w K. niektórzy pracownicy otrzymali nieznaczne podwyżki wynagrodzenia. Powódka jej nie otrzymała. Powódka posiadała telefon służbowy, co skutkowało tym, że pozostali pracownicy mogli się z nią skontaktować w celu uzyskania porady w przypadku problemów albo niejasności.

Powódka w związku z problemami zdrowotnymi przedkładała zaświadczenia lekarskie. Pracodawca żądał od powódki, żeby przedkładała zwolnienia lekarskie na bieżąco, a nie „z dołu”. Pozwalało to na zorganizowanie pracy z racji nieobecności pracownika. W związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim powódka otrzymywała zasiłek chorobowy. Do 05.09.2012 r. zasiłek po upływie 34 dnia pobierania świadczenia chorobowego był płacony przez ZUS za pośrednictwem zakładu pracy, tj. pozwanego. 16.09.2012 r. powódce mijał 182 dzień pobierania świadczenia chorobowego. W związku z tym, że kolejne zwolnienie lekarskie stanowiło przekroczenie 182 dnia, pozwany powziął wątpliwości, czy nowe zwolnienie lekarskie rozpoczyna nowy okres zasiłkowy czy też nie. W związku z tym pozwana mając na uwadze, że w przypadku wypłaty nienależnego świadczenia nie otrzyma jego zwrotu z ZUS- u, zwróciła się do

organu rentowego o wyjaśnienie. Jednocześnie wstrzymano wypłatę w/w świadczenia powódce. W/w postępowanie pozwanej było przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Po otrzymaniu odpowiedzi z organu rentowego pozwana wypłaciła powódce należne świadczenie.

Powódka złożyła wniosek o dofinansowanie do zakupu okularów korekcyjnych, który ze względu na brak wymaganego przepisami czasu pracy przed monitorem komputera został rozpatrzony negatywnie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie zeznań, które uznał w przeważającej większości za wiarygodne. Sąd nie dał wiary jedynie częściowo zeznaniom świadka J. R. w zakresie twierdzeń, że świadek i powódka były gorzej traktowane niż planistki bowiem twierdzenia te były zdaniem Sądu jedynie subiektywnymi odczuciami świadka, tym bardziej, że świadek nie siedziała w tym samym pokoju, co planistki. Natomiast w przypadku zeznań części świadków m.in. A. J. (1), M. B., T. P., A. E., E. S., B. Z., G. N., G. S., R. S., M. K. i M. G. Sąd przyjął, że zeznania tych świadków niewiele wniosły do sprawy bowiem świadkowie nie byli naocznymi świadkami konfliktów między powódką a kierownictwem.

Sąd I instancji odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom świadka J. S. w części, w jakiej świadek ten wywodził, że kierownik P. nie używa wulgaryzmów i zwraca innym uwagę za ich używanie bowiem twierdzenia te pozostawały w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Oceniając natomiast zeznania świadka A. J. (2) – syna powódki – Sąd Rejonowy uwzględnił fakt, iż nie był on naocznym świadkiem sytuacji, które zdaniem powódki, miały rzutować na jej stan zdrowia a jego zeznania w przeważającej części były jedynie powtórzeniem spostrzeżeń, informacji, które świadek uzyskał od powódki. Jedynie w zakresie dwóch zdarzeń, kiedy to świadek przyjechał po powódkę do pracy, zeznania te przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego. Za wiarygodne Sąd uznał też zeznania D. A., występującego w charakterze prezesa pozwanej bowiem zeznania te, w ocenie Sądu I instancji, cechowała rzeczowość, spójność i szczerłość i znalazły one odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Natomiast zeznania powódki Sąd Rejonowy uznał za częściowo wiarygodne bowiem odmówił im wiarygodności w części, w jakiej powódka twierdziła, że uciążliwe jej zdaniem polecenia kierownictwa były kierowane wyłącznie do niej. Zdaniem Sądu powódka nadinterpretowała zaistniałe sytuacje i dopatrywała się w nich przejawów wrogości wobec siebie.

Sąd przeprowadził także dowód z opinii biegłego psychiatry D. J. (2) oraz psychologa J. G.. Z opinii wynika, że stan psychiczny powódki ma związek z sytuacją w pracy, natomiast nie jest to jedyna przyczyna dolegliwości. Obserwowane skutki są konsekwencją wielu czynników przeciążających stresem, które współwystępowały w ostatnim okresie życia powódki. Wśród nich należy wymienić choroby somatyczne (cukrzyca, nadciśnienie), operacje ginekologiczne, sytuację życiową. Sytuacja życiowa i stan zdrowia wzmagają reaktywność emocjonalną powódki, obniżają odporność na stres i możliwości adaptacyjne. W konsekwencji każdy następny czynnik stresogenny w pracy wywoływał wzmoczoną reakcję, obniżając odporność psychiczną, powodując narastanie dolegliwości depresyjnych do stopnia uniemożliwiającego kontynuowanie pracy. Zdaniem biegłych sytuacja w pracy miała wpływ na stan zdrowia psychicznego. W korzystniejszych warunkach pracy po przeniesieniu do pracy do K. dostosowała się do warunków pracy. Obserwowalne zmiany miały charakter sytuacyjny, w związku z nimi doświadczała licznych dolegliwości psychicznych i somatycznych. Brak uporządkowania sytuacji w pracy (degradacja na niższe stanowisko) podtrzymuje objawy depresyjne i będzie powodować narastanie długotrwałych skutków w stanie zdrowia. Biorąc pod uwagę wszystkie przyczyny dolegliwości biegli stwierdzili, że w związku z sytuacją zawodową, która zaistniała w zakładzie pracy w okresie od 2008 r.- 2012 r. powódka doznała uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5%. Przeprowadzone badanie potwierdziło mikro uszkodzenia w centralnym układzie nerwowym co jest to spowodowane chorobami samoistnymi typu: cukrzyca, nadciśnienie. Jeśli chodzi o długotrwały stres, który mógłby się przyczynić do takich zmian, musiałby mieć inne natężenie. Zdaniem biegłej najbardziej stresogenne było ogólne zagrożenie utratą pracy. To był początek napięć i poczucia zagrożenia, z jednej strony sytuacja powódki, że konieczne jest skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego, a z drugiej strony sytuacja pracodawcy, który ma trudność w zorganizowaniu zastępstwa. Pracownik już na początku, kiedy choruje i uzyskuje informację, że powoduje z tego powodu problem jest w pewnym napięciu sytuacyjnym, że on jest pierwszy do zwolnienia i to co wcześniej niezauważalne albo nie było tak bardzo przeżywane. Z dokumentacji medycznej dodatkowo wynikało, że u powódki wraz z narastającym stresem pojawiły się dolegliwości somatyczne. Te dolegliwości wraz z upływem czasu mogły narastać do tego stopnia, że

pracownik w ogóle nie był w stanie pracować z uwagi na stres. Zdania wypowiedziane przez kierowniczkę, że powódka najbardziej choruje i że trzeba ją usunąć albo przesunąć i mówienie tego podniesionym głosem, było zdaniem biegłej sytuacją mobbingową, gdyż jest to kategoryzowanie pracowników na tych gorszych, którzy chorują. Zdaniem biegłej pracodawca w tej sytuacji powinien poprowadzić rozmowę z pracownikiem, żeby on nie poczuł się gorszy od innych. Taka sytuacja wg biegłej była na tyle stresogenna, że spowodowała u pracownika uwrażliwienie na zachowanie innych osób w pracy.

Sąd I instancji uznał za w pełni przydatne i wiarygodne opinię komisijnego badania przeprowadzonego przez biegłych lekarzy psychiatrę i psychologa. Sporządzając opinię biegli przeprowadzili badanie odwołującej oraz oparli się na dokumentacji medycznej odwołującej. Zdaniem Sądu biegli sporządzili opinie rzetelnie i profesjonalnie. Opinie są jasne i w pełni zrozumiałe. Sąd oddalił natomiast wniosek dowodowy o uzupełniające przesłuchanie powódki, ze względu na jego zbędność. Okoliczności sporne między stronami zdaniem Sądu zostały bowiem dostatecznie wyjaśnione, a powódka podczas przesłuchania w charakterze strony odniosła się do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że żądanie powódki zostało oparte na normie art. 94³ kp mówiącej o tym, że pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi oznaczającemu działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z § 3 tegoż artykułu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Sąd I instancji zauważył, iż nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może być przez sam fakt bezprawności zakwalifikowane jako mobbing. Definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu – poniżenia, ośmieszenia lub izolowania pracownika i ewentualnych skutków działań pracodawcy w postaci rozstroju zdrowia (wyrok SN z 5.10.2007r. II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312). Ponadto mobbing nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji oznacza to, że pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień jakie wynikają z umownego podporządkowania, a w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swych „dyrektywnych” uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracownika. Podkreślić natomiast należy, iż przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 kp muszą być spełnione kumulatywnie, a ciężar ich wykazania spoczywa na pracowniku. Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok SN z dnia 14.11.2008r. IIPK 88/08, OSNP 2010/9-10/114).

W przedmiotowej sprawie ocenie Sądu Rejonowego podlegało przede wszystkim to czy zachowania K. R. oraz M. P. wskazywane przez powódkę należy ocenić jako działania mobbingowe.

W niniejszej sprawie powódka jako działania mobbingowe pozwanej określiła m. in. sytuację z dnia 19.07.2008 r. kiedy to kierownik R. powiedziała do niej przez telefon, że często choruje; żądanie przez kierowników składania ustnych i pisemnych wyjaśnień w zakresie nieprawidłowości w działalności pozwanej; telefonowanie o różnych porach dnia i nocy przez pracowników pozwanej; oskarżanie o to, że nie pomagała nowej pracownicy A. J. (1); zmuszanie do łamania prawa- sytuacja z kierownicą G.; nakładanie dodatkowych obowiązków, tj. pilnowania zakazu palenia; niewypłacanie świadczenia chorobowego w terminie. Sąd I instancji podkreślił również, że jak wynika z opinii biegłych powódka posiada bardzo wysoki stopień wrażliwości, a w powiązaniu z kumulacją czynników stresogennych takich jak choroby samoistne, operacje ginekologiczne, problemy z zadłużeniami, odporność powódki na stres uległa znacznemu obniżeniu. Zaznaczył także, że praca, którą wykonywała powódka z samej istoty jest pracą stresującą gdyż dbałość o prawidłowe funkcjonowanie ruchu autobusów przy jednoczesnym uwzględnianiu czynników

dezorganizujących takich jak: awarie, zaniedbania kierowców, skargi pasażerów, wymagało od powódki wzmoczonej odporności psychicznej. Również osoby z nią współpracujące tj. inni dyżurni ruchu, dyspozytorzy oraz kierownicy, którzy z kolei musieli tłumaczyć się z nieprawidłowości swoim przełożonym, podlegali tym stresującym czynnikom, co w konsekwencji wytwarzało konfliktową atmosferę.

Odnośnie zdarzenia z dnia 19.07.2012 r. Sąd Rejonowy przyjął, że faktycznie miało ono miejsce. Świadek R. potwierdziła, że mogła zarzucić powódce, że ta często choruje. Jak wynika z opinii biegłej psychiatry i biegłego psychologa już samo to sformułowanie powoduje, że pracownik postrzega się jako mniej przydatny do pracy, jako „pierwszy do zwolnienia”. Kierownik przeprosiła jednak powódkę, co zdaniem Sądu zneutralizowało wydzwięk w/w wypowiedzianych słów. Ponadto zamiarem kierownika nie było poniżenie powódki. Z reguły bowiem choroba pracownika skutkowałą trudnościami. Pojawiała się bowiem konieczność zorganizowania zastępstwa, a nie każdy pracownik posiadał predyspozycje, by na stanowisku dyżurnego ruchu pracować. Co do mówienia podniesionym głosem przez przełożonych, Sąd I instancji wskazał, że kierownik R. i P. zwracali się tak do wszystkich pracowników w sytuacjach stresujących, wymagających wyjaśnień a jeśli chodzi o praktykę składania pisemnych i ustnych wyjaśnień przez pracowników to takowe wyjaśnienia składali także inni pracownicy, nie tylko powódka. K. R. wskazywała, że wprowadziła taką praktykę ze względu to, że kiedy pracownik zwracał się do ZZ, to zdarzenie było już udokumentowane w formie pisemnej. Ponadto o wyjaśnienia zwracano się tylko, jeśli żądali tego kontrahenci, bądź na pozwaną były nakładane kary. Tak było w przypadku sytuacji z nieobsłużeniem linii kopalnianej, w której wyjaśnienie pisemne składała także powódka. Żądanie udzielenia wyjaśnień nie może być zatem działaniem o charakterze mobbingowym. Powódka jako dyżurna ruchu była odpowiedzialna za jego bieżące nadzorowanie, dlatego nie dziwi fakt, że zwracanie się do niej o te wyjaśnienia było czymś normalnym. Ponadto istotnym jest, że w żadnym przypadku, gdy powódka składała wyjaśnienia, nie została obciążona jakąkolwiek karą czy to pod postacią finansową czy też nagany, upomnienia.

W zakresie wstrzymania wypłaty zasiłku chorobowego Sąd Rejonowy nie dopatrył się w tych działaniach pracodawcy przejawów mobbingu. Zakład pracy miał wątpliwości co do tego, czy nowe zwolnienie lekarskie rozpoczynało nowy okres zasiłkowy i dlatego też zwrócił się do ZUS-u z wnioskiem o wyjaśnienie tychże wątpliwości. Po uzyskaniu odpowiedzi świadczenie chorobowe powódce wypłacono. Z zeznań świadka S. B. wynika, że to była standardowa procedura, bez względu na osobę pracownika. Również z protokołu kontroli przeprowadzonej przez PIP wynika, że organem właściwym w przedmiotowej sprawie był organ rentowy. Niezasadnym jest zatem twierdzenie, że wypłata zasiłku chorobowego nastąpiła na skutek interwencji PIP.

W zakresie zarzutu powódki odnośnie kierowania pod jej adresem zarzutów, że nie pomaga nowej pracownicy A. J. (1) to w ocenie Sądu I instancji nie zostało wykazane, że takowe miały miejsce. A. J. (1) zeznała, że powódka pomagała jej wdrażać się do pracy. Nigdy nie słyszała, by pracodawca miał zastrzeżenia co do jej współpracy z powódką. Sąd wskazał także, że niezasadny jest zarzut „nękania” powódki telefonami bowiem ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jedynie, że pracodawca dzwonił do powódki w celu złożenia okazjonalnych życzeń oraz pozyskania informacji w zakresie jej zdrowia, co przekładało się na organizację pracy, tj. układanie grafiku. Do powódki telefonowały też koleżanki z pracy i kierowcy. Telefony te miały związek z uruchamianiem nowego oddziału pozwanej w K.. Jak zeznała świadek A. K. powódka miała służbowy telefon, dzięki temu telefonowi można było się kontaktować z powódką, żeby ona udzielała porad w przypadku problemów, niejasności. Telefony te nie miały zatem na celu zastraszenia powódki, nękania jej, a były normalnym następstwem organizowania nowej placówki pozwanego i związanych z tym wątpliwości nowych pracowników, którzy po radę zwracali się do doświadczonej koleżanki.

Za przejawy mobbingu Sąd Rejonowy nie uznał też nakładania na powódkę dodatkowych obowiązków. Przede wszystkim kwestia tego zarzutu sprowadzała się do pilnowania przestrzegania zakazu palenia. Z zeznań świadków wynika, że kierownik P. bezwzględnie zakazał palenia na terenie dworca natomiast kierowcy nie przestrzegali tego zakazu. Powódka oraz pozostali dyżurni, dyspozytorzy mieli obowiązek pilnowania czy ów zakaz jest przestrzegany, a w razie jego łamania byli obligowani do wskazywania osób, które tego łamania się dopuszczały. W żadnym wypadku nie można tutaj mówić o mobbingu. Co więcej ów zakaz palenia był powodem konfliktów nie tylko między powódką a kierownikiem P., ale doprowadził do ostrego spięcia między P. a P. W., który ostatecznie przyznał kierownikowi rację.

W/w polecenie zostało skierowane do 9 osób, zatem nie może być mowy o celowym działaniu kierownictwa wobec powódki, by ją poniżyć, czy naruszyć jej godność osobistą.

Zdaniem Sądu I instancji ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że warunki w jakich pracowała powódka były bardzo stresujące. Kierownicy dążyli do tego, by ich polecenia były perfekcyjnie wykonywane, ze względu na to, że w przypadku nieprawidłowości to oni musieli się tłumaczyć swoim przełożonym bądź kontrahentom pozwanej. Wprawdzie kierownik P. był człowiekiem wybuchowym, a regułą było, że mówił podniesionym głosem i zdarzało się, że używał wulgaryzmów to jednak nie były one kierowane pod adresem jakiegokolwiek pracownika osobiście, również pod adresem powódki. Faktycznie w obecności powódki użył określenia, że „żeby być dobrym kierownikiem trzeba być chujem”, ale zdaniem Sądu Rejonowego nie ubliżyło to powódce, nie było skierowane w celu wywarcia u powódki obniżenia własnej wartości. Co najwyżej świadczyło o kulturze osobistej P.. Kierownik P. wobec innych pracowników zachowywał się identycznie. Tożsama argumentacja dotyczy kierownika R.. Podkreślenia wymaga okoliczność, że po przejściu do K. stan zdrowia powódki uległ poprawie. Lekarze prowadzący powódki wskazywali, że w związku z tym powódka miała oczekiwania nakierowane na poprawę komfortu psychicznego. O wysokiej wrażliwości powódki świadczy to, że mimo iż przeszła do K. w porozumieniu z M. S.- tamtejszym kierownikiem, z którym współpraca układała się lepiej niż z przełożonymi w K., to i tak powódka kierowała pod jego adresem skargi. Powódka z kolei w spornym okresie miała także problemy zdrowotne, finansowe, która to kumulacja skutkowałą nadwrażliwością na stresogenne sytuacje.

Zdaniem Sądu Rejonowego zachowania, które wg powódki były przejawami mobbingu stanowiły jedynie jej subiektywne odczucia, które dodatkowo powódka odbierała intensywniej ze względu na obniżoną odporność na stres, sytuację życiową. W toku postępowania nie wykazano, by powódka miała obniżoną ocenę własnej osoby jako pracownika- wręcz przeciwnie- wciąż postrzegała siebie jako wartościowego pracownika. Świadkowie zeznawali, że powódka była odbierana przez nich jako osoba ciepła, dobra, służąca pomocą. Potwierdzała tę okoliczność sama powódka. Powódka brała udział w uruchomieniu oddziału w K.. Jej przeniesienie nastąpiło na prośbę powódki i tamtejszego kierownika S. ze względu na doświadczenie powódki, jej zdolności organizacyjne. Gdyby przełożeni powódki postrzegali ją jako nieprzydatną do pracy nie wyraziliby zgody na ten transfer. Żaden ze współpracowników nie pozostawał z powódką w konflikcie.

W zakresie pominięcia powódki przy awansie czy też podwyżce wskazać trzeba, że po pierwsze nie wykazała ona, by takowe gratyfikacje jej obiecywano, po drugie w/w kwestia pozostaje w kompetencji pracodawcy. Z materiału dowodowego nie wynika też, by współpracownicy powódki wiedzieli o jej konflikcie z przełożonymi. Jeśli chodzi o ustalony przez biegłych procentowy uszczerbek na zdrowiu Sąd I instancji przyjął, że wprawdzie sytuacja w pracy przyczyniła się do tego uszczerbku, ale nie był to jedyny czynnik i jak już powyżej wskazano, sytuacje stresogenne, którym poddana była powódka nie miały charakteru mobbingu.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka D. J. (1) zaskarżając powyższy wyrok w całości i zarzucając mu:

I. Naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy a mianowicie :

a) art. 217 w związku z art. 227 kpc w zakresie w jakim Sąd nie wyjaśnił wszystkich istotnych okoliczności sprawy oddalając wniosek dowodowy strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania strony powodowej na ostatniej rozprawie przez co strona nie mogła odnieść się do całokształtu materiału dowodowego,

b) art.. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy analizie zgromadzonego materiału dowodowego poprzez dokonanie oceny w sposób nie wszechstronny dokonując ustaleń faktycznych w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym :

- w zakresie w jakim Sąd błędnie ustalił, że wszyscy pracownicy pisali wyjaśnienia w sprawie uchybień podczas gdy z zeznań świadków to nie wynika natomiast z załączonych do pozwu dokumentów wynika, że pracownicy ograniczali

się do pisania raportów , w których zamieszczali stosowne informacje lub były to sytuacje wyjątkowe podczas kiedy powódka oprócz tego pisała wyjaśnienia także w sprawach nienależących do jej kompetencji,

- w zakresie w jakim Sąd błędnie ustalił, że telefony do powódki w sprawach służbowych były wykonywane tylko na telefon służbowy podczas kiedy powódka otrzymywała także telefony na numer prywatny,

- w zakresie w jakim Sąd wbrew twierdzeniom świadka K. ustalił, że powódka współpracowała z przełożonymi podczas kiedy świadek ten stwierdził, że pozwana pisała do związków zawodowych, że jest szykanowana przez P. i R.,

- w zakresie w jakim Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka J. R. w części dotyczącej nierównego traktowania pracowników przez pozwaną w sytuacji gdy świadek jako długoletni pracownik mogła zaobserwować taką sytuację,

- w zakresie w jakim Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. podczas kiedy z zeznań powódki i jej syna wynika, że powódka często w nocy odbierała telefony w sprawach służbowych od pracowników jak również, że kierownik ten kazał powódce zabrać telefon służbowy do domu i udostępnił pracownikom nr telefonu prywatnego,

- w zakresie w jakim Sąd obdarzył wiarygodnością zeznania świadka K. R. podczas kiedy świadek ten dążył do wybielenia swojej osoby, a jednocześnie jej zeznania były sprzeczne z zeznaniami K., Ż. a ponadto świadek nie wyjaśniła w jaki sposób choroba podczas urlopu pracownika dezorganizuje pracę zakładu,

- w zakresie w jakim Sąd dał wiarę zeznaniom świadka P. na okoliczność podstaw odmowy wystawienia karty drogowej kierowcy G., który zgodnie z twierdzeniem powódki miał od razu z ulicy (..) udać się do S., bez wizyty na dworcu (...) przez co powódka nie mogła zweryfikować stanu trzeźwości kierowcy, który wracał po urlopie, co zawsze czyniła,

- w zakresie w jakim Sąd choćby częściowo dał wiarę zeznaniom świadka S. mimo, że w konfrontacji z zeznaniami pozostałych świadków wynika, że świadek zeznaje stroniczo również w zakresie w jakim zeznał, że wszystkich obciążał obowiązkiem pisania wyjaśnień,

- w zakresie w jakim Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka D. A. podczas gdy z zeznań powódki oraz świadka R. wynika, że dopiero postępowanie wytoczone przez powódkę spowodowało unormowanie sytuacji w zakładzie,

- w zakresie w jakim Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki mimo, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego były one wiarygodne,

- Sąd błędnie przyjął, że z opinii wynika , iż stres skutkujący powstaniem uszczerbku na zdrowiu wynikał z obawy o ustanowienie zastępstwa bowiem powódka nie chorowała częściej niż inne osoby, a nawet gdyby nie daje to podstaw do komentowania przez pozwaną usprawiedliwionych przyczyn niezdolności świadczenia pracy,

c) art. 328 kpc w zakresie w jakim uzasadnienie wyroku nie odpowiada wymogom przewidzianym w powyższym artykule wobec braku wyjaśnienia czym kierował się Sąd oddalając wnioski dowodowe powoda o ponowne przesłuchanie powódki jak również z uwagi , iż uzasadnienie nie zawiera podstaw przyjętych ocen dowodów Sąd powołując się na zeznania świadków oraz dowody z dokumentów nie wskazał w jakim zakresie uczynił je podstawą ustaleń faktycznych oraz nie dokonał ich oceny pod kątem przydatności dowodowej jak i wiarygodności.

II. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie , w szczególności art. 94 3 § 2 kp w zakresie w jakim Sąd błędnie zinterpretował znamię mobbingu uznając, iż wydawanie poleceń podniesionym głosem , określanie że pracownik wykonuje pracę nieudolnie mimo braku podstaw , używanie przy tym słów wulgarnych jak również groźenie usunięciem z zajmowanego stanowiska w sytuacji wystąpienia u pracownika czasowej niezdolności do pracy , zwracanie się do pracownika o udzielanie wyjaśnień w sprawach nie dotyczących obowiązków pracownika , nie stanowi mobbingu .

Z uwagi na powyższe zarzuty powódka wniosła o uzupełniające przesłuchanie powódki na okoliczność zdarzeń noszących znamiona mobbingu w zakładzie pozwanej oraz o zmianę wyroku i zasądzenie całości żądanej przez

powódkę kwoty ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz reprezentującego ją adwokata kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu a nieopłaconej w żadnej części oraz o nieobciążanie powódki kosztami procesu w razie przegranej, z uwagi na jej trudną sytuację życiową, materialną i finansową.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje :

Apelacja okazała się bezzasadna.

Zasadnicza część zarzutów zgłoszonych w apelacji dotyczy naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 kpc . Przepis ten zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Podkreślić także należy, że w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Tylko bowiem w przypadku, gdy brak jest logiki we wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z z dnia 21.05.2008 r. I ACA 953/07 LEX 466440, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14.05.2008 r. I ACA 328/08 LEX 466423).

W przedmiotowej sprawie takiego zarzutu nie można postawić Sądowi Rejonowemu. Sąd ten bowiem rozważył wszechstronnie cały materiał dowodowy zebrany w sprawie i dokonał jego oceny według własnego przekonania, a argumenty Sądu w tym zakresie są jasne , logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym.

Wbrew wywiodom apelacji Sąd I instancji nie ustalił, że wszyscy pracownicy pozwanej składali pisemne wyjaśnienia przedłożonym bowiem w uzasadnieniu orzeczenia takie sformułowanie się nie znalazło. Sąd jedynie stwierdził, że nie znalazły potwierdzenia zarzuty powódki, by tylko ona była zobowiązana do składania wyjaśnień przedłożonym, gdyż Sąd I instancji przyjął, że takie wyjaśnienia składali też inni pracownicy powołując się na zeznania konkretnych świadków. Sąd Rejonowy prawidłowo też przyjął , że domaganie się od pracownika pisemnych wyjaśnień w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie może być uznawane za działanie o charakterze mobbingowym. Dotyczyło to bowiem sytuacji, kiedy wystąpiły nieprawidłowości w organizowaniu świadczonych przez pozwaną usług, a wyjaśnień tych domagali się kontrahenci lub inne osoby korzystające z jej usług. W takich sytuacjach składanie więc przez pracowników ustnych lub też pisemnych wyjaśnień jest zupełnie naturalne i zmierza do wyjaśnienia czy taka nieprawidłowość miała miejsce i ewentualnych przyczyn jej powstania. Takie działania pracodawcy są dozwolone prawem i są konsekwencją uprawnień wynikających z podporządkowania pracodawcy, w szczególności z prawem stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracownika. Jeśli więc nawet powódka miała składać wyjaśnienia w sprawach , które jej nie dotyczyły i co do których nie posiadała żadnej wiedzy, bowiem np. nie miała miejsca na jej zmianie , to samo takie działanie nie jest działaniem mobbingowym i nie miało też na celu szykanowania powódki , ale wyjaśnienia przyczyn niewykonania lub niewłaściwego wykonania określonej usługi, za co konsekwencje wobec osób trzecich ponosi przecież pracodawca.

Jeśli chodzi o ocenę zeznań świadków to Sąd Rejonowy dokonał tej oceny w sposób wszechstronny, wskazał w uzasadnieniu jakim zeznaniom dał wiarę i w jakiej części oraz wskazał dlaczego innym zeznaniom takiej wiarygodności odmówił. Ocena Sądu I instancji w tym zakresie nie narusza zasad doświadczenia życiowego i nie uchybia zasadom logicznego rozumowania, nie jest więc uzasadniony w tym zakresie zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów dokonanej przez ten Sąd. Zupełnie bowiem naturalne i logicznie uzasadnione jest , że Sąd odmawia wiarygodności zeznaniom świadka jeśli są one odosobnione i nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach innych

świadków przesłuchanych w sprawie. Poza tym dowód w postaci zeznań świadków służy ustaleniu faktów a nie uzyskaniu opinii i odczuć świadka odnośnie nierównego traktowania pracowników.

Również jeśli chodzi o zarzuty dotyczące kierowania do powódki określonych poleceń przez pracodawcę czy to dotyczących przestrzegania zakazu palenia na terenie dworca czy też wystawienia określonych dokumentów dla innych pracowników w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie mogą być traktowane jako działania mobbingowe. Te działania opisane przez powódkę w pozwie, jak wykazało postępowanie dowodowe i jak słusznie przyjął Sąd I instancji, nie miały na celu szykanowania powódki, jej poniżania czy ośmieszania. Podkreślić też należy, że wbrew twierdzeniom powódki do jej obowiązków jako pracownika należy także wykonywanie poleceń pracodawcy, innych niż wynikające z powierzonego zakresu czynności. Ryzyko ekonomiczne działalności gospodarczej obciąża bowiem podmiot prowadzący działalność w związku z tym dopuszczalne i możliwe jest wydawanie pracownikowi także innych poleceń jeśli mają one na celu interes pracodawcy, poprawę jego wizerunku na konkurencyjnym rynku usług.

Powódka zarzuciła także naruszenie art. 217 kpc w związku z art. 227 kpc i tym samym niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności poprzez oddalenie wniosku o uzupełniające przesłuchanie powódki przez co strona nie mogła odnieść się do całokształtu materiału dowodowego. Zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie. Podkreślić należy, że co do zasady dowód z przesłuchania stron jest dowodem fakultatywnym, subsydiarnym i symetrycznym. Według art. 299 k.p.c. sąd przeprowadza dowód z przesłuchania stron wtedy, gdy po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Jak wynika z treści tego przepisu, sąd nie przesłuchuje stron co do wszystkich faktów będących przedmiotem postępowania dowodowego, lecz tylko co do faktów spornych, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i to jedynie wówczas, gdy albo przeprowadzone dowody nie pozwoliły wyjaśnić istoty sprawy albo gdy nie ma dowodów, które pozwoliłyby wyjaśnić tę istotę. Według więc regulacji zawartej w tym przepisie dowód z przesłuchania stron ma charakter posiłkowy, pomocniczy (subsidiarny), a jego przeprowadzenie nie może służyć sprawdzeniu wyników dotychczasowego postępowania dowodowego ani przesądzać wyników tego postępowania (zob. wyrok SN z 5.06.2009 r. I PK 19/09). Tak więc dowód z przesłuchania stron nie służy do tego by strona mogła odnieść się do całokształtu materiału dowodowego jaki został zebrany w sprawie lecz wyjaśnieniu faktów istotnych dla sprawy, jeśli dotychczasowe dowody nie pozwoliły wyjaśnić istoty sprawy.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z przesłuchania stron na okoliczność ustalenia czy wobec powódki był stosowany mobbing. Przedmiotem tego dowodu było ustalenie występowania określonych działań pracodawcy, ich przebiegu i okoliczności, które w ocenie powódki miały charakter mobbingowy. Składając wniosek o uzupełniające przesłuchanie powódki nie wskazano jakiego faktu dotychczas niewyjaśnionego, to uzupełniające przesłuchanie miałooby dotyczyć, pełnomocnik powódki domagał się tego przesłuchania po to by powódka mogła odnieść się do całokształtu materiału dowodowego. Temu jednak nie służy dowód z przesłuchania stron bowiem co do zasady przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 kpc). Dowód ten więc w żaden sposób nie może być wykorzystany przez strony jako możliwość odniesienia się do całokształtu przeprowadzonego postępowania bo temu służą inne aktywności procesowe stron. Poza tym, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, obszerny materiał dowodowy zebrany w sprawie nie wymagał uzupełnienia i był wystarczający do rozstrzygnięcia sporu. Tak więc zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 217 kpc w związku z art. 227 kpc nie jest uzasadniony.

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 kpc. Wbrew wywodom apelacji uzasadnienie wyroku zawiera wyjaśnienie przyczyn oddalenia wniosku powódki o jej uzupełniające przesłuchanie wskazując, że uznał je zbędne bowiem okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione. Pisemne uzasadnienie wyroku zawiera także szczegółową ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, a Sąd I instancji w sposób szczegółowy wskazał jakie zeznania uznał za wiarygodne i tym samym uczynił je podstawą ustaleń faktycznych.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się także naruszenia prawa materialnego. Wykładnia przepisu art. 94 § 3 k.p.c. jakiej dokonał Sąd I instancji jest prawidłowa, opiera się na ugruntowanym w tym zakresie orzecnictwie Sądu Najwyższego oraz sądów apelacyjnych. Sąd w całości popiera tą argumentację i nie znajduje

potrzeby ponownego jej przytaczania. Należy podkreślić, że samo poczucie powódki, że podejmowane wobec niej działania i zachowania przez kierownika P. i K. R. miały charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie powódki, czy też działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, do jej 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, pozwoli to z zakresu mobbingu wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. Tymczasem jak wyżej wskazano i podkreślał to sąd pierwszej instancji, ustalone w sprawie obiektywne okoliczności faktyczne, nie pozwalają podzielić subiektywnych odczuć powódki, iż w/w działania i zachowania były mobbingiem. Jeśli chodzi o zwracanie się do powódki podniesionym głosem czy też używanie przez przełożonego słów wulgarnych to zauważyć należy, że te zachowania dotyczyły także innych pracowników, tak więc nie były skierowane przeciwko powódce i nie miały na celu jej poniżenia ani obrażenia. Niewątpliwie forma zachowania kierownika M. P., (mówienie podniesionym głosem czy też używanie wulgaryzmów), mogła przyczynić się do występowania sytuacji stresowych, sprzyjających konfliktom jednak w piśmiennictwie i orzecznictwie uważa się, że mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy złośliwa plotka (por. Rafał Poźdżik – Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy, PS nr 5 z 2004 r. str. 122, wyrok SA w Gdańsku z dnia 4.07.13 r. III APa 12/13).

Tak więc zarzuty apelacji okazały się nietrafne wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 391 § 1 kpc w związku z art. 98 i 102 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 i § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013. 461-j.t).

Sąd zasądził od powódki tylko część kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej uwzględniając jej sytuację materialną i rodzinną wykazaną przy wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych. Zauważyć jednak należy, że zwolnienie od kosztów sądowych i przyznanie pełnomocnika z urzędu nie zwalnia strony od odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka powinna była liczyć się z możliwością przegrania sprawy i przez okres 2 lat trwania postępowania mogła przygotować się finansowo do pokrycia kosztów zastępstwa procesowego. Zdaniem Sądu Okręgowego nie zachodziła w przypadku powódki sytuacja uzasadniająca odstąpienia w całości od obciążania jej kosztami procesu.

J. Świącicka M. Dorywalska E. Majewska